

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT. Indah Desain Indonesia Jepara

1. Sejarah PT. Indah Desain Indonesia Jepara

Perusahaan pengolahan kayu PT. Indah Desain Indonesia Jepara didirikan pada tahun 1970 dengan nama perusahaan kayu Miyono. Perusahaan ini pada awalnya hanya merupakan perusahaan jasa pembelahan kayu log menjadi kayu gergajian. Pada saat berdirinya perusahaan hanya mempunyai 4 orang tenaga kerja. Pada saat itu perusahaan berkedudukan di Jl. Raya Batealit - Bangsri, Batealit, Bringin, Jepara, Kabupaten Jepara, Jawa Tengah, dengan tanah seluas 500 m². Karena adanya perkembangan usaha yang cukup baik, maka pada tahun 1976 perusahaan membeli tanah seluas 3.000 m² di desa Batealit Jepara. Dengan adanya perluasan tempat usaha tersebut, perusahaan yang pada mulanya hanya mempunyai satu mesin *Circle* untuk membelah kayu, lalu membeli beberapa mesin baru seperti *Band Saw* yang mempunyai kapasitas yang cukup besar untuk membelah kayu. Pada tahun yang sama perusahaan yang pada mulanya hanya menjual jasa pembelahan kayu log mulai membeli kayu log sendiri kemudian menjualnya dalam bentuk kayu gergajian kepada konsumen langsung atau toko-toko kayu di kota Surakarta dan sekitarnya.

Seiring dengan perubahan nama tersebut, perusahaan yang semula merupakan perusahaan perseorangan berubah menjadi perseroan terbatas (PT). Adapun PT ini mempunyai dua orang sekutu komanditer, yaitu : Bapak Miyono dan Ibu Sutini, dimana Bapak Miyono merupakan sekutu komanditer aktif yang mengelola perusahaan sedangkan Ibu Sutini merupakan sekutu komanditer pasif.

Pada tahun 1998 perusahaan kayu PT. Indah Desain Indonesia Jepara merintis usaha untuk mendapatkan sertifikat standar bertaraf internasional dan sekarang telah mendapatkan ISO 9002. Ini merupakan suatu tututan

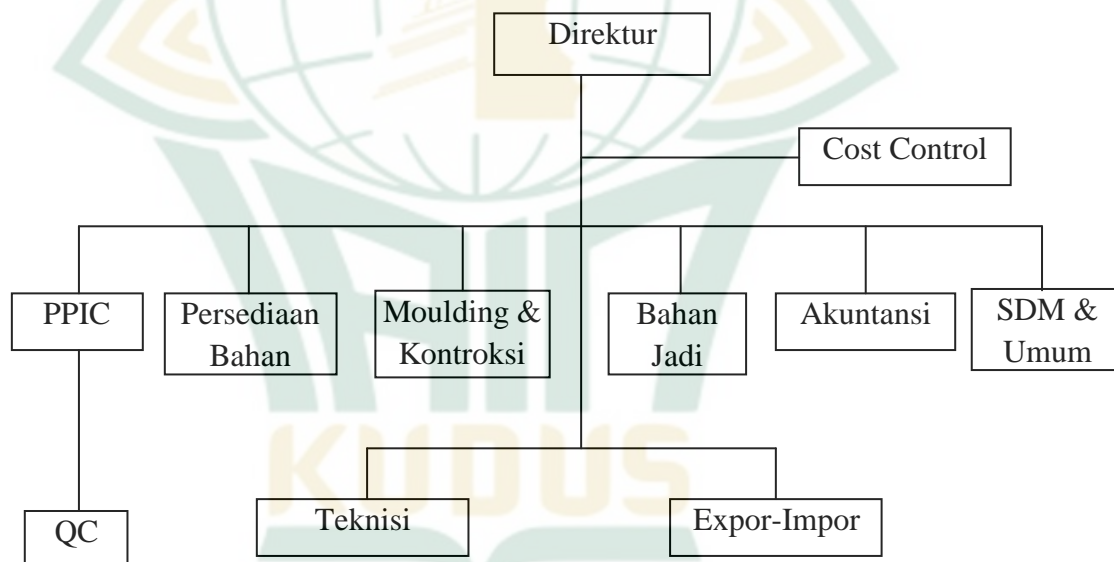
bahwa tiap perusahaan yang produknya berkualitas baik haruslah mendapatkan sertifikat ISO.

2. Struktur Organisasi PT. Indah Desain Indonesia Jepara

Struktur organisasi adalah kerjasama antar sekelompok orang atau individu untuk melaksanakan suatu usaha dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya secara terperinci dan terorganisir. Berikut ini akan diuraikan mengenai tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian yang ada dalam struktur organisasi secara garis besar adalah sebagai berikut:

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. Indah Desain Indonesia Jepara



3. Tujuan Organisasi PT. Indah Desain Indonesia Jepara

CV. Roda Jati mempunyai beberapa tujuan yang ditinjau dari segi ekonomi maupun dari segi sosial. Tujuan tersebut antara lain :

a. Tujuan Umum

- 1) Bergerak serta dalam pembangunan nasional khususnya dalam bidang ekonomi dimana produk-produk yang dihasilkan, diharapkan dapat menambah devisa negara.

- 2) Berperan serta dalam mengatasi ketenagakerjaan nasional, dimana kita ketahui masih banyak tenaga kerja Indonesia yang belum mendapat kesempatan kerja.
- 3) Secara sosial membantu kehidupan para tenaga kerja yang dapat ditampung untuk mendapatkan penghasilan yang layak.

b. Tujuan Khusus

- 1) Mengembangkan kegiatan usaha untuk memenuhi pasaran internasional (produk-produk yang diekspor), yang diharapkan hasil penjualan produk-produknya dapat menambah kekayaan perusahaan.
- 2) Meningkatkan pendapat (*income*) baik secara organisator maupun pribadi.
- 3) Mencari sumber penghasilan baru meningkatkan taraf hidup bagi seluruh komponen perusahaan

B. Gambaran Umum Subyek Penelitian

Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan karyawan PT. Indah Desain Indonesia Jepara. Penentuan jenis populasi ini didasarkan atas alasan bahwa yang akan diuji adalah potensi, referensi serta perilaku karyawan PT. Indah Desain Indonesia Jepara. Sehingga data yang terkumpul bisa valid dan reliabel. Dari 55 kuesioner yang peneliti sebarkan semuanya kembali kepada peneliti, sehingga data yang diolah dalam penelitian ini sebanyak 55 responden. Analisis ini menggambarkan tentang karakteristik responden yang akan diteliti. Analisis karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran responden, apakah dengan karakteristik responden yang berbeda-beda mempunyai penilaian yang sama atautkah tidak. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai karakteristik responden tersebut antara lain: jenis kelamin, umur, lama bekerja, pendidikan.

1. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan jenis kelamin responden, terdiri atas dua kelompok, yaitu responden laki-laki dan responden perempuan yang seluruhnya berjumlah 55 responden disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	30	54,55%
Perempuan	25	45,45%
Jumlah	55	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 55 responden yang menjadi sampel mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 30 orang atau 54,55%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 25 orang atau 45,45% dari keseluruhan jumlah sampel. Perbandingan jumlah pekerja atau karyawan laki-laki yang lebih banyak dibandingkan perempuan dapat disebabkan karena usaha mebel ini lebih banyak diminati oleh kaum laki-laki serta kaum laki-laki lebih memiliki keterampilan di bidang usaha mebel. Misalnya mengamplas, menggergaji, dan lainnya.

2. Usia Responden

Hasil penelitian terdapat tiga kelompok responden, yaitu responden yang berusia 20-29 tahun, 30-39 tahun dan responden yang berusia 40-49 tahun yang seluruhnya berjumlah 55 responden yang disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20-29 tahun	20	36,36%
30-39 tahun	25	45,45%
40-49 tahun	10	18,19%
Jumlah	55	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 55 responden yang menjadi sampel responden berusia antara 20-29 tahun sebanyak 20 orang atau 36,36% dari keseluruhan jumlah sampel. Kemudian mayoritas responden berusia antara 30-39 tahun sebanyak 25 orang atau 45,45% dan usia 40-49 tahun sebanyak 10 orang atau 18,19%. Berdasarkan hasil tabel tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT. Indah Desain Indonesia Jepara memiliki pekerja yang dapat digolongkan usia produktif. Hal ini dikarenakan dalam menjalankan pekerjaan dibutuhkan kesabaran dan pengalaman. Dengan begitu pekerjaan dapat terselesaikan dan karyawan dianjurkan agar lebih kreatif, dan lebih termotivasi untuk melakukan inovasi dalam bekerja yang tentunya dapat memberi perubahan yang baik untuk usaha maupun bagi karyawan.

3. Lama Bekerja

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 55 responden diperoleh data tentang lama bekerja responden penelitian. Tabel 4.3 menunjukkan identitas responden berdasarkan lama bekerjanya.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden berdasarkan lama bekerja

Pendidikan	Jumlah	Persentase
kurang dari 5 tahun	25	45,45%
lebih dari 5 tahun	30	54,55%
Jumlah	55	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 55 responden, terlihat bahwa karyawan yang bekerja kurang dari 5 tahun sebanyak 25 responden atau 45,45% dari total keseluruhan responden. Sedangkan sisanya adalah responden yang bekerja lebih dari 5 tahun yaitu sebanyak 30 orang atau 54,55% dari total keseluruhan responden.

4. Tingkat Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 55 responden diperoleh data tentang status pendidikan responden penelitian. Tabel 4.4 menunjukkan identitas responden berdasarkan status pendidikannya.

Tabel 4.4

Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SD	20	36,36%
SMP	10	18,19%
SMA	25	45,45%
Jumlah	55	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 55 responden, responden yang tingkat pendidikan terakhirnya SD sebesar 20 orang atau 36,36%. Sedangkan distribusi tingkat pendidikan yang ada adalah berpendidikan SMA sebesar 25 orang atau 45,45% dan SMP sebesar 10 orang atau 18,19%. Kenyataan ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Indah Desain Indonesia Jepara sebagian besar adalah berpendidikan SMA, artinya berdasarkan hasil tabel tersebut dapat menunjukkan bahwa pada PT. Indah Desain Indonesia Jepara, dilihat dari pendidikan terakhir karyawan sangat beragam dan mayoritas telah menyelesaikan pendidikan tingkat atas. Hal ini merupakan sumber daya manusia yang baik karena dengan semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang semakin berkualitas pula dengan begitu mereka lebih termotivasi untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

C. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas Instrumen

Penerapan uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dan sekelompok parsial, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Uji keandalan dilakukan terhadap pertanyaan-pertanyaan yang sudah valid untuk mengetahui hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran kembali, terhadap gejala yang sama. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS yang hasilnya dapat disederhanakan sebagai berikut:

a. Variabel *Job Enrichment* (X_1)

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

No.Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,462	0.3610	Valid
X1.2	0,419	0.3610	Valid
X1.3	0,448	0.3610	Valid
X1.4	0,404	0.3610	Valid
X1.5	0,403	0.3610	Valid
X1.6	0,441	0.3610	Valid
X1.7	0,425	0.3610	Valid
X1.8	0,481	0.3610	Valid
X1.9	0,432	0.3610	Valid
X1.10	0,550	0.3610	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Untuk tingkat validitas, dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} untuk *Degree of freedom* (df) = $n-2$. Dalam hal ini n adalah jumlah sampel yang diuji coba. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung df dapat dihitung $30 - 2$ atau $df = 28$ dengan α 0.05 didapat r_{tabel} 0.3610. Jika r_{hitung} (untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom *pearson correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif. Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel *Job Enrichment* yang terdiri dari 10 pernyataan semua

itemnya valid. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

b. Variabel *Job Enlargement* (X_2)

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

No.Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X2.1	0,570	0.3610	Valid
X2.2	0,523	0.3610	Valid
X2.3	0,481	0.3610	Valid
X2.4	0,551	0.3610	Valid
X2.5	0,552	0.3610	Valid
X2.6	0,581	0.3610	Valid
X2.7	0,494	0.3610	Valid
X2.8	0,517	0.3610	Valid
X2.9	0,507	0.3610	Valid
X2.10	0,530	0.3610	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Untuk tingkat validitas, dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} untuk *Degree of freedom* (df) = $n-2$. Dalam hal ini n adalah jumlah sampel yang diuji coba. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung df dapat dihitung $30 - 2$ atau $df = 28$ dengan α 0.05 didapat r_{tabel} 0.3610. Jika r_{hitung} (untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom *pearson correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif. Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel *Job Enlargement* yang terdiri dari 10 pernyataan semua itemnya valid. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

c. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas

No.Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Y.1	0,677	0.3610	Valid
Y.2	0,762	0.3610	Valid
Y.3	0,646	0.3610	Valid
Y.4	0,500	0.3610	Valid
Y.5	0,531	0.3610	Valid
Y.6	0,660	0.3610	Valid
Y.7	0,684	0.3610	Valid
Y.8	0,615	0.3610	Valid
Y.9	0,652	0.3610	Valid
Y.10	0,715	0.3610	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Untuk tingkat validitas, dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} untuk *Degree of freedom* (df) = n-2. Dalam hal ini n adalah jumlah sampel yang diuji coba. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung df dapat dihitung $30 - 2$ atau $df = 28$ dengan alpha 0.05 didapat r_{tabel} 0.3610. Jika r_{hitung} (untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom *pearson correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif. Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel Kepuasan kerja yang terdiri dari 10 pernyataan semua itemnya valid. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Selanjutnya pengukuran keandalan suatu kuesioner dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran konsisten atau terhindar dari bias. Reliabilitas menunjukkan stabilitas dan konsistensi alat ukur untuk menilai *goodness of measure*. Pengukuran reliabilitas menggunakan koefisien *Alpha Cronbach*, apabila koefisien alpha > 0,60 maka instrumen dikatakan handal. Berikut hasil pengujian reliabilitas.

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliability Coefficiens	r-Alpha	r-tabel	Keterangan
<i>Job Enrichment</i> (X1)	10 Item	0,886	0,60	Reliabel
<i>Job Enlargement</i> (X2)	10 Item	0,714	0,60	Reliabel
Kepuasan kerja (Y)	10 Item	0,762	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Alpha Cronbach* > 0,60, dengan demikian semua variabel (X1, X2 dan Y) dapat dikatakan reliabel.

D. Deskripsi Data

Hasil dari masing-masing jawaban responden tentang pengaruh *job enrichment* dan *job enlargment* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indah Desain Indonesia Jepara adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Data Hasil Penelitian

Variabel	Item	Total SS	%	Total S	%	Total N	%	Total TS	%	Total STS	%
<i>Job Enrichment</i> (X1)	X1.1	17	30,9	22	40,0	13	23,6	3	5,5	0	0,0
	X1.2	13	23,6	23	41,8	15	27,3	4	7,3	0	0,0
	X1.3	16	29,1	22	40,0	13	23,6	4	7,3	0	0,0
	X1.4	14	25,5	23	41,8	13	23,6	4	7,3	1	1,8
	X1.5	17	30,9	19	34,5	17	30,9	2	3,6	0	0,0
	X1.6	17	30,9	19	34,5	14	25,5	5	9,1	0	0,0
	X1.7	15	27,3	17	30,9	19	34,5	4	7,3	0	0,0
	X1.8	16	29,1	27	49,1	10	18,2	2	3,6	0	0,0
	X1.9	18	32,7	22	40,0	10	18,2	5	9,1	0	0,0
	X1.10	16	29,1	21	38,2	15	27,3	3	5,5	0	0,0
<i>Job Enlargement</i> (X2)	X2.1	18	32,7	21	38,2	10	18,2	6	10,9	0	0,0
	X2.2	18	32,7	20	36,4	12	21,8	5	9,1	0	0,0
	X2.3	17	30,9	22	40,0	11	20,0	5	9,1	0	0,0
	X2.4	17	30,9	25	45,5	8	14,5	5	9,1	0	0,0

	X2.5	14	25,5	20	36,4	15	27,3	6	10,9	0	0,0
	X2.6	24	43,6	24	43,6	5	9,1	2	3,6	0	0,0
	X2.7	15	27,3	3	5,5	10	18,2	27	49,1	0	0,0
	X2.8	1	1,8	6	10,9	3	5,5	36	65,5	9	16,4
	X2.9	2	3,6	8	14,5	7	12,7	35	63,6	3	5,5
	X2.10	10	18,2	16	29,1	26	47,3	3	5,5	0	0,0
Kepuasan Kerja (Y)	qy1	17	30,9	19	34,5	12	21,8	7	12,7	0	0,0
	qy2	20	36,4	15	27,3	16	29,1	4	7,3	0	0,0
	qy3	18	32,7	19	34,5	11	20,0	7	12,7	0	0,0
	qy4	21	38,2	19	34,5	11	20,0	4	7,3	0	0,0
	qy5	15	27,3	17	30,9	17	30,9	6	10,9	0	0,0
	qy6	16	29,1	19	34,5	15	27,3	5	9,1	0	0,0
	qy7	17	30,9	19	34,5	15	27,3	4	7,3	0	0,0
	qy8	17	30,9	20	36,4	12	21,8	6	10,9	0	0,0
	qy9	17	30,9	19	34,5	12	21,8	7	12,7	0	0,0
	qy10	19	34,5	25	45,5	9	16,4	2	3,6	0	0,0

Sumber data: data primer yang diolah, 2018

1. *Job Enrichment* (X1)

Dari hasil penelitian pada pertanyaan pertama mengenai *Job Enrichment*, yaitu Perusahaan memberikan tugas mengampelas pada seorang karyawan responden menjawab sangat setuju sebanyak (30,9%), setuju (40%), netral (23,6%), tidak setuju (5,5%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada pertanyaan kedua yaitu Perusahaan memberikan tugas menggergaji yang memiliki tingkat kesulitan tinggi pada seorang karyawan responden menjawab sangat setuju sebanyak (23,6%), setuju (41,8%), netral (27,3%), tidak setuju (7,3%), dan sangat tidak setuju (0%). Kemudian pertanyaan ketiga yaitu Perusahaan memberikan tugas packing secara berurutan responden menjawab sangat setuju sebanyak (29,1%), setuju (40%), netral (23,6%), tidak setuju (7,3%), dan sangat tidak setuju (0%). Kemudian pertanyaan keempat yaitu Pemilik selalu melakukan *controlling* pada setiap bagian responden menjawab sangat setuju sebanyak (25,5%), setuju (41,8%), netral (23,6%), tidak setuju (7,3%), dan sangat tidak setuju (1,8%). Kemudian pertanyaan kelima yaitu Karyawan diwajibkan melayani konsumen dengan ramah responden menjawab sangat setuju sebanyak (30,9%), setuju (34,5%), netral (30,9%), tidak setuju (3,6%), dan sangat

tidak setuju (0%). Pada pertanyaan keenam yaitu Karyawan diwajibkan melayani konsumen dengan cekatan responden menjawab sangat setuju sebanyak (30,9%), setuju (34,5%), netral (25,5%), tidak setuju (9,1%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada pertanyaan ketujuh yaitu Pemilik memberi kesempatan kepada karyawan untuk mencoba model baru responden menjawab sangat setuju sebanyak (27,3%), setuju (30,9%), netral (34,5%), tidak setuju (7,3%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada pertanyaan kedelapan yaitu Pemilik memberi kesempatan kepada karyawan untuk menggunakan gergaji elektrik responden menjawab sangat setuju sebanyak 29,1%), setuju (49,1%), netral (18,2%), tidak setuju (3,6%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada pertanyaan kesembilan yaitu Pemilik memberi kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan pendapat responden menjawab sangat setuju sebanyak (32,7%), setuju (40%), netral (18,2%), tidak setuju (9,1%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada pertanyaan kesepuluh yaitu Pemilik melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan perusahaan responden menjawab sangat setuju sebanyak (29,1%), setuju (38,2%), netral (27,3%), tidak setuju (5,5%), dan sangat tidak setuju (0%).

2. Job Enlargement (X2)

Dari hasil penelitian pada pertanyaan pertama mengenai *Job Enlargement*, yaitu Terdapat beberapa bagian pada usaha mebel misalnya bagian pemotongan, bagian perakitan, dan lainnya, responden menjawab sangat setuju sebanyak (32,7%), setuju (38,2%), netral (18,2%), tidak setuju (10,9%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada pertanyaan kedua yaitu Terdapat berbagai model dan bahan kayu yang di gunakan mebel ini responden menjawab sangat setuju sebanyak (32,7%), setuju (36,4%), netral (21,8%), tidak setuju (9,1%), dan sangat tidak setuju (0%). Kemudian pertanyaan ketiga yaitu Karyawan harus selalu belajar agar pengetahuannya tentang mebel meningkat responden menjawab sangat setuju sebanyak (30,9%), setuju (40%), netral (20%), tidak setuju (9,1%), dan sangat tidak

setuju (0%). Kemudian pertanyaan keempat yaitu Pengetahuan karyawan bertambah dengan adanya model kayu untuk melaksanakan jabatan sekarang harus mempergunakan ketrampilan yang lebih tinggi dari ketrampilan sebelumnya responden menjawab sangat setuju sebanyak (30,9%), setuju (45,5%), netral (14,5%), tidak setuju (9,1%), dan sangat tidak setuju (0%). Kemudian pertanyaan kelima yaitu Karyawan harus mampu dan trampil dalam menguasai model pesanan yang baru responden menjawab sangat setuju sebanyak (25,5%), setuju (36,4%), netral (27,3%), tidak setuju (10,9%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada pertanyaan keenam yaitu Ketrampilan karyawan meningkat dengan adanya model pesanan yang baru responden menjawab sangat setuju sebanyak (43,6%), setuju (43,6%), netral (9,1%), tidak setuju (3,6%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada pertanyaan ketujuh yaitu Karyawan memiliki kekuatan yang lebih untuk menyelesaikan tugas yang lebih berat responden menjawab sangat setuju sebanyak (27,3%), setuju (5,5%), netral (18,2%), tidak setuju (49,1%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada pertanyaan kedelapan yaitu Karyawan mampu menyelesaikan tugas yang baru tepat waktu responden menjawab sangat setuju sebanyak (1,8%), setuju (10,9%), netral (5,5%), tidak setuju (65,5%), dan sangat tidak setuju (16,4%). Pada pertanyaan kesembilan yaitu Karyawan memiliki sikap kooperatif dengan karyawan lainnya responden menjawab sangat setuju sebanyak (3,6%), setuju (14,5%), netral (12,7%), tidak setuju (63,6%), dan sangat tidak setuju (5,5%). Pada pertanyaan kesepuluh yaitu Karyawan mau menerima masukan dari karyawan lain responden menjawab sangat setuju sebanyak (18,2%), setuju (29,1%), netral (47,3%), tidak setuju (5,5%), dan sangat tidak setuju (0%).

3. Kepuasan Kerja (Y)

Dari hasil penelitian pada pertanyaan pertama mengenai Kepuasan Kerja, yaitu Pekerjaan yang responden kerjakan sangat menarik responden menjawab sangat setuju sebanyak (30,9%), setuju (34,5%), netral (21,8%), tidak setuju (12,7%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada pertanyaan kedua

yaitu responden merasa senang dengan tanggung jawab dalam pekerjaan responden menjawab sangat setuju sebanyak (36,4%), setuju (27,3%), netral (29,1%), tidak setuju (7,3%), dan sangat tidak setuju (0%). Kemudian pertanyaan ketiga yaitu Pemilik mebel memberikan gaji yang lebih baik daripada mebel lain responden menjawab sangat setuju sebanyak (32,7%) setuju (34,5%), netral (20%), tidak setuju (12,7%), dan sangat tidak setuju (0%). Kemudian pertanyaan keempat yaitu responden menerima gaji yang cukup dan sesuai dengan tanggung jawab responden menjawab sangat setuju sebanyak (38,2%), setuju (34,5%), netral (20%), tidak setuju (7,3%), dan sangat tidak setuju (0%). Kemudian pertanyaan kelima yaitu Jika melaksanakan pekerjaan dengan baik, maka responden akan di promosikan responden menjawab sangat setuju sebanyak (27,3%), setuju (30,9%), netral (30,9%), tidak setuju (10,9%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada pertanyaan keenam yaitu responden puas dengan tingkat kemajuan yang responden capai responden menjawab sangat setuju sebanyak (29,1%), setuju (34,5%), netral (27,3%), tidak setuju (9,1%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada pertanyaan ketujuh responden memperoleh dukungan dari pemilik mebel responden menjawab sangat setuju sebanyak (30,9%), setuju (34,5%), netral (27,3%), tidak setuju (7,3%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada pertanyaan kedelapan yaitu Pemilik memberikan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawan responden menjawab sangat setuju sebanyak (30,9%), setuju (36,4%), netral (21,8%), tidak setuju (10,9%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada pertanyaan kesembilan yaitu responden mampu bekerja dengan rekan kerja yang bertanggungjawab responden menjawab sangat setuju sebanyak (30,9%), setuju (34,5%), netral (21,8%), tidak setuju (12,7%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada pertanyaan kesepuluh yaitu responden memperoleh dukungan dari rekan kerja responden menjawab sangat setuju sebanyak (34,5%), setuju (45,5%), netral (16,4%), tidak setuju (3,6%), dan sangat tidak setuju (0%).

E. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah suatu data dapat dianalisa lebih lanjut diperlukan suatu uji asumsi klasik agar hasil dan analisa nantinya efisien dan tidak bias. Adapun kriteria pengujian tersebut sebagai berikut :

1. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
<i>Job Enrichment (X1)</i>	0,699	1,431
<i>Job Enlargement (X2)</i>	0,699	1,431

Sumber : Data primer diolah, 2018.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.¹ Cara yang dipakai untuk mendeteksi gejala multikolinieritas adalah dengan melihat VIF (*variance inflation factor*), jika nilai VIF kurang dari angka 10, maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil tersebut juga sesuai dengan nilai *tolerance* yang menunjukkan angka diatas 0,1. Hasil pengujian multikolinieritas tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas pada semua variabel penjelas model regresi yang digunakan yaitu *Job Enrichment (X2)* dan *Job Enlargement (X3)* karena semua nilai VIF kurang dari angka 10.

2. Uji Autokorelasi

Pengujian ini digunakan untuk menguji suatu model apakah variabel pengganggu masing-masing variabel bebas saling

¹ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, BP Undip : Semarang, 2008, hal. 91.

mempengaruhi, untuk mengetahui apakah model regresi mengandung autokorelasi dapat digunakan pendekatan Durbin Watson.²

Tabel 4.11
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	2,600

Sumber : Data primer diolah, 2018.

Dari hasil pengujian autokorelasi nilai Durbin Watson sebesar 2,600 nilai tersebut dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5% jumlah sampel 80, dan jumlah variabel bebas 3, maka diperoleh nilai dl 1,0869 dan nilai du 2,1157. Oleh karena nilai DW 2,600 diantara $du < DW < 4 - du$ yaitu $(2,1157 < 2,214 < 1,8843)$ maka sesuai kaidah pengambilan keputusan disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi positif pada model regresi.³

3. Uji Heterokedastisitas

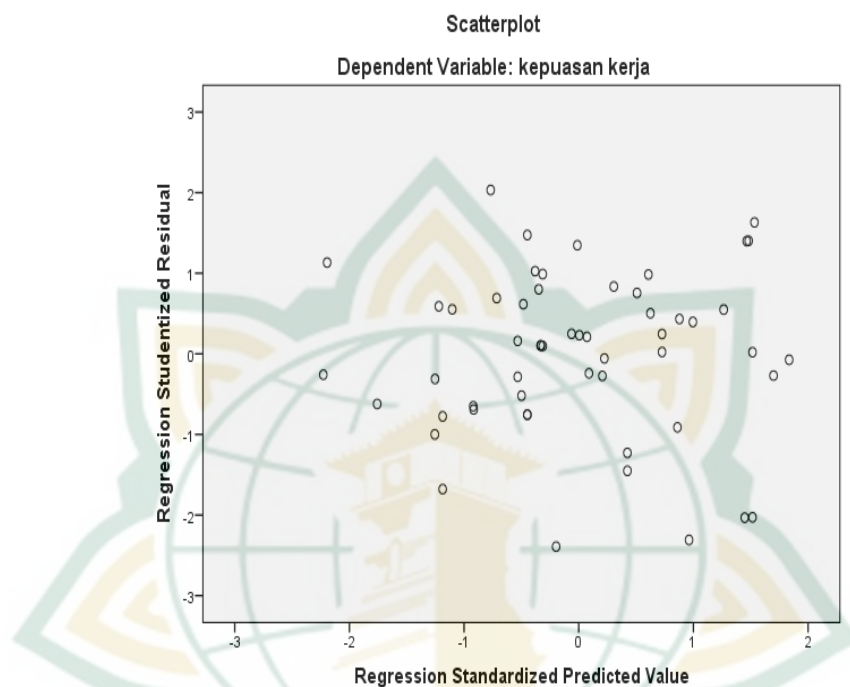
Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.⁴

² *Ibid.*, hal. 105.

³ *Ibid.*, hal. 36.

⁴ *Ibid.*, hal.107.

Gambar 4.2
Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data primer diolah, 2018

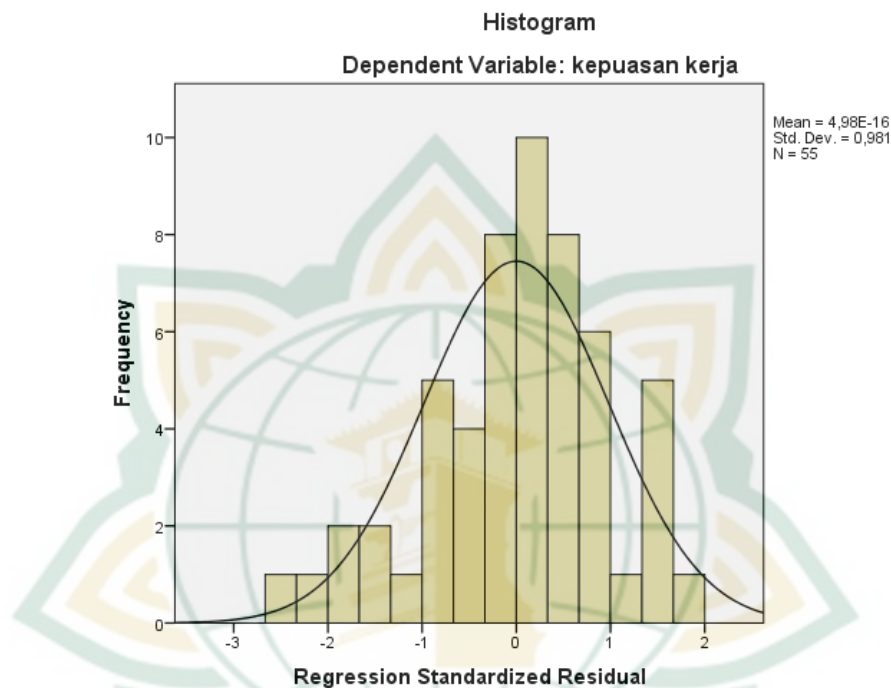
Berdasarkan grafik scatterplot tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar secara acak yang tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi pengaruh *job enrichment* dan *job enlargement* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indah Desain Indonesia Jepara.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak.⁵ Hasil uji normalitas dengan bantuan komputer program SPSS disajikan pada gambar sebagai berikut:

⁵ *Ibid.*, hal. 115.

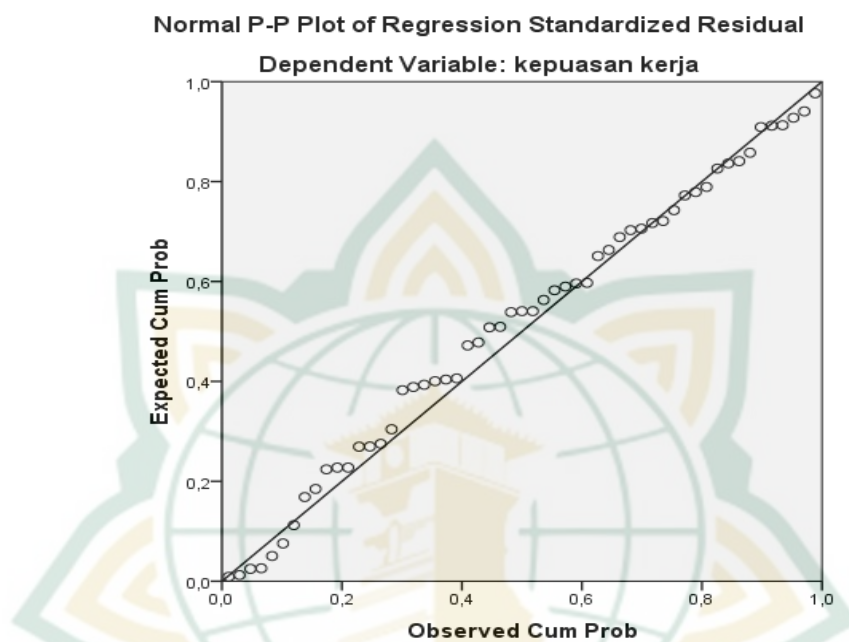
Gambar 4.3
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data primer yang diolah, 2018.

Gambar 4.4 tersebut menunjukkan bahwa grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, sesuai kaidah pengambilan keputusan uji normalitas, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.4
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data primer yang diolah, 2018.

Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Berdasarkan *normal probability plot* pada gambar tersebut menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

F. Hasil Analisis Statistik

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh *job enrichment* dan *job enlargement* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indah Desain Indonesia Jepara dengan variabel bebas yang meliputi *job enrichment* dan *job enlargement*. Dari estimasi diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.12
Nilai Koefisien Regresi

Variabel	B
Konstanta	2,856
<i>Job Enrichment</i> (X1)	0,173
<i>Job Enlargement</i> (X2)	0,108

Sumber : Data primer yang diolah, 2018.

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi pengaruh *job enrichment* dan *job enlargement* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indah Desain Indonesia Jepara adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 2,856 + 0,173X_1 + 0,108X_2 + e$$

Berdasarkan nilai koefisien regresi dari variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja (Y) dengan menggunakan tingkat signifikansi α 0.05 dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta dari hasil penelitian menunjukkan nilai yang positif yaitu sebesar 2,856, dapat diartikan bahwa jika tidak ada pengaruh dari variabel bebas seperti *job enrichment* dan *job enlargement* maka variabel terikat kepuasan kerja sudah memiliki nilai sendiri sebesar 2,856.
- Variabel *Job Enrichment* mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,173. Artinya variabel *Job Enrichment* mempunyai pengaruh yang searah dengan kepuasan kerja, apabila variabel *Job Enrichment* naik 1 satuan maka kepuasan kerja akan naik sebesar 0,173 dan apabila variabel *Job Enrichment* turun sebesar 1 satuan maka kepuasan kerja akan turun sebesar 0,173.
- Variabel *Job Enlargement* mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,108. Artinya variabel *Job*

Enlargement mempunyai pengaruh yang searah dengan kepuasan kerja, apabila variabel *Job Enlargement* naik 1 satuan maka kepuasan kerja akan naik sebesar 0,108 dan apabila variabel *Job Enlargement* turun sebesar 1 satuan maka kepuasan kerja akan turun sebesar 0,108.

- d. Koefisien e atau *error* menunjukkan bahwa terdapat variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
- e. Implikasi penelitian yang bisa diambil bahwa kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh *job enrichment* dan *job enlargement* namun variabel yang memiliki pengaruh lebih besar adalah *job enrichment*, sehingga bagi karyawan diharapkan memiliki *job enrichment* yang tinggi.

2. Uji t

Dalam rangka pengujian hipotesis bahwa variabel *job enrichment* dan *job enlargement*, berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y) digunakan uji t.⁶ Dari tabel berikut hasil persamaan regresi pada variabel-variabel penelitian akan diperlihatkan satu persatu dengan memperlihatkan t_{hitung} dari olah data SPSS.

Tabel 4.13

Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,856	0,515		5,543	,000
<i>Job Enrichment</i>	0,173	0,154	0,179	2,123	,007
<i>Job Enlargement</i>	0,108	0,127	0,135	2,847	,041

Sumber : Data primer yang diolah, 2018.

a. *Job Enrichment*

Dengan pengujian dua sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0,05$ dan dengan derajat kebebasan $df (N-k-1) = 55-2-1 =$

⁶ *Ibid.*, hal. 84.

52 diperoleh $t_{\text{tabel}} = 2.00665$. Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,123. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($2,123 > 2.00665$), seperti terlihat pada tabel diatas. Dengan demikian, t_{hitung} berada pada daerah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh *job enrichment* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indah Desain Indonesia Jepara, sehingga H_1 diterima.

b. *Job Enlargement*

Dengan pengujian dua sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0,05$ dan dengan derajat kebebasan $df (N-k-1) = 55-2-1 = 52$ diperoleh $t_{\text{tabel}} = 2.00665$. Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,847. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($2,847 > 2.00665$), seperti terlihat pada tabel diatas. Dengan demikian, t_{hitung} berada pada daerah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh *job enlargement* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indah Desain Indonesia Jepara, sehingga H_2 diterima.

3. Uji Statistik F

Langkah pertama yaitu merumuskan hipotesis yaitu diduga terdapat kesejahteraan psikologis karyawan, *job enrichment* dan *job enlargement* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Langkah kedua menentukan besarnya F tabel dengan ukuran sampel. Dimana dk pembilang= jumlah variabel= 2 dk penyebut= jumlah sampel= 55 dan nilai $\alpha = 0.05$, sehingga di dapat F tabel = 3.16 seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.14

Hasil Uji Statistik F

Koefisien	Nilai
Nilai F	6,163
Nilai Sig.	0,025

Sumber : Data primer diolah, 2018

Langkah ketiga menentukan besarnya F hitung = 6,163 yang telah disajikan tabel ANOVA dalam persamaan regresi. Langkah keempat yaitu membuat keputusan pengujian dengan cara membandingkan antara F hitung dengan F tabel. Karena F hitung lebih besar dari F tabel ($6,163 > 3.16$) maka hipotesis yang menyatakan bahwa diduga terdapat *job enrichment* dan *job enlargement* berpengaruh terhadap kepuasan kerja dapat diterima dan terbukti benar.

4. Koefisien Determinasi

Untuk memperkirakan atau meramalkan nilai variabel dependen (Y), perlu dilakukan perhitungan variabel-variabel lain yang ikut mempengaruhi Y. Dengan demikian antara variabel baik dependen dan independen tentunya mempunyai hubungan atau korelasi.⁷ Dalam penelitian ini variabel dependen atau terikat (Y) adalah kepuasan kerja, selanjutnya variabel independen atau bebas adalah *job enrichment* dan *job enlargement*. Hasil analisis korelasi dan regresi berganda dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 4.15

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,577 ^a	0,333	0,041	0,45341	2,600

a. Predictors: (Constant), *job enrichment* dan *job enlargement*

b. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2018.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi tersebut dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas terhadap variabel terikat diketahui nilai $r = 0,577^a$, hal ini mengindikasikan bahwa variabel bebas *job enrichment* dan *job enlargement*, memiliki hubungan terhadap

⁷ *Ibid.*, hal. 83.

variabel terikat kepuasan kerja (Y). Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan searah dengan tingkat hubungan yang kuat.

Dari hasil analisis regresi linier berganda tersebut, diketahui bahwa koefisien determinasi yang dinotasikan dengan R^2 besarnya 0,333. Ini berarti variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel *job enrichment* dan *job enlargement*, yang diturunkan dalam model sebesar 33,3%, atau dengan kata lain sumbangan efektif (kontribusi) variabel independen terhadap variasi (perubahan) kepuasan kerja (Y) sebesar 33,3%. Variasi kepuasan kerja (Y) bisa dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen, jadi sisanya sebesar $(100\% - 33,3\% = 66,7\%)$ kepuasan kerja dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, misalnya lingkungan fisik, lingkungan non fisik, motivasi kerja dan lainnya.

G. Pembahasan

1. Pengaruh *Job Enrichment* terhadap Kepuasan Kerja

Terdapat pengaruh *job enrichment* pada kepuasan kerja karyawan PT. Indah Desain Indonesia Jepara. Berdasarkan nilai t_{hitung} yang lebih besar dari pada t_{tabel} ($2,123 > 2,00665$), hal ini disebabkan karena hasil penelitian menunjukkan bahwa *job enrichment* yang dialami karyawan PT. Indah Desain Indonesia Jepara yaitu perusahaan memberikan tugas mengampas pada seorang karyawan. Perusahaan memberikan tugas menggergaji yang memiliki tingkat kesulitan tinggi pada seorang karyawan.

Job enrichment juga dapat meningkatkan kepuasan dan komitmen pada perusahaan. Dengan pemberian tanggung jawab yang besar pada karyawan maka karyawan akan merasa lebih puas karena hasil kerjanya mendapat pengakuan. *Job enrichment* memberikan sejumlah keuntungan seperti lebih banyak karyawan yang merasa puas, pelanggan merasa puas dengan pelayanan, mengurangi pekerjaan karyawan yang melebihi

kapasitas, dan mengurangi kesalahan yang dilakukan karyawan.⁸ Dengan meningkatkan *job enrichment*, maka akan dapat meningkatkan pula kepuasan kerja karyawan. Apabila *job enrichment* semakin tinggi, maka semakin meningkat kepuasan kerja. Dengan pemberian tanggung jawab yang besar pada karyawan maka karyawan akan merasa lebih puas karena hasil kerjanya mendapat pengakuan. Karyawan merasa cukup bebas dalam melaksanakan pekerjaan serta mudah mengevaluasi hasil kerjanya sendiri, kondisi seperti ini sangat diharapkan oleh karyawan, sehingga kepuasan kerja dapat ditingkatkan. Setiap perubahan yang dikarenakan adanya *job enrichment* dari perusahaan kepada para karyawannya akan mengubah pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Job enrichment memberikan motivasi kerja bagi karyawan dengan memberi karyawan kesempatan untuk menggunakan berbagai kemampuan yang dimiliki karyawan. Dengan meningkatkan *job enrichment*, maka akan dapat meningkatkan pula motivasi kerja karyawan. Motivasi dapat ditingkatkan melalui berbagai cara, antara lain dengan memberikan *job enrichment* pada para karyawan. Dengan meningkatkan *job enrichment*, maka akan dapat meningkatkan pula kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan. Kepuasan kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja dari perusahaan itu sendiri.⁹

Hasil penelitian Andreas Ongkowidjojo¹⁰ dan Francisca Hermawan¹¹ menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *job enrichment* terhadap kepuasan kerja.

⁸ Andreas Ongkowidjojo, *Pengaruh Job Enrichment terhadap Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional pada PT. Nutrifood Indonesia Surabaya*, Jurnal Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya, 2016, hal. 1.

⁹ Carissa Faustina dan Silvia Florencia, *Pengaruh Job Enrichment Terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Surabaya*, Jurnal Manajemen Perhotelan, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra, 2015, hal. 94.

¹⁰ Andreas Ongkowidjojo, *Op. Cit.*, hal. 2.

2. Pengaruh *Job Enlargement* terhadap Kepuasan Kerja

Terdapat pengaruh *job enlargement* pada kepuasan kerja karyawan PT. Indah Desain Indonesia Jepara). Berdasarkan nilai t_{hitung} yang lebih besar dari pada t_{tabel} ($2,847 > 2.00665$), hal ini disebabkan karena hasil penelitian menunjukkan bahwa *job enlargement* yang dialami karyawan PT. Indah Desain Indonesia Jepara yaitu terdapat beberapa bagian pada usaha mebel misalnya bagian pemotongan, bagian perakitan, dan lainnya. Terdapat berbagai model dan bahan kayu yang di gunakan mebel ini.

Job enlargement adalah sebuah rencana membuat pekerjaan “lebih besar” atau “lebih luas”, dengan menambahkan jumlah tugas kerja yang harus dilakukan setiap orang. *Job enlargement* berfungsi agar karyawan tidak bosan bekerja, karena diberi tugas baru walaupun pekerjaan tersebut masih dalam tingkat keterampilan/kesulitan yang sama. Berbagai macam cara dilakukan perusahaan agar dapat memuaskan kepuasan kerja karyawan dengan ditinjau peneliti dari kesejahteraan psikologis, *job enrichment* dan *job enlargement*. Tetapi bukan berhenti disitu saja, perubahan dapat terjadi kapanpun dan persaingan akan terus berlangsung baik antar karyawan maupun antar organisasi ataupun instansi. Sumber daya manusia masih perlu untuk terus dikembangkan agar dapat terus bertahan.

Job enlargement merupakan penambahan pekerjaan bagi karyawan berupa penambahan variasi pekerjaan dengan mengombinasikan atau menyatukan dua pekerjaan atau lebih. *Job enlargement* merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan pengalaman karyawan, terutama pada karyawan yang berpotensi untuk berkembang atau berpotensi untuk dipromosikan. *Job enlargement* adalah perluasan kerja atau perluasan kerja horisontal yang memperluas pekerjaan untuk memasukan tugas yang sebelumnya dilakukan oleh

¹¹ Francisca Hermawan, Pengaruh *Job Enrichment* Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Komitmen Organisasi PT Fajar Surya Wisesa, *Bina Ekonomi Majalah Ilmiah*, Fakultas Ekonomi Unpar, 2016, hal. 103.

pekerjaannya lainnya. Sedangkan *job enlargement* adalah memperluas lingkup pekerjaan dengan memperluas jumlah tugas yang berbeda yang akan dilakukan.¹²

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Bonifacius Nugroho, dkk,¹³ serta Nilam A. Quilim, dkk,¹⁴ menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *job enlargement* terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Kesejahteraan Psikologis Karyawan, *Job Enrichment* dan *Job Enlargement* terhadap Kepuasan Kerja

Terdapat pengaruh *job enrichment* dan *job enlargment* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indah Desain Indonesia Jepara. Berdasarkan nilai F_{hitung} yang lebih besar dari pada F_{tabel} ($6,163 > 3,16$), hal ini disebabkan karena apabila kepuasan kerja karyawan terpenuhi maka bisa berdampak baik pada kinerja perusahaan.

Salah satu aspek yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesejahteraan psikologis karyawan, *job enrichment* dan *job enlargment*. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu tanggapan afektif yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai tanggapan atau balikan (*feedback*) para pekerja terhadap tugas dan lingkungan kerja tertentu. Individu dengan kepuasan kerja yang tinggi diharapkan akan mengeluarkan seluruh kemampuan dan energi yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja selain sebagai variabel bebas juga dapat sebagai variabel tidak bebas.¹⁵

Kepuasan kerja adalah suatu pernyataan emosional positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian terhadap suatu pekerjaan

¹² Nilam A. Quilim, dkk, Pengaruh Kesejahteraan Psikologis Karyawan, *Job Enrichment* dan *Job Enlargment* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Ternate Maluku Utara, *Jurnal EMBA*, Vol.4 No.1 Maret 2016, hal. 1359.

¹³ Bonifacius Nugroho Anindhito, dkk, Pengaruh *Job Enlargement* dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Wilayah DJKN Bali dan Nusa Tenggara Serta KPKNL Denpasar, *Jurnal Buletin Studi Ekonomi* Vol. 21, No. 1, Februari 2016, hal. 83.

¹⁴ Nilam A. Quilim, dkk, *Op. Cit.*, hal. 1356.

¹⁵ Bonifacius Nugroho Anindhito, dkk, *Op. Cit.*, hal. 83.

atau pengalaman kerja. Karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya dan sebaliknya. Kepuasan kerja erat kaitannya dengan apa yang diharapkan karyawan dari pekerjaannya sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan.¹⁶

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Nilam A. Quilim, dkk,¹⁷ menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *job enrichment* dan *job enlargement* terhadap kepuasan kerja.



¹⁶ Francisca Hermawan, *Op. Cit*, hal. 93.

¹⁷ *Ibid.*, hal. 1356.