

ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi empiris pada pedagang Mie Ayam di Kecamatan Tahunan)

Much. Imron

Abstract

This research aim to analyse influence of work characteristic which consist of skilled variation, work autonomy and duty identity to job satisfaction. its research object is merchant of chicken noodles in Tahunan Jepara. Population this research is all merchant of chicken noodles counted 134 people, while amount of taken sampel counted 100 one taken with random sampling techniques. Data type used is primary and secondary data, collected with documentation and questioner. Technique analyse multiple regression used to test influence of independent variable (skilled variation, work autonomy and duty identity) to dependent variable (job satisfaction). Before examination of hypothesis conducted, require to test the quality of data (validity and reliability) and classic assumption to ascertain to goodness-of-fit regression model.

Result of research show that data are valid and reliable, regression model are normal, not heteroskedastisy and not multikolinieritas. Pursuant to hypothesis test can be concluded that skilled variation do not have an effect on to job satisfaction, while work autonomy and duty identity have an effect on positive and significant

Keyword: *work characteristic, skilled variation [of], work autonomy, duty identity, job satisfaction.*

Pendahuluan

Latar Belakang

Usaha sektor informal merupakan suatu bentuk usaha yang banyak dilakukan oleh masyarakat baik yang berada diperkotaan, pinggiran maupun pedesaan. Keberadaan dan kelangsungan kegiatan sektor informal dalam sistem ekonomi bukanlah gejala negatif, namun lebih sebagai realitas ekonomi yang berperan cukup penting dalam pengembangan masyarakat. Setidaknya, sektor informal dengan segala kekurangannya mampu berperan sebagai alternatif peluang kerja bagi para pencari kerja.

Sampai saat ini pengertian sektor informal sering dikaitkan dengan ciri-ciri antara lain: kegiatan usaha bermodalkan kemandirian rakyat, memanfaatkan teknologi sederhana, pekerjaanya terutama berasal dari tenaga kerja keluarga tanpa upah, bahan baku usaha kebanyakan memanfaatkan sumber daya lokal, sebagian besar melayani kebutuhan rakyat

kelas menengah kebawah, pendidikan dan kualitas sumber daya pelaku tergolong rendah (Firnandi, 2002).

Jumlah pekerja informal pada tahun 2005 mencapai 61 juta orang atau 64 persen dari seluruh penduduk yang bekerja. Angka tersebut meningkat dari waktu-kewaktu. Dibanding dengan tahun sebelumnya berjumlah 63,2 persen. Sedangkan jumlah angkatan kerja mencapai tidak kurang dari 105,8 juta orang. Tetapi yang bekerja hanya sekitar 94,9 juta orang (Kompas, 2006).

Pada hampir semua sektor-sektor ekonomi terdapat sektor informal, seperti perdagangan, jasa, industri manufaktur, pertanian, bangunan dan transportasi. Di sektor industri manufaktur, mencakup mulai dari industri kecil dan industri rumah tangga hingga unit paling kecil yakni self-employment. Di sektor perdagangan, mencakup pemilik toko kecil atau warung hingga pedagang asongan. Di sektor jasa, mencakup bengkel sepeda dan alat-alat listrik dan toko mesin. Di sektor pertanian, termasuk petani kecil atau buruh tani.

Karakteristik yang melekat pada sektor informal bisa merupakan kelebihan atau kekuatannya yang potensial. Disisi lain pada kekuatan tersebut tersirat kekurangan atau kelemahan yang justru menjadi penghambat perkembangannya.

Menurut Brayfield, et al (2001) menganggap bahwa kepuasan kerja dapat diduga dari sikap seseorang terhadap pekerjaannya, sedangkan menurut Moore (1999) mengemukakan bahwa pada dasarnya kepuasan kerja tergantung kepada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang mereka peroleh.

Beberapa peneliti mengemukakan bahwa karakteristik pekerjaan yang terdiri dari: Variasi ketrampilan, identitas tugas dan otonomi adalah merupakan faktor-faktor penentu kepuasan kerja. Karakteristik pekerjaan berbeda dengan karakteristik kerja. Karakteristik pekerjaan berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, yaitu cara bagaimana pekerja menghadapi pekerjaannya, sedangkan karakteristik kerja adalah faktor-faktor yang diduga dapat membantu atau menghalangi pekerja dalam pelaksanaan tugas-tugasnya.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, penelitian ini akan menganalisis karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja di sektor informal dengan mengambil sampel sektor perdagangan khususnya pedagang mie ayam yang menjajakan dagangan secara tetap yang beroperasi di Kecamatan Tahunan Kabupaten Jepara.

Perumusan Masalah:

Pertanyaan penelitian dirinci sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh variasi keterampilan kerja terhadap kepuasan kerja?
2. Bagaimanakah pengaruh otonomi kerja terhadap kepuasan kerja?
3. Bagaimanakah pengaruh identitas tugas terhadap kepuasan kerja?
4. Bagaimanakah pengaruh variasi ketrampilan, otonomi kerja dan identitas tugas secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja?

Tujuan Penelitian:

1. Menganalisis pengaruh variasi ketrampilan terhadap kepuasan kerja.
2. Menganalisis pengaruh otonomi kerja terhadap kepuasan kerja.
3. Menganalisis pengaruh identitas tugas terhadap kepuasan kerja.

4. Menganalisis pengaruh variasi ketrampilan, otonomi kerja dan identitas tugas secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja.

Manfaat Penelitian:

Manfaat yang diharapkan diperoleh dari diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Memberikan informasi tentang variasi ketrampilan, otonomi kerja dan pengaruh identitas tugas dari pekerja di sub sektor perdagangan, sehingga dapat berguna untuk meningkatkan kepuasan kerja.
2. memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang manajemen pengembangan usaha kecil.

Tinjauan Pustaka

Landasan Teori

Sektor Informal

Istilah sektor informal biasanya digunakan untuk menunjukkan sejumlah kegiatan ekonomi yang berskala kecil. Sektor informal dalam penelitian ini dianggap sebagai manifestasi dari suatu pertumbuhan kesempatan kerja di negara yang sedang berkembang, karena itu mereka yang memasuki kegiatan yang berskala kecil ini terutama bertujuan untuk memperoleh kesempatan kerja dan pendapatan. Karena mereka yang terlibat dalam sektor informal pada umumnya miskin, berpendidikan sangat rendah, dan tidak terampil.

Sempitnya kesempatan kerja, membuat banyak orang mulai berusaha mandiri di bidang informal. Cakrawala mereka nampaknya terbatas pada pengadaan kesempatan kerja dan menghasilkan pendapatan langsung bagi diri sendiri. Bagaimanapun juga harus diakui bahwa banyak diantara mereka berusaha dan bahkan berhasil mengatasi hambatan-hambatan yang ada dan secara perlahan-lahan masuk ke dalam perusahaan yang berskala lebih besar.

Pengertian sektor informal menurut Hidayat (1991 : 9), adalah sebagai berikut:

"Sektor informal adalah sebagai unit-unit usaha berskala kecil dan mendistribusikan barang dan jasa dengan tujuan pokok menciptakan kesempatan kerja dan pendapatan bagi diri sendiri dan dalam usahanya itu selalu dihadapkan pada pengetahuan dan faktor ketrampilan"

Sebenarnya istilah sektor informal untuk pertama kalinya dilontarkan oleh Hart, berdasarkan penelitiannya di Ghana tahun 1973, kemudian konsep ini diterapkan oleh suatu tim International Labour Organization (ILO) dalam usahanya mencari pemecahan masalah tenaga kerja di Kenya. Hasil Penelitiannya adalah bahwa mereka yang terlibat dalam sektor informal pada umumnya miskin, kebanyakan dalam usia kerja utama (prime age), berpendidikan rendah, sektor ini memberikan kemungkinan untuk mobilisasi vertikal.

Disinggung pula kebijaksanaan yang perlu diambil dalam menangani sektor informal antara lain: menyediakan kredit, pendidikan dan latihan ketrampilan, pengembangan sumber daya dan teknologi dan mengubah sikap pemerintah agar mendukung pertumbuhan sektor

informal.

Menurut Hidayat (1991), bahwa pada tahun 1978 merumuskan 11 ciri pokok sektor informal. Rumusan tersebut oleh Badan Pusat Statistik telah disepakati untuk landasan survei nasionalnya tentang pekerja sektor informal di Indonesia.

Adapun ciri pokok tersebut, antara lain:

1. Kegiatan usaha tidak terorganisasi secara baik karena timbulnya unit usaha tidak mempergunakan fasilitas atau kelembagaan yang tersedia.
2. Pada umumnya usaha tidak mempunyai ijin usaha.
3. Pola kegiatan usaha tidak teratur, baik dalam arti lokasi maupun jam kerja.
4. Unit usaha mudah keluar masuk dari sub sektor ke sub sektor yang lain.
5. Teknologi yang digunakan bersifat primitif atau tradisional.
6. Modal dan perputaran usaha dana skala operasi relatif kecil.
7. Pendidikan yang diperlukan untuk menjalankan usaha tidak memerlukan pendidikan formal yang tinggi.
8. Pada umumnya unit usaha termasuk golongan one-man-enterprise dan kalau mengerjakan buruh dari keluarga.
9. Sumber modal usaha berasal dari tabungan sendiri atau dari lembaga keuangan yang tidak resmi.
10. Hasil produksi barang atau jasa terutama dikonsumsi oleh golongan masyarakat kota atau desa yang berpenghasilan rendah.

Karakteristik pekerjaan

Karakteristik pekerjaan terdiri atas variasi ketrampilan, otonomi dan identitas tugas.

Variasi Ketrampilan.

Variasi ketrampilan adalah derajat sejauh mana suatu pekerjaan memungkinkan pekerja mengembangkan dan menggunakan ketrampilannya dan tidak melakukan tugas yang sama berulang-ulang secara monoton. Hal ini akan menciptakan suatu kebosanan dalam pekerjaan yang tentunya mempunyai dampak negatif yang sering menampakkan diri dalam keletihan, kesalahan dalam pelaksanaan tugas dan kecelakaan. Cara terbaik untuk mengatasinya adalah dengan variasi dalam cara penyelesaian tugas pekerjaan.

Keanekaragaman tugas merujuk kepada kemungkinan bagi karyawan untuk melaksanakan kegiatan, prosedur, dan bahkan peralatan yang berbeda. Pekerjaan yang beraneka ragam biasanya dipandang sebagai pekerjaan yang menantang karena mereka menggunakan semua keterampilan yang mereka miliki.

Otonomi Kerja

Otonomi merujuk kepada adanya ide bahwa karyawan dapat mengendalikan sendiri tugas-tugasnya. Hal ini penting untuk menimbulkan rasa bertanggung jawab. Cara yang umum dipakai adalah melalui manajemen berdasarkan sasaran. Karena dengan cara ini karyawan memiliki kesempatan untuk menentukan sendiri tujuan pribadi dan tujuan kerjanya.

Otonomi kerja merupakan kebebasan pekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan apa yang dibebankan padanya dengan menggunakan cara atau metode yang sesuai dan metode tersebut sedikit banyak mempengaruhi hasil yang akan diperoleh dengan kemampuannya tanpa mengurangi pokok dari apa yang dibebankan oleh pekerja (Johanes Papu, 2002).

Dalam bekerja hampir setiap individu mendambakan untuk dapat bekerja dengan otonomi yang luas, memiliki tanggung jawab, bisa fleksibel dalam melaksanakan atau mengerjakan tugas-tugas, dan terlibat dalam pembuatan keputusan yang menyangkut dirinya. Jika hal-hal seperti ini tidak didapat oleh pekerja selama melakukan aktivitas kerjanya maka kemungkinan untuk menjadi bosan akan sangat terbuka.

Identitas Tugas

Identitas Tugas pekerjaan adalah merupakan suatu catatan yang sistematis tentang tugas dan tanggung jawab suatu pekerjaan tertentu yang ditulis berdasarkan fakta-fakta yang ada. Penyusunan Identitas tugas ini sangat penting, terutama untuk menghindari terjadinya perbedaan pengertian, untuk menghindari pekerjaan rangkap serta untuk mengetahui batas-batas tanggung jawab dan wewenang masing-masing pekerjaan yang dihadapi.

Identitas tugas memungkinkan karyawan mengerjakan sebuah pekerjaan secara menyeluruh. Pekerjaan sangat terspesialisasi cenderung menciptakan tugas yang rutin dan mengakibatkan seseorang hanya mengerjakan satu bagian saja dari keseluruhan pekerjaan. Hal ini menimbulkan adanya perasaan tidak melakukan apa-apa. Oleh karena itu, dengan memperluas tugas-tugas yang dapat meningkatkan perasaan mengerjakan seluruh pekerjaan berarti meningkatkan identitas tugas.

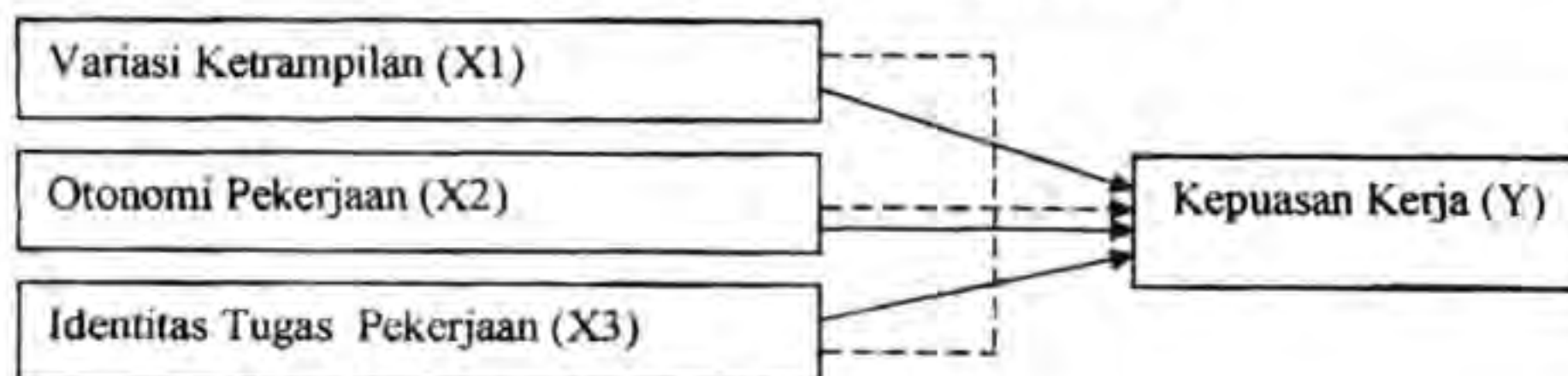
Hal-hal yang perlu ada dalam identitas pekerjaan antara lain

1. Ikhtisar pekerjaan yang berisi penjelasan singkat tentang pekerjaan tersebut
2. Tugas-tugas yang harus dilaksanakan, bagian ini merupakan bagian yang paling sulit untuk dituliskan secara tepat. Oleh karena itu penyusunannya berisi tentang apa serta bagaimana cara untuk melaksanakan tugas pekerjaan yang dihadapi.
3. Pengawasan yang harus dilakukan dan yang diterima
4. Hubungan kerja, bagian ini menjelaskan hubungan vertikal dan horisontal pekerjaan ini dengan pekerjaan - pekerjaan lainnya.
5. Kondisi kerja, yang menjelaskan tentang kondisi fisik lingkungan kerja. Misalnya bising, kotor berdebu dan lain-lain.

Kerangka Penelitian dan Hipotesis

Kerangka pemikiran teoritis penelitian ini disajikan pada gambar 1.

Gambar 1
Kerangka Pemikiran Teoritis Penelitian



Berdasarkan kerangka pemikiran, dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. H1 : Variasi ketrampilan mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja
2. H2 : Otonomi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja
3. H3 : Identitas tugas mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja
4. H4 : Variasi ketrampilan, otonomi kerja dan identitas tugas mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Metode Penelitian

Operasional Variabel

1. Variasi ketrampilan, indikatornya: variasi kegiatan, tanggung jawab dan ketrampilan
2. Otonomi kerja, indikatornya: kesempatan melaksanakan pekerjaan, kebebasan untuk mandiri, kebebasan berpikir dan bertindak
3. Identitas tugas, indikatornya: kesempatan merancang pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan dan mengatur pekerjaan.
4. kepuasan kerja, indikatornya: suka dengan pekerjaan, puas dengan pekerjaan, pekerjaan yang tepat, ingin terus berkembang, belajar dari pekerjaan, senang dari awal dan ingin terus bekerja. kerja yang meliputi: kepuasan kerja yang dihadapi, kesukaan terhadap pekerjaan dan ketepatan pekerjaan.

Jenis, Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

1. Data Sekunder: merupakan data yang diperoleh tidak secara langsung dari lapangan. Antara lain literatur buku-buku yang dapat menopang teori yang dikumpulkan dengan dokumentasi.
2. Data Primer: Merupakan data yang diperoleh secara langsung di lapangan, baik secara langsung dengan wawancara, penjelasan dan kuesioner kepada sumber data, maupun dengan pengamatan langsung ke lapangan.

Populasi, dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pedagang mie ayam yang menjajakan dagangan secara tetap yang beroperasi di Kecamatan Tahunan Kabupaten Jepara yang berjumlah 134 pedagang (Sumber: Paguyuban pedagang Mie di Kec. Tahunan).

Jumlah sampel yang diambil didasarkan pada penentuan rumus berikut: (Rao, 1996:110)

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

Dimana

n = Jumlah sampel

N = Populasi

Moe = Margin of error (ditetapkan 5 %)

Berdasarkan rumus diatas, maka dapat dihitung jumlah sampel diambil sebanyak 100 responden. Untuk memperolehnya, sampel diambil dengan acak (random sampling).

Teknik Analisis Data

Uji Kualitas Data

Suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen ini mampu mengukur apa saja yang hendak diukurnya serta mampu mengungkapkan apa saja yang ingin diungkapkan. Sedangkan reliabilitas menunjukkan sejauhmana suatu instrumen dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang.

Uji validitas yang digunakan adalah validitas konstruk, tipe ini mengkorelasikan nilai item dengan nilai total. Apabila koefisien korelasinya menunjukkan nilai signifikan (lebih kecil dari $\alpha = 5\%$) atau ditunjukkan dari r_{hitung} lebih dari r_{tabel} , maka instrumen yang digunakan adalah valid (Ghozali, 2003).

Reliabilitas instrumen penelitian diuji dengan menggunakan koefisien Cronbach's alpha. Jika nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,6 maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian reliabel (Nunnally dalam Ghözali, 2003).

Pengujian Asumsi Klasik

Alat analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda, maka perlu dilakukan pengujian terhadap asumsi-asumsi yang disyaratkan dalam analisis regresi berganda untuk memenuhi BLUE (best Linier Unbiased Estimate) seperti disarankan oleh Gujarati (2003), yang mencakup :

1. Uji Multikolinieritas:

Untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya hubungan yang kuat diantara variabel independen. Hair et Al (1998) mengemukakan cara untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas, yaitu dengan melihat besarnya nilai tolerance value atau variance inflation factor (VIF). Apabila nilai tolerance lebih kecil dari 0,01 atau VIF lebih besar dari 10 maka terjadi multikolinieritas, dan sebaliknya.

2. Uji Heterokedastisitas.

Yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan lain (Ghozali, 2001) Implikasi dari asumsi ini adalah bahwa variabel bebas tidak berubah dari satu sampel ke sampel lain, sebab variabel akan diukur pengaruhnya terhadap variabel tergantung. Untuk menguji ada tidaknya heterokedastisitas, digunakan cara dengan melihat grafik plot. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2001).

3. Normalitas.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak dapat dilakukan beberapa cara. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas adalah dengan melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.

4. Uji Autokorelasi

Pengujian ada tidaknya korelasi antara residual pada periode t dengan periode t-1. karena data penelitian tidak memiliki periode waktu (tidak time series) maka uji autokorelasi tidak dilakukan (Gujarati, 2003).

Analisis Kualitatif

Analisis statistik deskriptif dari penelitian ini merupakan proses transformasi data dalam bentuk tabulasi, sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan. Tabulasi menyajikan ringkasan, pengaturan dan penyusunan data dalam bentuk tabel numerik. Statistik diskriptif digunakan untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian serta data identitas umum/karakteristik demografi responden.

Ukuran yang digunakan dalam diskripsi adalah distribusi frekuensi (frekuensi data penelitian dinyatakan dalam ukuran absolut dan proporsi, yang disajikan dalam bentuk tabel numerik), rata-rata/mean, minimum, maksimum serta standar deviasi.

Analisis Kuantitatif

Analisis dilakukan menggunakan analisis regresi berganda, modalnya:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

X1 = Variasi Keterampilan

X2 = OtonomiPekerjaan

X3 = Identitas Tugas

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = koefisien regresi

ε = error / kesalahan pengganggu

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model persamaan regresi dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati 1 berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial maka digunakan uji t. Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata =5%. Sedangkan Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen maka digunakan uji F (ANOVA).

Hasil Dan Pembahasan

Gambaran Umum Responden Penelitian

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel 1

Tabel 1
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	89	79
Perempuan	11	11
Jumlah	100	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2006

Berdasarkan tabel 1, sebagian besar responden yang diteliti adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 89%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 11%. Hal ini menunjukkan sebagian responden berjenis laki laki. Hal ini wajar karena dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya dibutuhkan mobilitas yang lebih jika dibandingkan dengan perempuan.

Karakteristik responden berdasarkan umur disajikan pada tabel 2. Berdasarkan tabel 2, sebagian besar umur responden adalah antara 31-40 tahun berjumlah 44%, responden yang berumur 21-30 tahun berjumlah 43%, responden yang berumur 41-50 tahun berjumlah 7%, sisanya masing-masing 3% berumur 10 - 20 tahun dan 51 tahun keatas. Sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar pedagang mempunyai usia produktif untuk mendukung kegiatan operasional dengan baik

Tabel 2
Umur Responden

Kategori Umur	Jumlah	Prosentase
10 - 20 tahun	3	3
21 - 30 tahun	43	43
31 -40 tahun	44	44
41 - 50 tahun	7	7
51 tahun keatas	3	3
Jumlah	100	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2006

Karakteristik responden berdasarkan status disajikan pada tabel 3.

Tabel 3
Status Responden

Keterangan	Jumlah	Prosentase
Lajang	18	18
Menikah	80	80
Duda/Janda	2	2
Jumlah	100	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2006

Dilihat dari status responden berdasarkan tabel 3. Sebagian besar responden telah menikah berjumlah 80%, sedangkan responden yang masih lajang berjumlah 18%, dan sisanya 2% berstatus duda/janda. Melihat kenyataan data tersebut diatas, maka dapat dikatakan bahwa apa yang dilakukan karena dituntut oleh adanya kebutuhan yang harus dipenuhi karena sebagian besar dari mereka sudah menikah.

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan disajikan pada tabel 4. Berdasarkan tabel 4. sebagian besar responden berpendidikan SD berjumlah 52%, responden yang berpendidikan SMP berjumlah 33%, responden yang berpendidikan SMA berjumlah 8%, sedangkan yang berpendidikan diploma berjumlah 2%, terdapat responden yang tidak tamat SD berjumlah 5%. Dengan melihat rata-rata pendidikan yang rendah, maka para pedagang pada dasarnya lebih mengandalkan pada tingkat ketrampilan dan keberanian mereka untuk membuka usahanya.

Tabel 4
Tingkat Pendidikan Responden

Keterangan	Jumlah	Prosentase
Tdk tamat SD	5	5
SD	52	52
SMP	33	33
SMA	8	8
Diploma	2	2
Jumlah	100	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2006

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja disajikan pada tabel 5.

Tabel 5
Masa Kerja Responden

Masa kerja	Jumlah	Persentase
1	1	1
1-10	74	74
11-20	23	23
21-30	1	1
31-40	1	1
Jumlah	100	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2006

Berdasarkan tabel 5, sebagian besar responden telah menjalankan usahanya atau memiliki masa kerja selama 1-10 tahun yaitu berjumlah 74%, responden yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun berjumlah 1%, responden yang memiliki masa kerja antara 11 - 20 tahun berjumlah 23%, responden yang memiliki masa kerja antara 21-30 tahun berjumlah 1% dan responden yang memiliki masa kerja antara 31-40 tahun berjumlah 1%. Jika dilihat dari masa kerjanya para pedagang Mie ayam memiliki pengalaman kerja yang cukup, sehingga mempunyai kemampuan untuk berkembang yang lebih baik.

Karakteristik responden berdasarkan tingkat penghasilan disajikan pada tabel 6.

Tabel 6
Penghasilan Responden

Tingkat penghasilan	Jumlah	Persentase
Rp.100.000-Rp.500.000	11	11
Rp. 500.000-Rp. 1.000.000	55	55
Rp. 1.000.000	34	34
Jumlah	100	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2006

Berdasarkan tabel 6. tampak bahwa 55% responden yang diteliti memiliki penghasilan sebesar Rp. 500.000,- sampai dengan Rp. 1.000.000,- setiap bulannya. Selebihnya berjumlah 34 % berpenghasilan lebih dari Rp. 1.000.000,- dan yang berpenghasilan antara Rp. 100.000,- sampai dengan Rp. 500.000,- berjumlah 11%. Jika dilihat dari tingkat penghasilannya para pedagang Mie ayam memperoleh pendapatan diatas UMK sehingga taraf kehidupannya juga menjadi lebih baik.

Karakteristik responden berdasarkan waktu bekerja disajikan pada tabel 7.

Tabel 7
Waktu Bekerja Tiap Harinya

Waktu bekerja	Jumlah	Prosentase
4.00	1	1
5.00	4	4
5.30	2	2
6.00	7	7
6.30	5	5
7.00	17	17
7.30	3	3
8.00	18	18
8.30	3	3
9.00	22	22
9.30	3	3
10,00	9	9
11.00	3	3
12.00	2	2
14.00	1	1
Jumlah	100	100

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 7. sebagian besar responden untuk setiap harinya bekerja selama 9 jam/hari yaitu berjumlah 22%. Sedangkan responden yang memiliki masa kerja terpendek yaitu hanya 4 jam/hari berjumlah 1% dan responden yang bekerja terlama yaitu selama 14 jam/hari berjumlah 1 %.

Analisis Hasil dan Pembahasan

Uji Kualitas Data

Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel 8, sedangkan hasil uji validitas disajikan pada tabel 9.

Tabel 8
Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's alpha
1	Variasi ketrampilan	0,928
2	Otonomi pekerjaan	0,936
3	Identitas tugas pekerjaan	0,968
4	Kepuasan Kerja	0.814

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS, 2006

Tabel 9
Uji Validitas

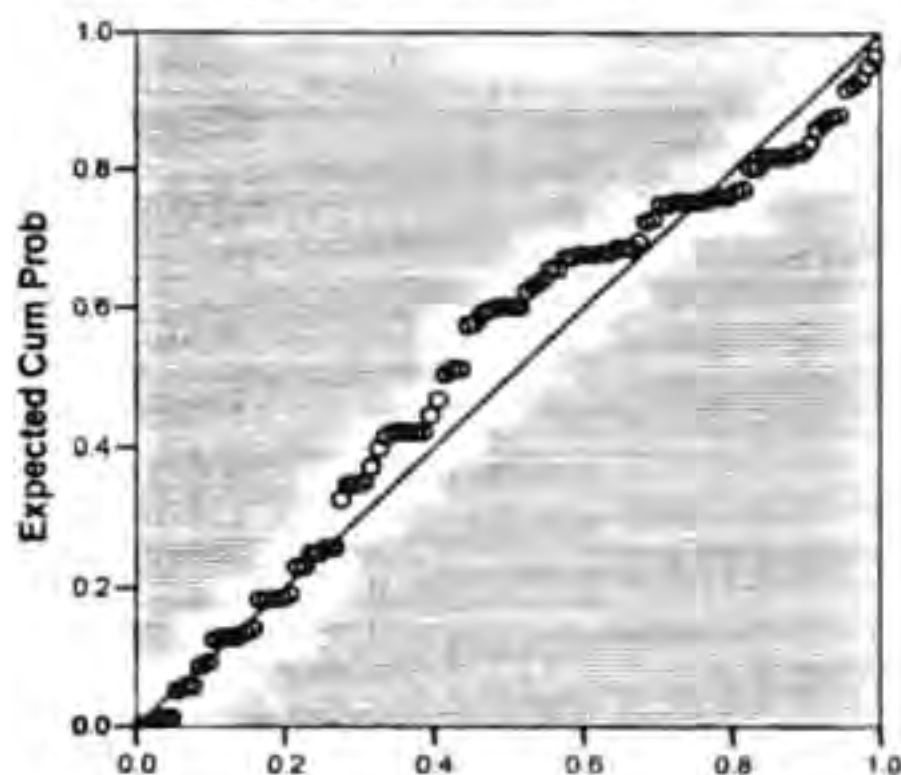
Variabel	Indikator	Koeftisien korelasi
Kepuasan Kerja	Y1	0,556
	Y2	0,506
	Y3	0,643
	Y4	0,395
	Y5	0,384
	Y6	0,669
	Y7	0,591
	Y8	0,571
	Y9	0,538
	Y10	0,309
Variasi Ketrampilan	X11	0,907
	X12	0,771
	X13	0,904
Otonomi Kerja	X21	0,797
	X22	0,931
	X23	0,885
Identitas tugas	X31	0,895
	X32	0,959
	X33	0,942

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS, 2006

3. Normalitas.

Hasil uji normalitas disajikan pada gambar 3.

Gambar 3
Uji Normalitas Data



Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS, 2006

Berdasarkan gambar 3, titik-titik pada grafik cenderung mengikuti garis diagonal, sehingga disimpulkan model regresi berdistribusi normal.

Analisis regresi Berganda

Pengujian asumsi klasik yang dilakukan terhadap persamaan regresi menyimpulkan bahwa persamaan tersebut layak digunakan sebagai model persamaan matematis. Selanjutnya pengujian yang dilakukan adalah pengujian hipotesis penelitian yang meliputi uji t dan uji F. ringkasan output analisis data disajikan pada tabel 11.

Tabel 11
Rangkuman Hasil Output Regresi

Var. Dependenn = Kepuasan Kerja			
Var. Independen	Koefisien Regresi	t- rasio	Prob. Sig
Konstanta	5,613		
Variasi ketrampilan	0,309	1,032	0,196
Otonomi pekerjaan	1,021	3,111	0,002
Identitas tugas	1,360	8,032	0,000
$R^2 = 0,520$			
F Ratio = 34,635 Prob. Sig = 0,000			

Sumber: Output Estimasi Regresi dengan SPSS, 2006

dipengaruhi oleh adanya variasi ketrampilan, otonomi kerja dan identitas tugas yang dipunyai.

Kesimpulan

1. Kepuasan kerja para pedagang mie ayam di kecamatan tahunan tidak dipengaruhi oleh adanya variasi ketrampilan yang dipunyai dikarenakan para penjual mie ayam pada dasarnya merupakan suatu pekerjaan yang sama dan dilakukan berulang-ulang atau dapat dikatakan monoton.
2. Kepuasan kerja para pedagang mi ayam di kecamatan tahunan dipengaruhi oleh adanya otonomi kerja yang dipunyai. Artinya bahwa para pedagang mie ayam di kecamatan Tahunan mempunyai kebebasan untuk mengendalikan sendiri pelaksanaan tugasnya.
3. Kepuasan kerja para pedagang mi ayam di kecamatan tahunan dipengaruhi oleh adanya identitas tugas yang dipunyai. Artinya bahwa para pedagang mie ayam di Kecamatan tahunan merasa bangga karena dapat menunjukkan secara kongkrit hasil pekerjaannya, bukan dari hasil secara kolektif.
4. Kepuasan kerja para pedagang mie ayam di kecamatan tahunan dipengaruhi oleh adanya variasi ketrampilan, otonomi kerja dan identitas tugas yang dipunyai.

Saran

Beberapa agenda penelitian mendatang yang dapat diberikan dari penelitian ini antara lain :

1. Penelitian mendatang hendaknya menambahkan variabel penelitian yang penting bagi kepuasan kerja seperti variabel keberartian tugas, dan umpan balik pekerjaan.
2. Penelitian mendatang hendaknya mengambil obyek penelitian yang lebih luas, yaitu tidak hanya pada kecamatan tahunan saja melainkan seluruh Kabupaten atau dengan sektor lain.

Daftar Pustaka

- Endang D.A dan Sri indah Pujiastuti, 2005, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Universitas Islam Sultan Agung Program Magister Managemen Semarang.
- Faustino C Gomes, 1995, "*Manajemen SumberDaya Manusia*", Andi Offset Yogyakarta.
- Fuad Mas'ud, 2004, "*Survai Diagnosis Organisational, Konsep dan Aplikasi*", Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gujarati, D., 2003, "*Basics Econometries "Fourth Edition*", Singapore, Me GrawHill.

- Ghozali, 2003, "*Aplikasi Analisis Multivariate" dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair Et al, 1998, *Multivariate Data Analisis*, Upper Sadie River New Jersey, Prentice Hall International Inc.
- Hidayat, 1991, "*Peranan Sektor Informal Da lam Pembangunan*", Terjemahan dan Sethuraman.
- Indriyo Gito sudarmo dan I Nyoman Sudita, 1997, "*Perilaku Keorganisasian*", BPFE UGM, Yogyakarta.
- Mutiara S. Panggabean, 2002, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Ghalia Indonesia, Bogor.
- Mutiara S Panggabean, 2001, "Perbedaan Komitmen Organisasional Berdasarkan Karakteristik Individu". *Media Riset Bisnis dan Manajemen* Vol. I dan Vol. 2, Jakarta Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Trisakti
- T. Hani Handoko, 2001, "*Sumber daya Manusia*" BPFE UGM, Yogyakarta.
- Susilo Martoyo, 1998, *Manajemen Sumber daya Manusia* " BPFE UGM, Yogyakarta.