

## EVALUASI PENGARUH KEPUASAN KERJA YANG DIRASAKAN KARYAWAN PADA SAAT BEKERJA DARIRUMAH

Frendika Yoga Pratama  
Universitas PGRI Madiun  
frendigpr@gmail.com

### *Abstract*

*This research is entitled Job Satisfaction felt by Employees When Working From Home (Case Study At PT. IMS Madiun). This study aims to examine and determine the partial or simultaneous influence of organizational factors, organizational culture, manager trust, job characteristics, human resource support, organizational characteristics on organizational satisfaction work . This type of research is quantitative research. The number of samples used is 1060 respondents. The sampling method is by means of probability sampling. Data retrieval using a questionnaire with the distribution via google form. The data analysis technique used multiple linear regression analysis through SPSS 25.0 software. The results of this study indicate that there is a partial or simultaneous influence between organizational factors, organizational culture, manager trust, job characteristics, human resource support, organizational characteristics on organizational on satisfaction work.*

**Keywords:** *Organizational Factors, Job Characteristics, Human Resource Support, Organizational Characteristics of Organizational Satisfaction.*

### **Abstrak**

Penelitian ini berjudul Evaluasi Pengaruh Kepuasan Kerja yang dirasakan Karyawan Pada Saat Bekerja Dari Rumah (Studi Kasus Di PT. IMS Madiun). Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan antara faktor organisasi, karakteristik pekerjaan, dukungan sumber daya manusia, karakteristik organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Jenis Penelitian ini yaitu Penelitian Kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan yaitu 160 responden. Metode pengambilan sampel yaitu dengan cara *probability sampling*. Pengambilan data menggunakan *kuesioner* dengan penyebaran melalui *google form*. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda melalui *software SPSS 25.0*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial maupun simultan antara faktor organisasi, karakteristik pekerjaan, dukungan sumber daya manusia, karakteristik organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan dalam sebuah organisasi.

**Kata Kunci :** **Faktor Organisasi, Karakteristik Pekerjaan, Dukungan Sumber Daya Manusia, Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.**

## PENDAHULUAN

Organisasi merupakan sekumpulan orang yang terkoordinasi secara sadar, memiliki batasan, dan bersifat berkelanjutan untuk mencapai tujuan bersama ( Kusdi, 2009). Organisasi dibagi kebeberapa jenis yaitu organisasi publik dan organisasi bisnis. Organisasi publik adalah organisasi yang biasanya menjadi wadah dari seluruh lapisan masyarakat dengan ruang lingkup negara dan mempunyai kewenangan dibidang politik, administrasi pemerintahan, sedangkan organisasi bisnis adalah organisasi yang menyediakan jasa atau barang kepada

konsumen, disesuaikan kemampuan membayar barang atau jasa tersebut sesuai hukum pasar dengan tujuan utama memperoleh keuntungan.

Perusahaan menjalankan segala aktivitas ataupun operasionalnya, perusahaan telah mengatur dan membuat sistem yang sudah dijalankan sebagaimana perusahaan itu dapat beroperasi sehingga mencapai tujuan yang diinginkan Sejak merebaknya Covid-19 di Indonesia pada awal tahun 2020, kehebohan tentang virus ini sudah tersebar mulai dari media berita entah itu memalui tv ,sosmed, mulut kemulut yang terjadi secara berangsur - angsur dan berdampak hingga seluruh dunia. Kehebohan tentang virus ini didasari dengan banyaknya korban dalam waktu yang relatif singkat disertai kehebohan semua pihak menghadapi Covid-19.

Perusahaan atau pun organisasi dalam menerapkan WFH atau biasa kita sebut dengan bekerja dari rumah yang beberapa bulan ini sudah diterapkan oleh pemerintah, karena dalam situasi pandemi seperti sekarang ini sangat tidak memungkinkan untuk bekerja sebagai team, dikarenakan bisa menyebabkan seseorang dapat tertular atau terpapar virus ini jika terlalu sering bergerombol, sedangkan didalam organisasi sendiri diharapkan dalam menyelesaikan suatu masalah dengan cara setidak – tidaknya yaitu musyawarah demi mencapai tujuan bersama, maka dari itu dalam situasi yang masih pandemi ini kegiatan seperti berkerumun sudah sangat jarang ditemukan alhasil demi berjalannya suatu organisasi yang sekarang hampir semua bekerja dari rumah (Mungkasa, 2020).

Kebijakan WFH menimbulkan pro dan kontra sehingga banyak yang berpendapat tentang kebijakan ini dirasa kurang efektif ketika diterapkan diperusahaan karena memiliki beberapa kelemahan. Namun apabila tidak diterapkan juga akan membahayakan karyawan, sehingga hal ini bisa menjadi dilema organisasi. Dilema organisasi dilatar belakangi oleh beberapa hal yang dapat membuat kepuasan karyawan dan produktivitas juga dapat terganggu.

Faktor orgaisasi disini adalah faktor yang meliputi tuntutan tugas ,tuntutan peran , tuntutan antar pribadi dan struktur organisasi selanjutnya ada karakteristik pekerjaan yang memiliki pengertian karakteristik umum dari pekerjaan seorang karyawan tersebut adalah seorang atau pekerja yang sudah profesional, tampaknya mempengaruhi kesesuaian untuk WFH (Belanger 1999, Konradt, et al. 2001).

Karena pekerjaan yang diselesaikan secara keseluruhan terlebih untuk memotivasi, diharapkan bahwa seharusnya peran dengan identitas tugas yang tinggi akan lebih cocok untuk WFH daripada dengan tugas yang memiliki identitas rendah. Juga begitu pun umpan balik yang diperoleh dari pekerjaan mengacu pada apakah tugas itu sendiri memberikan informasi tentang seberapa baik orang tersebut

dapat melakukan pekerjaan itu, dan diharapkan bahwa pekerjaan yang memiliki karakteristik tinggi ini juga akan lebih sesuai dengan WFH. Serta umpan balik dari agen mengacu pada supervisor dan rekan kerja memberi tahu orang tersebut seberapa baik kinerja mereka dalam pekerjaan.

Ini mungkin juga memotivasi, jadi pekerjaan yang memiliki karakteristik tinggi ini diperkirakan akan lebih sesuai dengan WFH. Selain itu, berurusan dengan orang lain mengacu pada seberapa banyak pekerjaan melibatkan kerja kooperatif, seperti kerja tim. ) WFH memiliki pengaruh negatif terhadap kerja tim, diperkirakan bahwa pekerjaan yang memiliki karakteristik tinggi ini akan kurang cocok untuk WFH (Baker, 2007).

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat utama dalam sebuah organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi dan misi untuk kepentingan manusia. Dukungan sumber daya manusia disetiap organisasi atau perusahaan pasti akan dibutuhkan karena dalam setiap melakukan pekerjaan entah itu pabriknya sudah modern maupun tradisional unsur sumber daya manusia tidak boleh luput dari pengawasan ,jika sumber daya manusianya mumpuni dalam segala bidang atau bisa dikatakan memiliki sumber daya manusia yang kualitasnya bagus ,maka bisa dipastikan organisasi atau perusahaan tersebut dapat bersaing dengan perusahaan – perusahaan lain yang sudah unggul sebelumnya (Kalangi, 2015).

Karakter sebuah organisasi bisa dilihat sebelumnya dalam karakteristik organisasi yang dimana didalamnya merupakan bentuk – bentuk dari tata cara sebuah organisasi dalam menerapkan sistem kerjanya. Keberhasilan dari suatu organisasi untuk menjaga eksistensi dan mencapai keberhasilan dipengaruhi oleh

kinerja perusahaan dan kinerja pegawainya, untuk mencapai kinerja yang diharapkan, karakteristik suatu organisasi juga memiliki peranan yang penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Setiap pegawai dan organisasi harus memiliki komitmen yang kuat, hubungan yang baik antara pegawai satu dengan yang lain maupun pegawai dengan atasan. Karakteristik Organisasi adalah fitur yang berasal dari model manajemen yang diadopsi oleh organisasi, melalui struktur atau strategi dan budaya dalam mewujudkan sifat hubungan dan keanggotaan (Rahman, 2020).

Kepuasan kerja juga disebut kepuasan mengenai pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama dalam sebuah pekerjaan itu sendiri, Selain itu kepuasan kerja juga meningkatkan sebuah pekerjaan agar lebih menantang dan menarik, hal tersebut juga merupakan hal penting untuk memunculkan tentang kepuasan kerja, karena itu kepuasan kerja juga menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan tentang bagaimana cara mereka menjalin hubungan saling menguntungkan demi mencapai sebuah kesejahteraan bersama (Ayu Pitasari, 2018). Atas dasar latar belakang yang sudah dijelaskan diatas maka penulis tertarik untuk menelitinya di PT. IMS Madiun dengan judul pengaruh kepuasan kerja yang dirasakan saat bekerja dari rumah.

## **KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA**

### **Kajian teori**

#### **a. Faktor Organisasi**

Faktor organisasi adalah suatu hal yang mempengaruhi perusahaan dalam sektor tertentu dan juga memiliki imbas terhadap karyawan yang dapat terpantau maupun tidak terpantau tergantung kondisi dan jumlahnya, perlu diadakannya komitmen organisasi sangatlah penting mengingat besar jumlah karyawan yang bekerja di perusahaan, kantor maupun instansi tersebut, agar dapat tercipta situasi yang di inginkan. (Etty Susanty, 2012).

Menurut (Ibrahim H. 2013) Selain faktor teknologi faktor organisasi juga memainkan peran penting dalam mencapai interoperabilitas yang lengkap. Untuk mendukung hal ini, organisasi harus menyiapkan beberapa sumber daya dan dukungan yang mungkin menjadi tantangan.

#### **b. Karakteristik Pekerjaan**

Karakteristik Pekerjaan adalah keadaan dimana seorang pekerja atau karyawan yang didasari oleh pengaruh lingkungan fisik dan juga social dimana untuk lingkungan fisik disini meliputi suasana saat bekerja ,tempat bekerja dan cuaca serta temperature tempat kerja. Sedangkan untuk lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerja, besar atau kecilnya beban kerja, kompensasi yang diterima, hubungan kerja seprofesi,

dan kualitas kehidupan kerjanya (Handaru, 2013).

Sedangkan menurut (Kemala, 2016) karakteristik pekerjaan dapat menentukan seorang karyawan apakah bisa termotivasi atau tidak, sehingga jika seorang karyawan termotivasi maka Kepuasan Kerja akan meningkat dan tentunya ini sangat berpengaruh dalam kemajuan ataupun kesejahteraan dari organisasi yang saat ini dia tempati.

### c. Dukungan Sumber Daya Manusia

Dukungan Sumber daya Manusia adalah Tidak bisa dipungkiri lagi bahwasanya dalam setiap perusahaan atau pun organisasi pasti tidak luput dari yang namanya sumber daya manusia, meskipun sekarang sudah era modernisasi akan tetapi peranan manusia masih sangat dibutuhkan ,entah itu dalam proses pembuatan produk , perancangan strategi , marketing dan lain sebagainya. Sebagaimana dikemukakan (Kalangi, 2015).

Sebagaimana (Dipang, 2013) mengemukakan Di dalam menghadapi perkembangan teknologi yang cepat, sumber daya manusia yang berkualitas akan menjadi kekuatan bagi perusahaan untuk bertahan hidup. Kemudahan yang disebabkan oleh kemajuan teknologi juga menyebabkan banyak pesaing–pesaing baru masuk dalam bisnis yang telah dijalani. Kemudahan pesaing– pesaing baru untuk masuk dalam dunia bisnis, mengakibatkan adanya persaingan yang semakin ketat.

### d. Karakteristik Organisasi

Dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan terdapat karakteristik organisasi dimana berarti suatu perusahaan. Sebagaimana (Rahman, 2020) mengemukakan karakteristik organisasi adalah fitur yang berasal dari model manajemen yang diadopsi oleh organisasi, melalui struktur atau strategi dan budaya dalam mewujudkan sifat hubungan dan keanggotaan.

Kemudian (Gabriella, 2019) mengemukakan sebagaimana bahwa karaktersitik organisasi atau karakteristik situasi kerja yaitu bagaimana hubungan atasan dan rekan kerja, bagaimana sistem penggajian dan kebiasaan organisasi yang sudah ada sebelumnya atau saat organisasi tersebut terbentuk.

### e. Kepuasan Kerja

Dalam sistem nilai Islam bekerja adalah ibadah, sehingga seorang muslim juga dapat bekerja keras karena adanya keinginan untuk memperoleh imbalan atau penghargaan materil dan non materil seperti gaji atau penghasilan, karir dan kedudukan yang lebih baik. Dengan cara pandang seperti ini, setiap muslim tidaklah akan bekerja hanya sekedar untuk bekerja asal mendapatkan gaji, dapat surat pengangkatan atau sekedar menjaga gengsi supaya tidak disebut sebagai pengangguran, karena kesadaran bekerja secara

produktif (Muayyad & Gawi, 2017).

Mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarindan hari esok lebih baik dari hari ini, Kepuasan Kerja merupakan perbandingan yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim didalam organisasi tersebut. adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktifitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi (Supit, 2017).

### **HIPOTESIS PENELITIAN**

#### **1. Pengaruh Faktor Organisasi terhadap Kepuasan Kerja saat WFH di PT.INKA MULTI SOLUSI (IMS) Madiun**

(Karno & Laksmono, 2017) yang berjudul “ Analisis Pengaruh Faktor Organisasi Dan Faktor Individu Terhadap Kualitas Pelayanan Puskesmas Studi Pada Puskesmas Kecamatan Kedawung Kabupaten Sragen Jawa Tengah “ menyatakan bahwa variabel Faktor Organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja terhadap kualitas pelayanan , sedangkan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap pelayanan di Puskesmas Kecamatan Dawung Kabupaten Jawa Tengah. Atas uraian diatas maka dapat diambil hipotesis dari penelitian ini ialah :

#### **Kepuasan Kerja**

#### **2. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja saat WFH di PT.INKA MULTI SOLUSI (IMS) Madiun.**

Penelitian oleh (Rahman, 2020) yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Pegawai Kontrak (Studi Pada FISIP ULM Banjarmasin)” menyatakan bahwa hasil uji regresi linier berganda membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial pada karakteristik pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja pegawai kontrak.

Atas uraian diatas maka dapat diambil hipotesis dari penelitian ini ialah :

**H2 : Diduga variabel Karakteristik Pekerjaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.**

### **3. Pengaruh Dukungan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja saat WFH di PT.INKA MULTI SOLUSI (IMS) Madiun.**

Penelitian yang dilakukan oleh (Kalangi, 2015) yang berjudul “Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kinerja Pegawai Demi Meningkatkan Kepuasan Kerja Di Kabupaten Sangihe Provinsi Sulawesi Utara” menyatakan sumber daya manusia berpengaruh signifikan alasan disini dibidang signifikan bilamana pengembangan sumber daya manusia dibarengi dengan kinerja yang baik , maka sumber daya manusia disini berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Atas uraian diatas maka dapat diambil hipotesis dari penelitian ini ialah :

***H3 : Diduga variabel dukungan sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja***

### **4. Pengaruh Karakteristik Organisasi terhadap Kepuasan Kerja saat WFH di PT.INKA MULTI SOLUSI (IMS) Madiun.**

Penelitian yang dilakukan oleh (Gabriella, 2019) yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Manado Tikala” menyatakan bahwa karakteristik organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai.

Atas uraian diatas maka dapat diambil hipotesis dari penelitian ini ialah :

***H4 : Diduga variabel karakteristik organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja***

### **5. Pengaruh Faktor Organisasi, Karakteristik Pekerjaan, Dukungan Sumber Daya Manusia, Karakteristik Organisasi, terhadap Kepuasan Kerja saat WFH di PT.INKA MULTI SOLUSI (IMS) Madiun**

(Karno & Laksmono, 2017) yang berjudul “ Analisis Pengaruh Faktor Organisasi Dan Faktor Individu Terhadap Kualitas Pelayanan Puskesmas Studi Pada Puskesmas Kecamatan Kedawung Kabupaten Sragen JawaTengah “ menyatakan bahwa variabel Faktor Organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja terhadap kualitas pelayanan , sedangkan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap pelayanan di Puskesmas Kecamatan Dawung Kabupaten Jawa Tengah.

Penelitian oleh (Rahman, 2020) yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Pegawai Kontrak (Studi Pada FISIP ULM Banjarmasin)” menyatakan bahwa hasil uji regresi linier berganda membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial pada karakteristik pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja pegawai kontrak.

Penelitian yang dilakukan oleh (Kalangi, 2015) yang berjudul “Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kinerja Pegawai Demi Meningkatkan Kepuasan Kerja Di Kabupaten Sangihe Provinsi Sulawesi Utara” menyatakan sumber daya manusia berpengaruh signifikan alasan disini dibidang signifikan bilamana pengembangan sumber daya manusia dibarengi dengan kinerja yang baik, maka sumber daya manusia disini berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Gabriella, 2019) yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Karakteristik Organisasi

Terhadap Produktivitas Karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Manado Tikala” menyatakan bahwa karakteristik organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai.

Atas uraian diatas maka dapat diambil hipotesis dari penelitian ini ialah :

**H4 : Diduga variabel Faktor Organisasi, Karakteristik Pekerjaan, Dukungan Sumber Daya Manusia, Karakteristik Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja**

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:14) metode penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dalam penelitian ini merupakan jenis populasi yang belum diketahui yaitu semua konsumen yang pernah datang dan akan serta sudah melakukan pembelian di PT. INKA Multi Solusi (IMS) Madiun.

Penentuan jumlah sampel minimum menurut Hair et al (2010) adalah: (Jumlah indikator + jumlah variabel laten) x (5 sampai 10 kali). Berdasarkan

pedoman tersebut, maka jumlah sampel maksimal untuk penelitian ini adalah:  
Sampel maksimal =  $(27 + 5) \times 5 = 160$  responden

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini, Menurut Sugiyono (2013) probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Dengan menggunakan teknik accidental sampling maka siapa saja yang secara tidak sengaja bertemu dengan peneliti maka orang tersebut dapat dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. INKA Multi Solusi (IMS) Madiun.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut adalah hasil pengolahan data dengan menggunakan IBM SPSS 25 :

#### Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Ket
Faktor Organisasi (X1)	P1	0,745	0,154	Valid
	P2	0,872	0,154	Valid
	P3	0,867	0,154	Valid
	P4	0,875	0,154	Valid
	P5	0,855	0,154	Valid
	P6	0,732	0,154	Valid
	P7	0,576	0,154	Valid
	P8	0,539	0,154	Valid
Karakteristik Pekerjaan (X2)	P1	0,273	0,154	Valid
	P2	0,515	0,154	Valid
	P3	0,599	0,154	Valid
	P4	0,592	0,154	Valid
	P5	0,480	0,154	Valid
	P6	0,504	0,154	Valid
	P7	0,484	0,154	Valid
	P8	0,689	0,154	Valid
	P9	0,631	0,154	Valid
	P10	0,558	0,154	Valid
Dukungan Sumber Daya Manusia (X3)	P1	0,557	0,154	Valid
	P2	0,734	0,154	Valid
	P3	0,669	0,154	Valid
	P4	0,693	0,154	Valid
	P5	0,789	0,154	Valid
	P6	0,722	0,154	Valid
	P7	0,694	0,154	Valid
	P8	0,536	0,154	Valid

Karakteristik Organisasi (X4)	P1	0,726	0,154	Valid
	P2	0,877	0,154	Valid
	P3	0,887	0,154	Valid
	P4	0,842	0,154	Valid
	P5	0,844	0,154	Valid
	P6	0,660	0,154	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	P1	0,768	0,154	Valid
	P2	0,791	0,154	Valid
	P3	0,764	0,154	Valid
	P4	0,641	0,154	Valid
	P5	0,779	0,154	Valid
	P6	0,816	0,154	Valid
	P7	0,825	0,154	Valid
	P8	0,716	0,154	Valid

sumber: output SPSS

Pada hasil tabel diatas maka diketahui indikator dan pernyataan yang digunakan untuk mengukur suatu variabel faktor organisasi, karakteristik pekerjaan, dukungan sumber daya manusia, karakteristik organisasi, kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai  $R_{hitung} > R_{tabel}$  sehingga dapat dikatakan bahwa setiap variabel adalah valid dan dapat digunakan untuk uji penelitian selanjutnya.

### Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Ket
Faktor Organisasi (X1)	0,895	0,700	Reliabel
Karakteristik Pekerjaan (X2)	0,721		Reliabel
Dukungan Sumber Daya Manusia (X3)	0,829		Reliabel
Karakteristik Organisasi (X6)	0,892		Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,897		Reliabel

Sumber: diolah peneliti

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat dikatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki *Cronbach Alpha* diatas 0.700, sehingga dapat dikatakan pengukuran dan masing-masing variabel kuesioner penelitian yang digunakan adalah Reliabel.

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		160
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.37421084
Most Extreme Differences	Absolute	.052
	Positive	.052
	Negative	-.046
Test Statistic		.052
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: diolah peneliti.

Uji normalitas dipenelitian ini adalah memakai *One Sample Kolmogrov Smimov* di katakan normal apabila nilai Asymp. Sig (2-tailed) > 0,05. Kemudian jika nilai Asymp. Sig (2-tailed) < 0,05 dikatakan tidak normal. Pada tabel diatas dapat diketahui nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 maka dari itu dapat dikatakan berkontribusi secara normal.

#### b. Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.747 <sup>a</sup>	.558	.544	3.42855	2.333
a. Predictors: (Constant), , Faktor Organisasi, Karakteristik Pekerjaan, Dukungan Sumber Daya Manusia, Karakteristik Organisasi					
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja					

Sumber: diolah peneliti.

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya dalam model regresi linier. Syarat tidak terjadi autokorelasi apabila nilai Durbin Watson lebih dari  $-2$  dan kurang dari  $2$  atau  $= 2$ . Dari hasil tabel diatas dapat dikatakan tidak terjadi autokorelasi karena nilai DW sebesar 2.333.

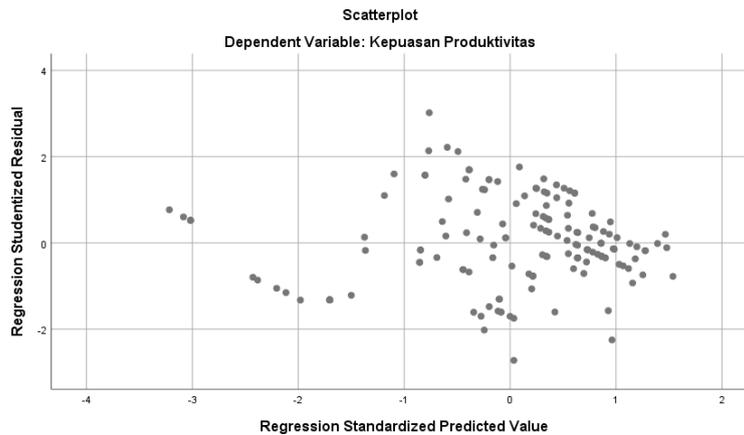
### Uji Multikolonieritas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.574	3.022		.521	.603		
	Faktor Organisasi	.324	.060	.326	5.418	.000	.794	1.260
	Karakteristik Pekerjaan	.127	.082	.104	1.548	.024	.634	1.576
	Dukungan Sumber Daya Manusia	.374	.084	.307	4.429	.000	.598	1.673
	Karakteristik Organisasi	.679	.087	.521	7.851	.000	.650	1.538

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Syarat agar tidak terjadi multikolinieritas yaitu apabila nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai pada VIF kurang dari 10. Pada hasil dari tabel diatas di dapat nilai *tolerance* dan VIF dari variabel faktor organisasi sebesar 0,794 dan 1,260, variabel karakteristik pekerjaan sebesar 0,634 dan 1,576, dukungan sumber daya manusia sebesar 0,598 dan 1,673, dan variabel karakteristik organisasi sebesar 0,650 dan 1,538. Maka hasil uji multikolonieritas yang dihasilkan dapat diketahui bahwa besarnya VIF pada seluruh variabel bebas penelitian menyatakan lebih kecil dari 10 dan nilai angka *tolerance* juga lebih besar dari 0,10 sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi tidak ditemukan adanya multikolonieritas, sehingga variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

### Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Jika dilihat dari gambar diatas pola titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 2. Analisis Regresi Linier Berganda

### a. Uji $R^2$ (Koefisien Determinasi)

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.747 <sup>a</sup>	.558	.544	3.42855	2.333
a. Predictors: (Constant), , Faktor Organisasi, Karakteristik Pekerjaan, Dukungan Sumber Daya Manusia, Karakteristik Organisasi					
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja					

Sumber: diolah peneliti.

Dari tabel diatas menunjukkan besar nya *adjusted R Square* 0,558 atau 55% hal ini menunjukkan variabel Y (Kepuasan Kerja ) dipengaruhi sebesar 55% oleh X1, X2, X3, X4, sedangkan sisanya 45% dipengaruhi oleh variabel diluar variabel bebas dipenelitian ini.

- b. Uji t  
1) Faktor Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.954	2.400		7.899	.000		
	Faktor Organisasi	.418	.072	.420	5.822	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: diolah peneliti.

Dilihat dari hasil tabel diatas diperoleh nilai signifikan dari variabel faktor organisasi sebesar 0,000 yang artinya kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel faktor organisasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja sehingga hipotesis pertama dipenelitian ini diterima.

- 2) Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.039	3.733		3.225	.002		
	Karakteristik Pekerjaan	.493	.088	.406	5.578	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: diolah peneliti.

Dilihat dari hasil tabel diatas diperoleh nilai signifikan dari variabel karakteristik pekerjaan sebesar 0,000 yang artinya kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja sehingga hipotesis keempat dipenelitian ini diterima.

- 3) Dukungan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.893	2.831		4.201	.000		

	Dukungan Sumber Daya Manusia	.620	.084	.509	7.428	.000	1.000	1.000
--	------------------------------	------	------	------	-------	------	-------	-------

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: diolah peneliti.

Dilihat dari hasil tabel diatas diperoleh nilai signifikan dari variabel dukungan sumber daya manusia sebesar 0,000 yang artinya kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel dukungan sumber daya manusia memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja sehingga hipotesis kelima dipenelitian ini diterima.

#### 4) Karakteristik Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.874	2.081		6.185	.000		
	Karakteristik Organisasi	.794	.082	.610	9.670	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: diolah peneliti.

Dilihat dari hasil tabel diatas diperoleh nilai signifikan dari variabel karakteristik organisasi sebesar 0,000 yang artinya kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik organisasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja sehingga hipotesis keenam dipenelitian ini diterima.

#### c. Uji F

Uji F yaitu pengujian terhadap variabel independen secara bersama (simultan) yang ditujukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap variabel dependen (Santoso, 2006). Menurut Kuncoro (2009), Uji F digunakan untuk menguji signifikan tidaknya pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.574	3.022		.521	.603		
	Faktor Organisasi	.324	.060	.326	5.418	.000	.794	1.260
	Karakteristik Pekerjaan	.127	.082	.104	1.548	.024	.634	1.576
	Dukungan Sumber Daya Manusia	.374	.084	.307	4.429	.000	.598	1.673

Karakteristik Organisasi	.679	.087	.521	7.851	.000	.650	1.538
--------------------------	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: diolah peneliti

Dilihat dari hasil tabel diatas diperoleh nilai signifikan dari variabel faktor organisasi sebesar 0,000, variabel karakteristik pekerjaan sebesar 0,024, variabel dukungan sumber daya manusia sebesar 0,000, dan variabel karakteristik organisasi sebesar 0,000 yang artinya kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel faktor organisasi, kepercayaan manajer, karakteristik pekerjaan, dukungan sumber daya manusia, dan karakteristik organisasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja sehingga hipotesis ketujuh dipenelitian ini diterima.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, perumusan masalah dan tujuan penelitian sebelumnya, maka kesimpulan dipenelitian ini adalah sebagai berikut ini:

1. Variabel Faktor Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja organisasi saat WFH di PT. IMS Madiun. Sehingga hipotesis diterima.
2. Variabel Karakteristik Pekerjaan berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja organisasi saat WFH di PT. IMS Madiun. Sehingga hipotesis diterima.
3. Variabel Dukungan Sumber Daya Manusia berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja organisasi saat WFH di PT. IMS Madiun. Sehingga hipotesis diterima.
4. Variabel Karakteristik Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja organisasi saat WFH di PT. IMS Madiun. Sehingga hipotesis diterima.

Variabel faktor organisasi, karakteristik pekerjaan, dukungan sumber daya manusia, karakteristik organisasi berpengaruh secara simultan Kepuasan Kerja organisasi saat WFH di PT. IMS Madiun. Sehingga hipotesis diterima.

### SARAN

Berdasarkan simpulan dan keterbatasan yang telah dijelaskan, maka saran yang diajukan peneliti antara lain:

1. Saran Praktis  
Perusahaan perlu meningkatkan promosi produknya terhadap konsumen. Hal ini dikarenakan konsumen sudah mulai lupa dengan merk sepatu kulit. Selain itu konsumen lebih selektif dalam memilih produk baik dari segi harga, kualitas produk maupun citra merknya.

2. Saran Teoritis  
Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai variabel selain dari faktor organisasi, budaya organisasi, kepercayaan manajer, karakteristik pekerjaan, dukungan sumber daya manusia, karakteristik organisasi, dan Kepuasan Kerja organisasi. Hal ini karena penelitian ini belum variabel lain yang mungkin dapat berpengaruh dan menyempurnakan hasil penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aggeliki Tsohou Habin Lee Zahir Irani Vishanth Weerakkody Ibrahim H. Osman Abdel L. Anouze Tunc Medeni, F. (2013). Transforming Government : People , Process and Policy Article information : *Transforming Government : People ,Process and Policy*, 7(2), 240–255.
- Ayu, N., Pitasari, A., & Surya Perdhana, M. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Literatur. *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/management>
- Dipang, L. (2013). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado. *Emba*, 1(3), 1080–1088.
- Erkmen, T., & Esen, E. (2014). The mediating role of trust to managers on the relationship between corporate reputation practices and employees' course of actions to customers. *Social Responsibility Journal*, 10(2), 282–296. <https://doi.org/10.1108/SRJ-08-2012-0100>
- Etty Susanty. (2012). Pengaruh iklim organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan komitmen karyawan pada universitas terbuka. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 8, 121–134.
- Hajati, D. I., Wahyu, D. A., & Wahyuni, N. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 7(1), 1–10.
- Handaru, A. W., Abdillah, S., & Waspodo, A. (2013). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT “X” Jakarta. *Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta*, 4(2), 238–256.
- Individu, K., Dan, K. P., & Benefita, J. (2016). Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja ... *Jurnal*, 1.
- INKA. (2021). *Sejarah profil PT.IMS*. [Www.inkamultisolusi.Co.Id.](http://www.inkamultisolusi.co.id/)  
<https://inkamultisolusi.co.id/>

- Kalangi, R. (2015). Pengembangan sumber daya manusia dan kinerja aparat sipil negara di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum*, 2(1), 1–18.
- Kamela, I. (2016). Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Benefita*, 1(1), 24–32. <https://doi.org/10.22216/jbe.v1i1.902>
- Karno, & Laksmono, I. R. A. B. S. (2017). Studi Pada Puskesmas Kecamatan Kedawung. *Analisis Pengaruh Faktor Organisasi Dan Faktor Individu Terhadap Kualitas Pelayanan Puskesmas Studi Pada Puskesmas Kecamatan Kedawung Kabupaten Sragen - Provinsi Jawa Tengah*, April, 34–47.
- Kerja, P. K. (2021). *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*. 5(1), 31–44.
- Kharishma, M., Prasilowati, S. L., & Ayuningtyas, E. A. (2019). The Influence of Organizational Culture and Work Satisfaction on Employee Performance With Organizational Commitments As Intervening Variables. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(02), 135–150. <http://ejournal.stieipwija.ac.id/index.php/jpw/article/view/342/pdf>
- Kurniati, E. D. (n.d.). *Pengaruh Karakteristik Manajer-Pemilik Usaha, Karakteristik Organisasi Dan Lingkungan Eksternal Terhadap Kapasitas Inovasi Dan Kinerja Usaha. 1.*
- Muayyad, D. M., & Gawi, A. I. O. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah Ii. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 75. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v9i1.1396>.
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 126–150. <https://doi.org/10.36574/jpp.v4i2.119>
- Narpati, B., Lubis, I., Meutia, K. I., & Ningrum, E. P. (2021). Kepuasan Kerja Pegawai yang Dipengaruhi oleh Work From Home ( WFH ) dan Lingkungan Kerja Selama Masa Pandemi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 4(1), 121–133.
- Prasetyo, A. Y., Sularso, R. A., & Handriyono, H. (2018). Pengaruh Kepercayaan Pada Pimpinan, Mutasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi

- Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember. *Bisma*, 12(2), 182. <https://doi.org/10.19184/bisma.v12i2.7888>
- Rahman, F., Rahmawati, E., & Utomo, S. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kontrak (Studi Pada FISIP ULM Banjarmasin). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 9(1), 69–82.
- Rismayadi, B., & Maemunah, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 2(1), 124–135. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i1.181>
- Supit, C., Pelleng, F., & Kalangi, J. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Astra International Daihatsu & Dso Malalayang. *Jurnal Administrasi Bisnis UNSRAT*, 5(1), 1–7. <https://doi.org/10.35797/jab.5.1.2017.15012>.
- Terhadap, O., Karyawan, P., & Bumiputera, A. J. B. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Karyawan Ajb Bumiputera 1912 Kantor Cabang Manado Tikala. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(2), 2531–2540. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i2.23550>.
- Tuwinanto, T., & Rahadi, D. R. (2021). Work From Home Dimasa Pandemi, Efektifkah? *Jurnal Manajemen Bisnis*, 18(1), 86–95. <https://doi.org/10.38043/jmb.v18i1.2736>
- Τουριστικές Επιχειρήσεις. (2009). *Οργάνωση Τμήματος Υποδοχής (Front Office)*. 1–5. <http://gp-a2.blogspot.gr/2009/05/front-office.html>