

DAMPAK PEMAHAMAN *JOB DESCRIPTION* DAN KECOCOKAN *JOB SPECIFICATION* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. BAS

THE IMPACT OF JOB DESCRIPTION COMPREHENSION AND JOB SPECIFICATION FITNESS ON EMPLOYEE SATISFACTION IN PT. BAS

¹Mohammad Ilhamsyah Akbar*, ²Naufal Fajri, ³Kirana Rukmayuninda Ririh

^{1,2,3}Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Pancasila

ilhamsyahakbar.g@gmail.com, n.fajri2310@gmail.com, Kirana.ririh@univpancasila.ac.id

INFO ARTIKEL

Diterima: 24 Agustus 2022

Direvisi: 20 September 2022

Disetujui: 28 September 2022

Kata Kunci:

Modal Manusia, Deskripsi jabatan, kepuasan kerja, spesifikasi jabatan, regresi linear

Keyword:

Human capital, Job description, job satisfaction, job specification, linear regression

ABSTRAK

PT. BAS merupakan salah satu perusahaan penyedia jasa pemeliharaan alat transportasi di Indonesia Menurut hasil wawancara dengan bagian *Human Capital Management*, perusahaan hingga saat ini masih terdapat keluhan dari karyawan terkait kepuasan kerja mereka. Setelah dilakukan pengkajian, ditemukan bahwa permasalahan terletak pada kurangnya pemahaman *job description* dan kecocokan *job specification* karyawan di perusahaan. Melihat kondisi ini, munculah hipotesis yang mengasumsikan jika kedua hal tersebut memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BAS. Melalui penelitian ini, diharapkan hubungan tersebut bisa ditemukan sehingga nantinya pihak manajerial PT. BAS bisa mendapatkan bahan pertimbangan manajemen sumber daya manusia mereka. Untuk meraih tujuan tersebut digunakan metode analisis regresi linear berganda untuk mengetahui hubungan tersebut secara parsial dan simultan dan metode statistika deskriptif untuk mengetahui gambaran terkait ketiga variabel penelitian dan menambah informasi bahan pertimbangan perusahaan. Dari pengolahan statistik deskriptif, ditemukan bahwa ketiga variabel penelitian di PT. BAS berada pada kondisi yang tidak sesuai target perusahaan, yaitu Baik dan Sangat Baik. Lalu dari pengolahan analisis regresi linear berganda, ditemukan bahwa terdapat hubungan antara pemahaman *job description* dan kecocokan *job specification* secara bersamaan dengan kepuasan kerja, namun hanya kecocokan *job specification* yang memiliki pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja. Adapun besar kemampuan kedua variabel independen dalam menjelaskan kepuasan kerja PT. BAS secara simultan adalah 69,3%.

ABSTRACT

PT. BAS is one of the companies who provides services in Indonesia. According to an interview with Human Capital Management, the company still receives complaints from their employees regarding their job satisfaction. After conducting an assessment, it was found that the problem lies in the lack of job description understanding and the suitability of job specifications from the employees in the company. Seeing this condition, a hypothesis emerges which assumes that both of these things have a relationship with PT. BAS's employee job satisfaction. Through this research, it is hoped that the relationship can be found so PT. BAS can get some consideration material on their human resource management. To achieve this goal, multiple linear regression analysis methods were used to determine the relationship partially and simultaneously and descriptive statistical methods were used to determine the condition of the three research variables and to add information for the company's consideration. From the results of descriptive statistics, it was found that the three research variables at PT. BAS is not reaching the company's target, namely Good and Very Good. Then from the processing of multiple linear regression analysis, it was found that there is a relationship between job description understanding and job specification suitability simultaneously with job satisfaction, but only job specification suitability that has a partial effect on job satisfaction. As for the ability of the two independent variables in explaining job satisfaction of PT. Simultaneous BAS is 69.3%.

*Corresponding author: ilhamsyahakbar@gmail.com

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting dari sebuah bisnis ataupun perusahaan, mengingat bahwa karyawan merupakan kunci utama kesuksesan sebuah organisasi atau perusahaan [1]. Manusia yang berperan sebagai tenaga kerja atau karyawan memiliki peran yang sangat besar dalam sebuah perusahaan dimana mereka merupakan perencana, pengendali, dan bahkan produsen utama dari produk sebuah perusahaan [2]. Dari pemahaman ini, dapat dikatakan bahwa manusia berperan sangat aktif dalam jalannya kegiatan bisnis sebuah perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang dirasakan oleh seorang karyawan atas pekerjaan yang mereka lakukan, baik positif maupun negatif. Perasaan tersebut mampu mendorong karyawan untuk melakukan tugas-tugasnya dengan maksimal, ditandai dengan beberapa hal atau faktor seperti; rasa bangga dan senang yang dimiliki oleh seorang karyawan selama berada di perusahaan mengerjakan pekerjaannya [3]. Sebuah penelitian menyebutkan bahwa sebuah organisasi yang didalamnya terdapat ketidakpuasan karyawan ternyata mampu memberi kerugian terhadap organisasi tersebut. Kerugian tersebut tercipta karena terbawanya hal negatif ke dalam organisasi, yaitu penurunan moral kerja [4]. Penelitian lain juga menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan erat yang positif dengan motivasi kerja, dimana semakin besar tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan maka semakin besar pula motivasi kerjanya [5]. Dari beberapa penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja sangatlah penting bagi kesejahteraan perusahaan

PT. BAS merupakan salah satu perusahaan penyedia jasa di Indonesia yang bisnisnya bergerak di menyediakan dan mengelola ketenagakerjaan pada sektor pemeliharaan industri penerbangan. Menurut wawancara dengan salah satu staf bagian *Human Capital Management*, PT BAS hingga saat ini masih mendapatkan keluhan terkait kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawannya. Salah satu keluhan karyawan yang diterima adalah sulitnya pekerjaan yang mereka miliki. Hal ini dirasakan oleh karyawan dengan berbagai alasan, seperti adanya ketidaktahuan tentang pekerjaan yang akan dan atau sedang mereka kerjakan hingga adanya ketidaksesuaian ekspektasi dan latar belakang pendidikan dengan pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Selain itu, perusahaan juga mendapatkan keluhan karyawan terkait sulitnya mendapatkan kenaikan jabatan di perusahaan. Dari wawancara pun ditemukan bahwa ternyata karyawan tidak mengetahui secara jelas dan pasti tentang kriteria apa saja yang harus dimiliki untuk memegang jabatan yang mereka pegang saat ini. Setelah ditelusuri penyebabnya, ditemukan bahwa penyampaian tentang pekerjaan dan jabatan baik yang ada di perusahaan maupun yang mereka miliki ternyata hanya disosialisasikan melalui kontrak kerja ataupun pengarahan secara langsung dari atasan ataupun pemegang jabatan sebelumnya. Permasalahan kepuasan kerja ini dijadikan oleh PT. BAS sebagai salah satu permasalahan prioritas karena perusahaan percaya bahwa salah satu wujud kesejahteraan perusahaan adalah adanya kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Oleh sebab itu, adanya penyelesaian terhadap situasi ini sangatlah

dibutuhkan oleh perusahaan.

Mengkaji dari keluhan-keluhan yang ada, ditemukan bahwa permasalahan tersebut merupakan permasalahan yang berkaitan dengan pemahaman *job description* dan kecocokan *job specification* milik perusahaan. Menurut penelitian-penelitian terdahulu, ternyata pemahaman *job description* dan kecocokan *job specification* memiliki hubungan dengan kepuasan kerja. Pada sebuah penelitian yang dilakukan di PT. XYZ, ditemukan bahwa pemahaman atas *job description* dan kecocokan *job specification* berpengaruh baik secara individual (parsial) maupun bersamaan (simultan) terhadap kepuasan kerja dengan proporsi sebesar 75.6% [7]. Kemudian sebuah penelitian yang serupa juga menunjukkan hasil yang sama. Dari penelitian tersebut, ditemukan bahwa semakin jelasnya sebuah *job description* atau kecocokan *job specification* akan semakin meningkat [8].

Melihat permasalahan yang ada di PT. BAS saat ini serta penelitian-penelitian yang telah disebutkan, munculah beberapa hipotesis bahwa adanya ketidakpahaman *job description* dan ketidakcocokan *job specification* di PT. BAS merupakan penyebab dari permasalahan yang ada di perusahaan saat ini. Maka penelitian ini melihat apakah terdapat hubungan antara kecocokan spesifikasi jabatan dan pemahaman tentang pekerjaan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan yang ada di perusahaan. Hasil dari penelitian nantinya diharapkan mampu menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk melakukan tindakan manajemen terhadap kedua hal tersebut atau tidak. Apabila hasil penelitian menunjukkan korelasi yang besar, maka pengadaaan *job description* dan *job specification* akan menjadi prioritas manajemen.

II. METODE PENELITIAN

Sebelum dilakukan penelitian dilakukan terlebih dahulu penelusuran terkait definisi dari variable atau elemen kunci pada penelitian ini, yaitu pemahaman *job description*, kecocokan *job specification*, dan kepuasan kerja. Adapun definisi dari tiap variabel tersebut adalah sebagai berikut.

A. *Job Description* dan *Job Specification*

Secara sederhana, *job description* dapat diartikan sebagai uraian tentang prosedur sebuah pekerjaan terkait tugas dan tanggung jawab [3]. *Job description* atau deskripsi pekerjaan merupakan kumpulan pernyataan yang menguraikan hal-hal terkait pekerjaan yang dianalisis, seperti fungsi, tugas dan tanggung jawab, wewenang, dan hal lainnya [6]. Dari kedua definisi tersebut, dapat dikatakan bahwa deskripsi pekerjaan pada dasarnya merupakan kelompok informasi jabatan yang menjelaskan tentang pekerjaan yang akan dilakukan atau dipegang oleh seseorang. Deskripsi pekerjaan memiliki beberapa manfaat, seperti mencegah timbulnya kebingungan dengan memberikan pemahaman terhadap pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh kerjanya, mencegah adanya tumpang tindih dalam tugas maupun tanggung jawab sebuah jabatan, menjadi bahan pertimbangan untuk prosedur perekrutan, dan pelatihan karyawan baru [6]. Deskripsi pekerjaan terdiri dari komponen-komponen yang menjelaskan pekerjaan

seperti berikut [9]:

1. Identifikasi pekerjaan, menjelaskan tentang pekerjaan apa saja yang dikerjakan dalam sebuah jabatan;
2. Tugas dan Tanggung Jawab, menjelaskan kepada siapa sebuah tugas dipertanggungjawabkan;
3. Standar wewenang, menjelaskan tentang hal-hal yang dapat didelegasikan oleh pemegang jabatan;
4. Lingkungan kerja, yang mencakup mesin, bahan baku, dan alat-alat yang biasa digunakan dalam melakukan pekerjaan pemegang jabatan;
5. Ringkasan pekerjaan, merupakan rangkuman dari kumpulan tugas-tugas yang sudah dirincikan pada komponen Tugas dan Tanggung Jawab;
6. Jabatan Atas dan Bawah, menjelaskan tentang jabatan mana saja yang membawahi dan dibawahi oleh sebuah jabatan.

Berbeda dengan deskripsi jabatan, spesifikasi jabatan atau *job specification* didefinisikan sebagai kumpulan informasi jabatan yang menggambarkan kualifikasi atau tuntutan yang harus dimiliki orang yang akan memegang pekerjaan tersebut [3]. *Job specification* merupakan kumpulan pernyataan tentang kualifikasi pemegang pekerjaan atau jabatan yang dianalisis seperti pendidikan terakhir, kemampuan, pelatihan, dan sebagainya [6]. Kualifikasi ini bermanfaat untuk efektivitas dan efisiensi kerja di lingkungan organisasi atau perusahaan tersebut, serta untuk bahan pertimbangan evaluasi dan acuan standarisasi kinerja sebuah jabatan [10]. Adapun komponen pada *job specification* biasanya terdiri dari berikut [11]:

1. Persyaratan fisik dan mental, merupakan deskripsi menyeluruh tentang kondisi diri yang harus dimiliki seseorang dalam rangka mengerjakan pekerjaan;
2. Persyaratan umur dan jenis kelamin;
3. Pengetahuan, biasanya identik dengan kesesuaian latar belakang pendidikan yang harus dimiliki oleh pemegang pekerjaan;
4. Keterampilan, merupakan bentuk keahlian yang diperoleh oleh seseorang baik melalui jalur pendidikan, pelatihan, ataupun pengalaman-pengalaman tertentu;
5. Kemampuan, merupakan elemen yang menggambarkan kapabilitas atau daya yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan, seperti kesabaran, ketelitian, dsb;
6. Karakteristik lainnya, merupakan aspek lain yang tidak harus dimiliki dalam melakukan pekerjaan namun akan membantu kelancaran pekerjaan jika memilikinya.

Selain komponen-komponen di atas, ada pula beberapa komponen lain yang juga bisa dikategorikan sebagai bagian dari spesifikasi jabatan. Adapun hal tersebut adalah sebagai berikut [12]:

1. Status Pernikahan, dimana komponen ini biasanya diminta keterangannya untuk dijadikan salah satu acuan kinerja pemegang pekerjaan;
2. Minat, dimana spesifikasi ini biasanya diminta keterangannya untuk mengetahui kemauan ataupun rasa suka terhadap pekerjaan;
3. Pengalaman, dimana spesifikasi ini digunakan untuk mengetahui asal kemampuan dan keahlian yang

dimiliki oleh seseorang.

B. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu wujud kesenangan seorang pekerja atas pekerjaan atau perannya yang mendorong orang tersebut untuk melakukan pekerjaannya secara maksimal [5]. Kepuasan kerja juga merupakan cara seorang karyawan atau pekerja memandang pekerjaannya, baik secara positif atau negative [6]. Kepuasan kerja juga bisa diartikan sebagai sebuah kumpulan sikap-sikap khusus atau derajat rasa suka atau tidaknya seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya [13]. Dari beberapa definisi di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah tingkatan atau derajat dari perasaan yang dirasakan oleh seorang pekerja terhadap apa yang mereka lakukan di dalam sebuah perusahaan atau organisasi.

Kepuasan kerja sendiri memiliki faktor-faktor yang menentukan apakah seorang pekerja puas atau tidak dengan pekerjaannya, seperti [5]:

1. Kepercayaan, maksudnya merupakan tingkat kepuasan seseorang atas pekerjaan yang dipercayakan kepadanya;
2. Kesempatan untuk mengembangkan atau meningkatkan diri, khususnya terhadap jabatan yang mereka miliki;
3. Gaji, atau upah yang diperoleh karyawan atas pekerjaan yang dikerjakan serta jabatan yang dimiliki;
4. Pengawasan, atau supervisi terhadap performa sebuah jabatan atau pekerjaan sebuah pekerjaan;
5. Jaminan kerja, yaitu sebuah santunan dalam bentuk uang diluar upah sebagai wujud perlindungan karyawan selama bekerja di sebuah perusahaan.

Kemudian kepuasan kerja seseorang bisa dilihat dan diukur berdasarkan dua faktor lain yang memengaruhinya, yaitu [13]:

1. Rasa bangga, atau tingkat kebanggaan seseorang terhadap jabatan dan pekerjaannya;
2. Rasa senang, dalam arti kesenangan yang dimiliki oleh seorang pekerja terhadap jabatan dan pekerjaannya;

Beberapa ahli juga percaya bahwa faktor yang menentukan kepuasan kerja adalah rekan kerja yang ada di lingkungan kerja dari karyawan tersebut [14].

Setelah itu dilakukan juga perancangan dari penelitian yang terdiri dari penentuan sampel dan populasi, metode pengujian instrumen penelitian, dan berbagai metode pengolahan yang akan digunakan untuk menemukan tujuan dari penelitian. Berikut adalah beberapa kajian dan tata cara penggunaan metode-metode tersebut dalam penelitian ini.

C. Populasi dan Sampel

Metode penelitian terdiri dari kualitatif dan kuantitatif [15]. Penelitian ini bersifat kuantitatif. Objek penelitian merupakan hal yang diteliti dalam penelitian [16]. Objek penelitian memiliki populasi dan sampel. Populasi secara singkat didefinisikan sebagai kelompok elemen dalam sebuah penelitian dengan jenis karakteristik tertentu yang mampu memberikan jawaban atau kesimpulan dari

penelitian tersebut. Sedangkan sampel sendiri merupakan bagian kecil dari populasi atau kelompok yang digunakan dalam penelitian [17].

Dalam sebuah penelitian, biasanya akan ditentukan terlebih dahulu populasi dari sebuah penelitian. Penentuan ini bertujuan untuk mengetahui jumlah dari populasi yang ada sehingga nantinya bisa disesuaikan kondisi penelitian seperti waktu, biaya, dan sebagainya. Jika populasi berjumlah terlalu banyak untuk dilibatkan dalam penelitian, populasi tersebut bisa disederhanakan ke dalam sampel penelitian. Setelah ditetapkannya sampel, dihitung ukuran sampelnya. Perhitungan ukuran sampel didasari oleh rumus Slovin yang ditunjukkan Persamaan 1 [19].

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} \quad (1)$$

Dimana: n = jumlah sampel
N = ukuran populasi
e = batas kesalahan

Pada penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT BAS sebanyak 16 orang. Kemudian, berdasarkan Persamaan 1, jumlah sampel pada populasi ditemukan sebanyak 16 orang atau sama dengan jumlah populasi. Hal ini menunjukkan bahwa pada penelitian tidak perlu diadakan pengadaaan data (*sampling*) atau akan dilakukan sensus.

D. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Dalam pengujian instrumen, validitas data berperan dalam menentukan seberapa jauh sebuah hal yang diukur dalam penelitian dan berkaitan erat dengan validitas penelitian tersebut [18]. Bukti atas kevaliditasan sebuah penelitian dapat dibuktikan dari 3 hal, yaitu [19]:

1. Konten/Isi (Validitas Konten)

Pembuktian ini menitikberatkan konten atau isi dari elemen instrumen penelitian. Perhitungan kevaliditasan yang menitikberatkan hal ini dilakukan berdasarkan pendapat para ahli dengan analisis rasional.

2. Konstruksi (Validitas Konstruksi)

Pembuktian ini menitikberatkan pada kedekatan antara hasil ukur berdasarkan definisi pengukuran dengan instrumennya. Dengan kata lain, validitas ini menilai validitas sebuah instrumen berdasarkan kesesuaian antara pernyataan pada instrumen dengan definisi yang berasal dari sebuah teori yang jelas adanya.

3. Kriteria (Validitas Kriteria)

Pengujian ini merupakan penggunaan paling umum digunakan dalam penelitian, dimana pengujian ini menggunakan rumus dan analisis hitung untuk menentukan kevaliditasannya yang ditunjukkan oleh Persamaan 2.

$$r_{xy} = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{(n(\sum x_i^2) - (\sum x_i)^2)(n(\sum y_i^2) - (\sum y_i)^2)}} \quad (2)$$

Dimana: r_{xy} = koefisien korelasi
n = jumlah responden
 x_i = skor setiap item pada instrument
 y_i = skor setiap item pada kriteria

Setelah ditemukannya nilai r_{xy} atau koefisien korelasi, validitas dengan cara ini kemudian membandingkan hasilnya dengan nilai koefisien r_{tabel} atau nilai koefisien pada tabel r *Product Moment*. Perlu diperhatikan bahwa D_f merupakan nilai dari jumlah responden dikurangi 2 ($n-2$). Jika ditemukan bahwa nilai r_{xy} lebih besar atau sama dengan r_{tabel} ($r_{xy} \geq r_{tabel}$) maka elemen tersebut dikatakan valid. Jika tidak, maka elemen yang diuji tersebut dikatakan tidak valid untuk digunakan dalam penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen yang mampu menunjukkan data-data apa saja yang dapat dipercaya atau tidak secara konsisten dalam penelitian yang berbeda maka instrumen tersebut disebut reliabel [18]. Pengujian reliabilitas suatu instrumen dapat dilakukan menggunakan beberapa teknik yang bertujuan untuk menghitung nilai koefisien reliabilitas. Pemilihan teknik pengujian reliabilitas ini disesuaikan dengan kriteria dari instrumen yang akan diuji. Adapun teknik-teknik beserta kriteria tersebut antara lain sebagai berikut [19]:

- *Test-Retest*

Pengujian ini dilakukan dengan cara menghitung nilai koefisien korelasi dari percobaan satu instrumen ke responden yang sama secara berulang. Jika hasil koefisien korelasi seluruh pengujian ditemukan bernilai positif dan signifikan, maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel. Perhitungan dan pengujian koefisien korelasi dilakukan dengan menggunakan ketentuan *Product Moment* (Persamaan 2).

- Ekuivalen

Hampir serupa dengan pengujian sebelumnya, teknik ini dilakukan dengan cara mencoba secara berulang instrumen ke responden yang sama namun dengan instrumen yang ekuivalen atau berbeda namun sebanding. Jika hasil koefisien korelasi seluruh pengujian ditemukan bernilai positif dan signifikan, maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel. Perhitungan dan pengujian koefisien korelasi dilakukan dengan menggunakan ketentuan *Product Moment* (Persamaan 2).

- *Internal Consistency*

Berbeda dengan dua pengujian sebelumnya, pengujian ini dilakukan dengan mencoba sebuah instrumen kepada responden sebanyak satu kali saja. Dalam pengujian ini terdapat tiga teknik yang dibedakan kedalam perbedaan kriterianya, yaitu:

- o *Split Half*

Teknik ini digunakan terhadap instrumen yang hanya memiliki satu jawaban benar. Adapun perhitungan tingkat reliabilitas dengan teknik ini diawali dengan membagi hasil penelitian kedalam dua kelompok yang biasanya dibagi menjadi jawaban soal ganjil dan genap. Kedua kelompok ini kemudian masing-masing dihitung nilai koefisien korelasinya sesuai dengan Persamaan 2. Lalu nilai tersebut masing-masing dihitung nilai koefisien reliabilitasnya menggunakan rumus Spearman-Brown yang ditunjukkan pada Persamaan 3.

$$r_i = \frac{2r_b}{1+r_b} \quad (3)$$

Dimana: r_i = koefisien reliabilitas instrument
 r_b = koefisien korelasi

Jika nilai koefisien reliabilitas (r_i) menunjukkan nilai yang lebih besar atau sama dengan 0,7 ($r_i \geq 0,7$) maka instrumen tersebut dikatakan reliabel. Sebaliknya, jika nilai koefisien reliabilitasnya kurang dari 0,7 ($r_i < 0,7$) maka instrumen tersebut tidak reliabel dan harus dilakukan penambahan jumlah elemen pada instrumen.

o KR20 dan KR21

Teknik ini juga digunakan terhadap instrumen yang hanya memiliki satu jawaban benar saja. Pada teknik ini terdapat dua rumus yang penggunaannya disesuaikan dengan kriteria KR20 ataupun KR21. Jika tidak bisa dipastikan tiap soal atau elemen dalam instrumen penelitiannya memiliki kesulitan yang sama, maka digunakanlah rumus KR20 yang ditunjukkan oleh Persamaan 4.

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ \frac{s_t^2 - \sum p_i q_i}{s_t^2} \right\} \quad (4)$$

Dimana: k = jumlah soal pada instrument
 p_i = proporsi banyaknya responden yang menjawab soal
 q_i = $1 - p_i$
 s_t^2 = varians total

Sebaliknya jika mampu dipastikan tiap soal atau elemen dalam instrumen penelitiannya memiliki kesulitan yang sama, maka digunakanlah rumus KR21 yang ditunjukkan oleh Persamaan 5.

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{M(k-M)}{k(s_t^2)} \right\} \quad (5)$$

Dimana: r_i = koefisien reliabilitas instrumen
 k = jumlah soal pada instrumen
 M = rata-rata skor total
 s_t^2 = varians total

Sama dengan teknik *split half*, jika nilai koefisien

reliabilitas (r_i) menunjukkan nilai yang lebih besar atau sama dengan 0,7 ($r_i \geq 0,7$) maka instrumen tersebut dikatakan reliabel. Sebaliknya, jika nilai koefisien reliabilitasnya kurang dari 0,7 ($r_i < 0,7$) maka instrumen tersebut tidak reliabel dan harus dilakukan penambahan jumlah elemen pada instrumen.

o Alfa Cronbach

Berbeda dengan dua teknik *internal consistency* lainnya, teknik ini juga digunakan terhadap instrumen yang memiliki lebih dari satu jawaban benar, misalnya kuesioner, dsb. Adapun cara menghitung koefisien reliabilitas dengan teknik ini ditunjukkan oleh Persamaan 6.

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\} \quad (6)$$

Dimana: r_i = koefisien reliabilitas
 k = jumlah soal pada instrumen
 $\sum s_i^2$ = jumlah varians skor tiap soal
 s_t^2 = varians total

Untuk menghitung jumlah varians skor tiap soal ($\sum s_i^2$) dan varians total (s_t^2), dapat digunakan rumus yang ditunjukkan oleh Persamaan 7 dan Persamaan 8.

$$s_i^2 = \frac{JK_i}{n} - \frac{JK_s}{n^2} \quad (7)$$

$$s_t^2 = \frac{\sum X_t^2}{n} - \frac{(\sum X_t)^2}{n^2} \quad (8)$$

Dimana: s_i^2 = varians skor tiap soal
 JK_i = jumlah kuadrat total skor
 JK_s = jumlah kuadrat subjek
 n = jumlah responden
 s_t^2 = varians total
 X_t = skor total

Jika nilai koefisien reliabilitas (r_i) menunjukkan nilai yang lebih besar atau sama dengan 0,7 ($r_i \geq 0,7$) maka instrumen tersebut dikatakan reliabel. Sebaliknya, jika nilai koefisien reliabilitasnya kurang dari 0,7 ($r_i < 0,7$) maka instrumen tersebut tidak reliabel dan harus dilakukan pengurangan jumlah soal atau elemen pada instrumen.

E. Statistika Deskriptif

Statistika deskriptif sendiri didefinisikan sebagai teknik pengolahan data kedalam bentuk deskripsi atau bentuk yang mudah dipahami oleh pembaca. Statistika jenis ini digunakan untuk memberikan pengetahuan atau gambaran terkait sebuah fenomena yang didapatkan dari data yang telah diperoleh [20]. Data statistika deskriptif atau disebut dengan statistik deskriptif merupakan kumpulan dari susunan angka yang disusun kedalam bentuk tabel, histogram, diagram, dsb. Dalam penyusunan tabel sendiri terdapat tiga jenis tabel yang biasanya digunakan untuk

menyajikan data tersebut, yaitu [20]:

1. Tabel Klasifikasi

Tabel ini merupakan tabel yang digunakan untuk memuat atau menunjukkan hasil pengelompokan data, baik berupa klasifikasi secara tunggal maupun ganda.

2. Tabel Kontingensi

Tabel ini pada dasarnya merupakan tabel perincian dari tabel klasifikasi tunggal. Dengan kata lain, tabel ini merupakan tabel perincian sebuah sel yang biasanya terdiri dari beberapa spesifikasi.

3. Tabel Distribusi Frekuensi

Tabel ini digunakan untuk menyusun data-data kedalam sebuah klasifikasi atau kelas-kelas tertentu. Berdasarkan pembagian kelasnya, distribusi frekuensi terbagi kedalam jenis kualitatif atau kalimat (benda, kejadian, kategori, dsb) dan kuantitatif atau bilangan. Pada pembagian kuantitatif sendiri terdapat dua jenis pembagian berdasarkan jenis datanya, yaitu data tunggal dan kelompok. Dalam membuat tabel distribusi frekuensi kuantitatif tunggal, kelas-kelas atau kategori yang ada dalam tabel bersifat tunggal atau kelas tersebut tidak memiliki interval. Adapun dalam pembuatan table distribusi frekuensi untuk data tunggal dilakkan dengan melakukan tabulasi atau memasukan satu per satu setiap data kedalam kelas yang tersedia menggunakan turus. Sedangkan untuk data berkelompok memiliki interval tertentu untuk tiap kategori datanya. Adapun langkah dalam membuat tabel distribusi jenis ini adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan jangkauan (*range*) atau jarak dari setiap kelas yang ada dengan rumus yang ditunjukkan oleh Persamaan 9.

$$Range = \text{Data Terbesar} - \text{Data Terkecil} \quad (9)$$

- b. Menentukan jumlah kelas yang akan tersedia dalam tabel distribusi menggunakan rumus Sturges yang ditunjukkan oleh Persamaan 10.

$$k = 1 + 3,322 \log n \quad (10)$$

Dimana: k = banyaknya kelas
 n = banyaknya data (responden)

- c. Menghitung interval atau panjang kelas dalam tabel yang akan disusun menggunakan rumus yang ditunjukkan oleh Persamaan 11.

$$I = \frac{Range}{k} \quad (11)$$

Dimana: I = panjang kelas
 k = banyaknya kelas

- d. Menentukan batas atas dan batas bawah setiap kelas. Penentuan ini mulai ditentukan dari kelas pertama dimana batas bawah kelas tersebut adalah data terkecil

yang ada dan batas atasnya merupakan data terkecil dijumlah dengan interval serta dikurangi satu. Adapun penulisan secara matematisnya ditunjukkan oleh Persamaan 12.

$$B_A = \text{Data Terkecil} + I - 1 \quad (12)$$

Dimana: B_A = batas atas kelas
 I = panjang kelas

- e. Mempersiapkan tabel frekuensi sesuai ketentuan-ketentuan yang telah dihitung sebelumnya dan melakukan kegiatan tabulasi seperti pengolahan pada data tunggal.

- f. Jika diperlukan perbandingan data secara persentase, maka bisa dilakukan pengolahan distribusi frekuensi relatif dengan rumus yang ditunjukkan oleh Persamaan 13

$$f_{\%} = \frac{f_i}{n} \times 100\% \quad (13)$$

Dimana: $f_{\%}$ = frekuensi relatif
 f_i = frekuensi kelas ke- i
 n = banyaknya data

F. Uji Asumsi Klasik

Pada dasarnya uji asumsi klasik merupakan sebuah pengujian yang dilakukan terhadap sebuah model regresi untuk melihat apakah terdapat masalah terhadap asumsi klasik dalam model tersebut. Adapun asumsi klasik pada model regresi adalah dari model regresi yang ada saat ini ditemukan adanya sebuah hubungan bersifat linier antara variabel yang ada. Jika ternyata terdapat masalah, berarti model tersebut tidak linier dan variabel pada model regresi tersebut perlu dimodifikasi. Oleh sebab itu, pengujian ini biasanya dilakukan untuk menentukan apakah sebuah model regresi linear mampu dijadikan sebagai alat penduga atau tidak [21].

Dalam pengujian asumsi klasik, terdapat 3 jenis pengujian yang biasanya dilakukan sebelum pengujian pada analisis regresi linear berganda (uji t dan uji F) dilakukan. Model regresi yang diujikan harus memenuhi kriteria setiap pengujian yang ada agar mampu diolah lebih lanjut kedalam analisis berikutnya. Adapun pengujian tersebut adalah sebagai berikut [21].

1. Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan untuk melihat kenormalan distribusi dari nilai residual data model regresi. Jika nilai residu data sebuah model regresi berdistribusi normal, maka model tersebut dapat dikatakan baik atau layak untuk dijadikan alat penduga. Uji normalitas dapat dilakukan dengan metode *One Sample* yang diciptakan oleh Kolmogorov Smirnov dengan kriteria berikut:

- a. Data berdistribusi normal jika nilai *Asym Sig 2 tailed* (Signifikansi) $\geq 0,05$;
b. Data tidak berdistribusi normal jika nilai *Asym Sig 2 tailed* (Signifikansi) $< 0,05$.

2. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan untuk melihat kondisi multikolinearitas atau kondisi sempurna dari hubungan linier antara variabel independen pada suatu model regresi. Pada dasarnya model regresi yang baik tidak mengalami multikolinearitas. Adapun kriteria atau parameter yang menentukan apakah sebuah model regresi mengalami multikolinearitas atau tidak adalah dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* dimana:

- a. Sebuah model dikatakan baik atau tidak mengalami masalah multikolinearitas jika model regresi memiliki nilai $VIF < 10$ dan $Tolerance \geq 0,1$;
- b. Sebuah model dikatakan kurang baik atau mengalami masalah multikolinearitas dan baik untuk dijadikan alat penduga jika nilai $VIF \geq 10$ dan $Tolerance < 0,1$.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi linear mengalami kondisi heteroskedastisitas atau kondisi dimana varian residual seluruh pengamatan dari model regresi mengalami ketidaksamaan. Sebuah model regresi dikatakan baik apabila model tersebut tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Untuk mengetahui apakah sebuah model regresi bebas dari masalah heteroskedastisitas adalah dengan melihat diagram *scatterplot*-nya. Jika tidak ada pola atau *pattern* jelas dan plot data berada diatas dan bawah 0 sumbu Y, maka model tersebut tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. Pengujian juga bisa dilakukan menggunakan uji Glejser dengan criteria sebagai berikut:

- a. Sebuah model dikatakan baik atau tidak mengalami masalah heteroskedastisitas jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual $\geq 0,05$;
- b. Sebuah model dikatakan kurang baik atau mengalami masalah heteroskedastisitas jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual $< 0,05$.

G. Regresi Linear Berganda

Pada dasarnya, regresi linear berganda sendiri merupakan persamaan, fungsi, atau model linear yang digunakan untuk menggambarkan hubungan antara dua variabel bebas dengan satu variabel tetap secara matematis. Regresi ini biasanya digunakan pada penelitian yang tujuannya untuk mengetahui hubungan antara dua variabel tersebut. Adapun bentuk regresi linear ditunjukkan oleh Persamaan 14 [22].

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 \tag{14}$$

Dimana: Y' = variabel terikat
 X_1 dan X_2 = variabel bebas ke-1 dan ke-2
 $a, b_1,$ dan b_2 = parameter atau koefisien regresi

Analisis regresi linear berganda sendiri merupakan sebuah kegiatan analisis yang dilakukan terhadap model regresi linear berganda untuk mengetahui hubungan yang ada antara dua jenis variabel berbeda. Dalam analisis ini, terdapat dua jenis hubungan antara variabel bebas dan

terikatnya, yaitu hubungan secara parsial dan simultan [22].

1. Hubungan Parsial

Hubungan ini merupakan hubungan yang terjadi antara variabel bebas secara individual terhadap variabel terikatnya. Untuk mengetahui hubungan parsial, biasanya kedua hubungan dihipotesiskan terlebih dahulu dan kemudian hipotesis tersebut diujikan menggunakan uji t. Adapun cara pengujiannya adalah sebagai berikut [22]:

- a. Menentukan koefisien korelasi parsial dengan Persamaan 15.

$$R_p = \frac{ryx_2 - ryx_1rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2x_1x_2} \sqrt{1 - r^2yx_1}} \tag{15}$$

Dimana: ryx_1 = korelasi X_1 dengan Y
 ryx_2 = korelasi X_2 dengan Y
 rx_1x_2 = korelasi X_1 dengan X_2

- b. Menghitung nilai t_{hitung} atau nilai uji koefisien korelasi parsial dengan Persamaan 16.

$$t_{hitung} = \frac{R_p \sqrt{n - 3}}{\sqrt{1 - R_p^2}} \tag{16}$$

Dimana : t_{hitung} = nilai uji koefisien korelasi parsial

R_p = koefisien korelasi parsial
 n = banyaknya data

- c. Menentukan nilai t_{tabel} dengan ketentuan $t_{tabel} = t_{(\alpha/2; n-k-1)}$ dengan α = derajat kesalahan, n = banyaknya data, dan k = banyaknya variabel bebas [23].
- d. Menarik kesimpulan hubungan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} berdasarkan kriterianya. Adapun kriteria tersebut adalah jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tolak H_0 dan dapat dikatakan bahwa variabel bebas memiliki hubungan secara parsial dengan variabel terikat [23].

2. Hubungan Simultan

Berbeda dengan parsial, hubungan ini merupakan hubungan yang terjadi antara dua variabel bebas secara bersamaan terhadap variabel terikatnya. Sama halnya dengan hubungan sebelumnya, biasanya hubungan dihipotesiskan terlebih dahulu dan kemudian hipotesis tersebut nantinya diujikan menggunakan uji F. Adapun cara pengujiannya adalah sebagai berikut[22]:

- a. Menentukan koefisien korelasi simultan dengan Persamaan 17.

$$R_s = \sqrt{\frac{ryx_1^2 + ryx_2^2 - 2ryx_1ryx_2rx_1x_2}{1 - rx_1x_2^2}} \tag{17}$$

Dimana : ryx_1 = korelasi X_1 dengan Y
 ryx_2 = korelasi X_2 dengan Y
 rx_1x_2 = korelasi X_1 dengan X_2

- b. Menghitung nilai F_{hitung} atau nilai uji koefisien korelasi simultan dengan Persamaan 18.

$$F_{hitung} = \frac{R_s^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)} \quad (18)$$

Dimana : F_{hitung} = nilai uji koefisien korelasi parsial

R_s = koefisien korelasi parsial
 n = banyaknya data
 k = banyaknya variabel bebas

- c. Menentukan nilai F_{tabel} pada Tabel F dengan ketentuan $F_{tabel} = f(\alpha; k, n-k)$ dengan α = derajat kesalahan, n = banyak data, dan k = banyak variabel bebas[23].
- d. Menarik kesimpulan hubungan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} berdasarkan kriterianya. Adapun kriteria tersebut adalah jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tolak H_0 dan dikatakan bahwa kedua variabel bebas memiliki hubungan secara simultan dengan variabel terikat[23]

Selain dua hubungan tersebut, hal lain yang ada dalam regresi linear berganda yang mampu menjelaskan hubungan dua jenis variabel adalah koefisien determinan. Dengan adanya koefisien determinasi, besar hubungan atau pengaruh (dalam satuan persen) yang diberikan variabel bebas secara simultan pada variabel terikat mampu diketahui. Biasanya pada pengolahan menggunakan aplikasi statistika seperti SPSS, koefisien ini mampu terlihat secara otomatis.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Objek Penelitian

Kebutuhan masyarakat akan transportasi sangatlah tinggi [24]. PT BAS merupakan salah satu perusahaan penyedia *maintenance* yang bergerak di bidang transportasi. Menurut wawancara dengan bagian Human Capital Manajement, terdapat masalah pada kepuasan kerja di PT BAS.

B. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Dengan menggunakan bantuan SPSS 25.0, didapatkan hasil uji validitas untuk pemahaman *job description* (X_1), kecocokan *job specification* (X_2), dan kepuasan kerja (Y). Pada penelitian ini, digunakan derajat ketelitian atau signifikansi sebesar 5% dan banyak responden atau data sebesar 16. Atas kriteria tersebut, maka nilai koefisien pada tabel *r Product Moment* (r_{tabel}) adalah 0,497. Digunakan juga metode uji validitas berdasarkan kriterianya. Kemudian ditemukan bahwa dari hasil uji validitas seluruh variabel X_1 dan X_2 tidak ada nilai koefisien korelasinya (*Pearson Correlation*) lebih kecil sehingga berdasarkan teori yang ada data-data dinyatakan valid. Namun, pada salah variabel Y terdapat satu subvariabel yang memiliki nilai koefisien korelasi kurang dari 0,497, yaitu Y_6 dan Y_7 . Oleh sebab itu data yang didapat dari pernyataan pada subvariabel tersebut tidak dapat dikatakan valid dan tidak akan digunakan pada pengolahan dan analisis data lebih lanjut.

Selain itu dilakukan pula uji reliabilitas dari data-data yang sudah teruji validitasnya. Untuk mengetahui reliabilitas data, pada penelitian ini digunakan metode Alfa Cronbach karena kriteria penggunaannya yang sesuai dengan kondisi penelitian. Dari hasil pengolahan data ditemukan bahwa nilai koefisien reliabilitasnya berada diatas atau lebih dari 0,7. Sesuai dengan teori yang ada, hal ini menandakan bahwa seluruh data tersebut dinyatakan reliabel dan layak untuk diolah lebih lanjut.

C. Pembuatan Tabel Interpretasi

Dengan menggunakan metode pembuatan Tabel Distribusi Frekuensi data berkelompok, disusun tabel interpretasi kondisi untuk mengetahui kondisi dari pemahaman *job description* (X_1), kecocokan *job specification* (X_2), dan kepuasan kerja (Y) serta tiap subvariabelnya.

Subvariabel untuk pemahaman *job description* (X_1) adalah: identifikasi pekerjaan ($X_{1.1}$), tugas dan tanggung jawab ($X_{1.2}$), Standar wewenang ($X_{1.3}$), Lingkungan kerja ($X_{1.4}$), serta jabatan atas dan bawah ($X_{1.5}$).

Subvariabel untuk kecocokan *job specification* (X_2) antara lain: Kondisi fisik dan mental ($X_{2.1}$), umur dan jenis kelamin ($X_{2.2}$), Pengetahuan ($X_{2.3}$), keterampilan ($X_{2.4}$), kemampuan ($X_{2.5}$), karakteristik lain ($X_{2.6}$), status pernikahan ($X_{2.7}$), minat ($X_{2.8}$), dan pengalaman ($X_{2.9}$)

Subvariabel untuk kepuasan kerya (Y) adalah: kepercayaan (Y_1), kesempatan (Y_2), gaji/upah (Y_3), pengawasan (Y_4), jaminan kerja (Y_5), rekan kerja (Y_6), dan rasa bangga (Y_7).

Nilai terendah sendiri didapatkan dengan mengalikan skor terendah yang mampu diraih dari variabel atau sub variabel tersebut dengan banyaknya soal dan jumlah responden yang memberikan data. Adapun tabel ini ditunjukkan pada Tabel I, Tabel II, Tabel III, dan Tabel IV.

TABEL I
INTERPRETASI KONDISI PEMAHAMAN JOB DESCRIPTION

No	Interval Total Skor	Interpretasi
1	80 - 143	Sangat Tidak Baik
2	144 - 207	Tidak Baik
3	208 - 271	Cukup Baik
4	272 - 335	Baik
5	336 - 399	Sangat Baik

TABEL II
INTERPRETASI KONDISI KECOCOKAN JOB SPECIFICATION

No	Interval Total Skor	Interpretasi
1	144 - 259	Sangat Tidak Baik
2	260 - 375	Tidak Baik
3	376 - 491	Cukup Baik
4	492 - 607	Baik
5	608 - 723	Sangat Baik

TABEL III
INTERPRETASI KEPUASAN KERJA

No	Interval Total Skor	Interpretasi
1	80 - 143	Sangat Tidak Baik
2	144 - 207	Tidak Baik
3	208 - 271	Cukup Baik
4	272 - 335	Baik
5	336 - 399	Sangat Baik

TABEL IV
INTERPRETASI KONDISI SUB VARIABEL

No	Interval Total Skor	Interpretasi
1	16 - 28	Sangat Tidak Baik
2	29 - 41	Tidak Baik
3	42 - 54	Cukup Baik
4	55 - 67	Baik
5	68 - 80	Sangat Baik

D. Pembuatan Model Regresi Linear Berganda

Pembuatan model regresi linear berganda dilakukan menggunakan bantuan SPSS 25.0. Adapun hasil perhitungan komponen persamaan ditunjukkan Gambar 1.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.236	2.623	
	X1	.100	.303	.096
	X2	.442	.173	.749

Gambar 1 hasil perhitungan model regresi linear berganda

Berdasarkan informasi dan Persamaan 14, maka persamaan regresi linear berganda untuk data penelitian ini ditunjukkan oleh Persamaan 19.

$$Y = 0,100X_1 + 0,442X_2 + 1,236 \quad (19)$$

Keterangan: Y = Kepuasan Kerja
X₁ = Pemahaman *Job Description*
X₂ = Kecocokan *Job Specification*

Dari Persamaan 19, dapat ditarik beberapa kesimpulan terkait hubungan antara Pemahaman *Job Description* dan Kecocokan *Job Specification* sebagai variabel independen terhadap Kepuasan Kerja sebagai variabel dependen, yaitu:

1. Nilai konstanta sebesar 1,236 menandakan bahwa jika tidak ada Pemahaman *Job Description* (X₁) dan Kecocokan (X₂) yang mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y) atau kedua variabel tersebut diasumsikan tidak ada (bernilai 0), maka kepuasan kerja di PT. BAS bernilai 1,236.

2. Nilai koefisien regresi untuk Pemahaman *Job Description* (X₁) sebesar 0,100 menandakan bahwa jika terdapat pemahaman *job description* sebesar 1% (X₁) dan nilai konstanta dianggap tidak ada, maka tingkat kepuasan kerja (Y) akan bernilai 0,1%. Adanya peningkatan nilai untuk X₁ akan menghasilkan hasil yang nilai Y yang lebih besar sehingga dapat disimpulkan bahwa pemahaman *job description* memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja di PT. BAS.
3. Nilai koefisien regresi untuk Kecocokan *Job Specification* (X₂) sebesar 0,442 menandakan bahwa jika terdapat kecocokan *job specification* sebesar 1% (X₁) dan nilai konstanta dianggap tidak ada, maka tingkat kepuasan kerja (Y) akan bernilai 0,442%. Adanya peningkatan nilai untuk X₂ akan menghasilkan hasil yang nilai Y yang lebih besar sehingga dapat disimpulkan bahwa kecocokan *job specification* memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja di PT. BAS.

E. Hasil Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini, dilakukan pengujian asumsi klasik dengan bantuan SPSS 25.0. Adapun pengujian yang dilakukan terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Hasil dari pengujian tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Nilai *Assymp Sig (2-tailed)* model penelitian adalah 0,200;
- b. Nilai *Tolerance* untuk X₁ dan X₂ adalah sama sebesar 0,276 dan VIF-nya sama sebesar 3,628;
- c. Letak *scatterplot* data pada model tidak membentuk pola dan berada di atas dan dibawah titik 0 sumbu Y.

Dari ketiga kondisi tersebut, ditemukan bahwa model tidak memiliki masalah baik dalam normalitas, multikolinearitas, maupun heteroskedastisitas karena telah memenuhi syarat bebas dari permasalahan tersebut. Sehingga, model dapat dikatakan layak untuk dijadikan alat penduga atau penjawab hipotesis dari penelitian yang ada.

F. Analisis Kondisi Variabel

1. Tingkat Pemahaman *Job Description*

Dari pengumpulan data ditemukan bahwa total skor untuk tingkat pemahaman *job description* karyawan PT. BAS adalah 248. Kemudian, pada Tabel 1 terlihat bahwa total skor yang berada di interval 208 sampai 271 dapat dikategorikan atau diinterpretasikan sebagai kondisi yang Cukup Baik. Maka, dapat disimpulkan bahwa kondisi atau tingkat pemahaman *job description* yang dimiliki seluruh karyawan PT. BAS secara keseluruhan tergolong Cukup Baik.

Selain kondisi secara keseluruhan, dilakukan juga pengolahan data secara statistik deskriptif untuk mengetahui kondisi dari komponen atau sub variabel pemahaman *job description*. Hal ini dilakukan untuk mengetahui kondisi dari faktor yang berkontribusi pada variabel tersebut. Kondisi ini nantinya akan dijadikan bahan pertimbangan bagi pihak manajerial untuk menentukan faktor mana yang harus diprioritaskan. Dari hasil penginterpretasian, ditemukan

bahwa seluruh faktor pemahaman karyawan dengan deskripsi atau informasi dan penjelasan terkait pekerjaannya (X_1) berada dalam kondisi Cukup Baik.

2. Tingkat Kecocokan *Job Specification*

Dari hasil pengumpulan data ditemukan bahwa total skor untuk tingkat kecocokan *job specification* karyawan PT. BAS adalah 440. Kemudian, pada Tabel 2 terlihat bahwa total skor yang berada di interval 376 sampai 491 dapat dikategorikan atau diinterpretasikan sebagai kondisi yang Cukup Baik. Maka, dapat disimpulkan bahwa kondisi atau tingkat kecocokan *job specification* yang dimiliki seluruh karyawan PT. BAS secara keseluruhan tergolong Cukup Baik.

Selain kondisi secara keseluruhan, dilakukan juga pengolahan data secara statistik deskriptif untuk mengetahui kondisi dari komponen atau sub variabel kecocokan *job specification*. Hal ini dilakukan untuk mengetahui kondisi dari faktor yang berkontribusi pada variabel tersebut. Kondisi ini nantinya akan dijadikan bahan pertimbangan bagi pihak manajerial untuk menentukan faktor mana yang harus diprioritaskan. Dari hasil penginterpretasian, ditemukan bahwa seluruh faktor kecocokan karyawan dengan *job specification* sebuah jabatan atau pekerjaan (X_2) berada dalam kondisi cukup baik.

3. Tingkat Kepuasan Kerja

Dari hasil pengumpulan data ditemukan bahwa total skor untuk tingkat kepuasan kerja karyawan PT. BAS adalah 239. Kemudian, pada Tabel 3 terlihat bahwa total skor yang berada di interval 208 sampai 271 dapat dikategorikan atau diinterpretasikan sebagai kondisi yang Cukup Baik. Maka, dapat disimpulkan bahwa kondisi atau tingkat kepuasan kerja yang dimiliki karyawan PT. BAS secara keseluruhan tergolong Cukup Baik.

Selain kondisi secara keseluruhan, dilakukan juga pengolahan data secara statistik deskriptif untuk mengetahui kondisi dari komponen atau sub variabel kepuasan kerja. Hal ini dilakukan untuk mengetahui kondisi dari faktor yang berkontribusi pada variabel tersebut. Dari kesimpulan tersebut ditemukan bahwa 4 dari 5 faktor kepuasan kerja karyawan (Y) berada dalam kondisi Cukup Baik dan satu faktor berada pada kondisi Tidak Baik, yaitu faktor Y_3 atau Gaji/Upah.

G. Analisis Regresi Linear Berganda

1. Uji t

Pengujian ini dilakukan untuk menjawab dua hipotesis pada penelitian ini, yaitu Hipotesis Pertama dan Kedua tentang dua hubungan variabel independen dengan variabel dependennya secara parsial. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menghitung nilai t_{hitung} dengan bantuan SPSS 25.0. Adapun hasilnya ditunjukkan oleh Gambar 2.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.236	2.623		.471	.645
	X1	.100	.303	.096	.330	.747
	X2	.442	.173	.749	2.560	.024

a. Dependent Variable: Y

Gambar 2 Hasil perhitungan uji t

Pada pengujian ini, digunakan tingkat kepercayaan sebesar 95% dan tingkat *error* atau kesalahan sebesar 5% atau 0,05. Nilai t_{tabel} yang digunakan berdasarkan teori yang ada adalah $t_{\alpha/2; n-k-1} = t_{0,025;13} = 2,16$. Meninjau hasil pada Gambar 2, ditarik beberapa kesimpulan jawaban hipotesis sebagai berikut:

- Pada Hipotesis Pertama, dikatakan bahwa H_0 mempercayai tidak ada hubungan parsial antara X_1 (Pemahaman *Job Specification*) dengan Y (Kepuasan Kerja) dan pada H_1 dipercayai sebaliknya. Ditemukan bahwa t_{hitung} untuk X_1 sebesar 0,330, sehingga dapat dikatakan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,330 < 2,16$). Melihat kondisi dan atas dasar teori yang ada, H_0 akan diterima dan H_1 akan ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan secara parsial antara Pemahaman *Job Specification* dengan Kepuasan Kerja karyawan di PT. BAS.
- Pada Hipotesis Kedua, dikatakan bahwa H_0 mempercayai tidak ada hubungan parsial antara X_2 (Kecocokan *Job Specification*) dengan Y (Kepuasan Kerja) dan pada H_2 dipercayai sebaliknya. Kemudian ditemukan bahwa t_{hitung} untuk X_2 sebesar 2,560, sehingga dapat dikatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,560 > 2,16$). Melihat kondisi dan atas dasar teori yang ada, H_0 akan ditolak dan H_2 akan diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan secara parsial antara Kecocokan *Job Specification* dengan Kepuasan Kerja karyawan di PT. BAS.

2. Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk menjawab salah satu hipotesis pada penelitian ini, yaitu Hipotesis Ketiga tentang dua hubungan variabel independen dengan variabel dependennya secara simultan. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menghitung nilai F_{hitung} dengan bantuan SPSS 25.0. Adapun hasilnya ditunjukkan oleh Gambar 3.

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	112.961	2	56.480	14.692	.000 ^b
	Residual	49.977	13	3.844		
	Total	162.938	15			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Gambar 3 hasil perhitungan uji f

Pada pengujian ini, digunakan tingkat kepercayaan sebesar 95% dan tingkat *error* atau kesalahan sebesar 5% atau 0,05. Nilai t_{tabel} yang digunakan berdasarkan teori yang ada adalah $t_{\alpha; k; n-k} = t_{0,05;2;14} = 3,74$. Pada Hipotesis Ketiga, dikatakan bahwa H_0 mempercayai tidak ada hubungan simultan antara X_1 (Pemahaman *Job Specification*) dan X_2 (Kecocokan *Job Specification*) dengan Y (Kepuasan Kerja) sementara H_3 mempercayai sebaliknya. Kemudian pada

Gambar 3 ditemukan bahwa F_{hitung} sebesar 14,692, sehingga dapat dikatakan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($14,692 > 3,74$). Melihat kondisi dan atas dasar teori yang ada, H_0 akan ditolak dan H_3 akan diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan secara simultan atau bersamaan antara Pemahaman *Job Specification* dan Kecocokan *Job Specification* dengan Kepuasan Kerja karyawan di PT. BAS. Atau dengan kata lain, adanya kecocokan spesifikasi pekerjaan atau jabatan di perusahaan disertai dengan pemahaman atas pekerjaan atau jabatan tersebut mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan di perusahaan.

3. Koefisien Determinansi

Setelah hipotesis atas hubungan antar variabel terjawab, dilakukan perhitungan atas besarnya keterkaitan antara variabel independen dan dependen untuk mendapatkan informasi yang lebih dalam terkait hubungan tersebut. Adapun perhitungan ini dilakukan menggunakan bantuan SPSS 25.0. Hasil perhitungan ditunjukkan oleh Gambar 4.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.693	.646	1.96070

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Gambar 4 hasil perhitungan koefisien determinan

Dari Gambar 4 ditemukan nilai koefisien determinan (R^2) yang ditunjukkan pada bagian *R Square* sebesar 0.693 atau dalam bentuk persentase sebesar 69,3%. Nilai tersebut menjelaskan besar koefisien determinan untuk hubungan secara simultan antara X_1 dan X_2 dengan Y . Dari hasil ini disimpulkan bahwa kemampuan variabel independen (X_1 dan X_2) dalam menjelaskan variabel dependen (Y) adalah sebesar 69,3%. Dengan kata lain, besar pengaruh X_1 atau pemahaman *job description* atau X_2 atau kecocokan *job specification* terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan di PT. BAS sebesar 69,3%.

H. Analisis Hasil Uji Statistik

Setelah didapatkan hasil dan interpretasi dari pengolahan data, hasil tersebut kemudian diberikan kepada pihak manajerial PT. BAS untuk dibahas lebih lanjut terkait hal apa yang akan dilakukan oleh perusahaan terkait kondisi berdasarkan data ini. Berdasarkan hasil wawancara lanjutan terkait hasil penelitian dengan pihak manajerial, diharapkan kondisi pemahaman *job description* secara keseluruhan maupun faktor-faktor di dalamnya berada pada kondisi Baik dan Sangat Baik. Namun hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara keseluruhan maupun faktor yang menentukan pemahaman *job description*, kondisinya masih belum mencapai target perusahaan. Hal ini tentunya menjadi perhatian bagi pihak manajerial terkait performa perusahaan dalam memberikan pemahaman tentang apa saja yang harus dilakukan dan dimiliki oleh karyawannya dalam melakukan pekerjaannya. Informasi ini pun juga diputuskan oleh perusahaan sebagai bahan perumusan strategi perusahaan dalam memperbaiki dan meningkatkan tidak hanya nilai

pada faktor, namun juga membantu peningkatan pada nilai dan kondisi pemahaman *job description* secara keseluruhan.

Kemudian, diharapkan kondisi kecocokan *job specification* secara keseluruhan maupun faktor-faktor di dalamnya berada pada kondisi Baik dan Sangat Baik. Namun hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara keseluruhan maupun faktor yang menentukan kecocokan *job specification*, kondisinya masih belum mencapai target perusahaan. Sama dengan hal sebelumnya, hal ini akhirnya dijadikan fokus juga bagi pihak manajerial terkait performa perusahaan dalam memberikan pekerjaan dan jabatan yang sesuai dengan spesifikasi diri yang dimiliki karyawannya. Hal ini pun juga dijadikan pertimbangan oleh perusahaan untuk meninjau ulang spesifikasi diri yang dimiliki karyawan perusahaan dengan jabatan yang ada di perusahaan sehingga mampu meningkatkan tidak hanya nilai pada faktor, namun juga membantu peningkatan pada nilai dan kondisi kecocokan *job specification* secara keseluruhan.

Lalu diharapkan juga kondisi kepuasan kerja secara keseluruhan maupun faktor-faktor di dalamnya berada pada kondisi Baik dan Sangat Baik. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan kondisi kepuasan kerja karyawan perusahaan masih berada kondisi Tidak Baik. Hal ini tentunya menjadi perhatian bagi pihak manajerial terkait performa perusahaan dalam memberikan kepuasan kerja kepada karyawannya. Dengan faktor Gaji/Upah sebagai faktor yang memiliki nilai terendah, faktor tersebut diputuskan oleh perusahaan untuk dijadikan faktor utama yang akan dilakukan peninjauan dan perbaikan untuk meningkatkan tidak hanya nilai pada faktor tersebut, namun juga membantu peningkatan pada nilai dan kondisi pemahaman *job description* secara keseluruhan. Faktor lain pun juga akan diperbaiki oleh perusahaan mengingat bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu prioritas utama PT. BAS.

Dari hasil pengujian regresi linear berganda (uji-t dan uji-F) ditemukan bahwa terdapat hubungan simultan antara pemahaman *job specification* dan kecocokan *job specification* dengan kepuasan kerja sebesar 69,3%, namun secara parsial variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja hanyalah kecocokan *job specification*. Setelah berdiskusi dengan pihak manajerial PT. BAS, diambil keputusan bahwa dalam peningkatan kepuasan kerja kedepannya akan dilakukan perbaikan terhadap kecocokan *job specification* terlebih dahulu namun perusahaan akan tetap melakukan perbaikan terhadap pemahaman *job description* juga. Sehingga dengan kata lain, fokus perusahaan saat ini akan berupa peninjauan ulang terkait kecocokan spesifikasi karyawan dengan pekerjaan yang ada di PT. BAS. Pemahaman karyawan terhadap *job description* tidak akan diabaikan oleh perusahaan mengingat bahwa pada variabel tersebut masih ada pengaruhnya secara simultan dan positif terhadap kepuasan kerja, namun hal tersebut akan dikerjakan setelah kecocokan *job specification* telah terlaksana dan member hasil sesuai target

IV. KESIMPULAN

Secara keseluruhan, tingkat pemahaman *job description* dan kecocokan *job specification* karyawan PT BAS berada pada kondisi atau tingkatan yang Cukup Baik.

Sedangkan tingkat kepuasan kerja karyawan perusahaan berada pada kondisi atau tingkatan yang Tidak Baik. Adapun seluruh faktor baik dari pemahaman *job description* (X_1) maupun kecocokan *job specification* (X_2) berada pada kondisi yang belum mencapai target perusahaan (Baik atau Sangat Baik), yaitu berada di kondisi Cukup Baik. Pada faktor kepuasan kerja, faktor Gaji/Upah berada pada kategori yang Tidak Baik dan sisanya berada pada kondisi Cukup Baik.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang didapat dari karyawan PT. BAS ditemukan bahwa pemahaman *job description* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan secara parsial dengan hubungan korelasi positif, dimana jika terdapat peningkatan terhadap pemahaman *job description* maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat dan begitu pula sebaliknya. Tetapi, ditemukan bahwa kecocokan *job specification* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan secara parsial dengan jenis hubungan korelasi positif, dimana jika terdapat peningkatan terhadap pemahaman *job description* maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat dan begitu pula sebaliknya. Selain itu, ditemukan bahwa pemahaman *job specification* dan kecocokan *job specification* secara bersamaan mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. BAS. Adanya dua hal tersebut tanpa menghilangkan salah satunya mampu memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja kepada karyawan perusahaan sebesar 69,3%.

Dari penelitian yang telah berjalan ini, sebaiknya PT BAS mempertimbangkan dan melaksanakan saran yang didapatkan dari hasil penelitian ini, seperti perbaikan yang diprioritaskan, dan sebagainya agar permasalahan yang ada mampu diselesaikan. Kemudian bagi pihak-pihak yang ingin melakukan penelitian yang serupa, sebaiknya dalam pengumpulan data terutama dalam penyusunan instrumen penelitian dilakukan peninjauan secara berkala terkait soal-soal agar hasil pengukuran yang diinginkan mampu diraih dengan tepat. Mengingat penelitian ini hanyalah membahas dan mengidentifikasi kondisi dan hubungan dari pemahaman *job description*, kecocokan *job specification*, dan kepuasan kerja karyawan di PT. BAS, disarankan untuk dilakukan penelitian lanjutan agar diketahui secara terperinci letak masalah dan solusi dari faktor penyusun yang menjadi penyebab kondisi hasil penelitian saat ini.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Rahmawati, Ika Dewi. *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Peningkatan Kualitas Sekolah (Studi Empirik Madrasah Ibtidaiyah (MI) Muhammadiyah Program Khusus Kartasura Tahun Pelajaran 2011/2012)*. Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Surakarta. 2012.
- [2] Rozalinda. *Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi pada Industri Perbankan Syariah. Al Masraf (Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan)*, Volume 1 Nomor 1. Januari-Juni, 2016.
- [3] Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta, 2013
- [4] Johari, J., dan Yahya, K. K. "Job Characteristics, Work Involvement, and Job Performance of Public Servants," *European Journal of Training and Development*, Vol. 40. pp 554-575. Juni 2016
- [5] Indy, Hendra., dan Handoyo, Seger. "Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank BTPN Madiun". *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. Vol.2. No.2, Departemen Psikologi Industri dan Organisasi Universitas Airlangga. Pp 100-104. Agustus 2013.
- [6] Pattisahusiwa, Salmah. "Pengaruh *Job Description* dan *Job Specification* Terhadap Kinerja Proses". *Jurnal Akuntabel*, Volume 10. No.1. Fakultas Ekonomi Universitas Mulawarman. pp 57-65. Maret 2013.
- [7] Solihin. "Pengaruh Kejelasan *Job Description* dan *Job Specification* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. XYZ". *Jurnal Ilmiah Universitas Bakrie*. vol. 3, no. 03. Agustus 2015.
- [8] Supriyadi, Masim., dkk. "Pengaruh Kepemimpinan dan *Job Description* Terhadap Kepuasan Kerja". *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 3. No. 2. pp 209-2015. Mei 2020.
- [9] Fiernaningsih, Nilawati., dkk. "Pengaruh Analisis Jabatan, Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Non PNS". *Jurnal Administrasi dan Bisnis*. Volume 11. No.2. pp 75-85. Desember 2017.
- [10] Priansa, Donni . *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung, 2014.
- [11] Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*. Refika Aditama. Bandung, 2007.
- [12] Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta. 2005.
- [13] Hakim, Arif Rahman., dan Muhti. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Swasta di Wilayah Timur Kabupaten Pematang". *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, Vol.29. No.2. Universitas Yogyakarta. hal 105-115. Desember 2019.
- [14] Tania, Anastasia., dan Sutanto, Eddy M.. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI Knife di Surabaya". *Jurnal AGORA*. Vol. 1. No.3. Universitas Kristen Petra. 2013.
- [15] Ibrahim, Andi., dkk. *Metodologi Penelitian Cetakan Pertama*, Gunadarma Ilmu. Makassar. 2018
- [16] Hardani, dkk. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Pustaka Ilmu. Yogyakarta. 2020
- [17] Amirullah. *Metode Penelitian Manajemen*. Bayumedia Publishing Malang. Malang. 2015
- [18] Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta. 2010
- [19] Yusup, Febrianawati. "Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif". *Jurnal Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, Vol. 7 No.1. Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin. pp 17-23. Juni 2018.
- [20] Sudarman. *Pengantar Statistik Pendidikan. Cetakan Pertama*, Mulawarman University Press. Samarinda. 2015
- [21] Mardiatmoko, Gun. "Pentingnya Uji Asumsi Klasik pada Analisis Regresi Linier Berganda (Studi Kasus

- Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda [*Canarium Indicum L.*]). *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan*, Vol. 14 Issue 3. Universitas Pattimura. pp 333-342. September 2020.
- [22] Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan ke-19 Alfabeta CV, Bandung. 2013
- [23] Sujarweni, V. Wiratna. "SPSS untuk Penelitian". Pustaka Baru Press. Yogyakarta.
- [24] Gusniar, Iwan N. "Analisis Hasil Proses Broaching Pada Lubang Arm Rear Break Sepeda Motor". *Barometer* Volume 3 No. 1 Hal 83-90 Januari 2018.