

**PENGARUH JOB ENRICHMENT DAN JOB ENLARGEMENT
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BUDI
PERKASA ALAM KALIMANTAN TIMUR**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh:

SANDY SATRIA BINTORO
1802120321



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
BANDA ACEH
2022**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX 21023 - 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 13 November 2022

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

SANDY SATRIA BINTORO
NPM. 1802120321

Dengan judul:

**PENGARUH JOB ENRICHMENT DAN JOB ENLARGEMENT TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BUDI PERKASA ALAM
KALIMANTAN TIMUR**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE, M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Dr. Agus Ariyanto, SE, M.Si
NIK. 19760824 201112 1 001

Pembimbing II

Sulfitra, S.Si, M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Mengetahui,
Dekan



Dr. H. Tajmiz Gadeng, SE, M.Si. MM
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX 21023 - 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 13 November 2022

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

SANDY SATRIA BINTORO
NPM. 1802120321

Dengan judul:

**PENGARUH JOB ENRICHMENT DAN JOB ENLARGEMENT TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BUDI PERKASA ALAM
KALIMANTAN TIMUR**

yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 13 November 2022

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. H. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si. MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Sulfitra, S.Si, M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Anggota

Dr. Agus Ariyanto, SE, M.Si
NIK. 19760824 201112 1 001

Anggota

Dr. Tuwisna, SE, MM
NIK. 19850408 199401 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Sarvani Murad, SE, M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DIKEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR, MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU.

Banda Aceh, 13 November 2022
Yang Menyatakan




SANDY SATRIA BINTORO

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : SANDY SATRIA BINTORO
NPM : 1802120321
Program Studi : MANAJEMEN
Fakultas : EKONOMI
Jenis Karya : SKRIPSI

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif** (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**PENGARUH JOB ENRICHMENT DAN JOB ENLARGEMENT
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BUDI
PERKASA ALAM KALIMANTAN TIMUR**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 13 November 2022

Banda Aceh, 13 November 2022
Yang Menyatakan


SANDY SATRIA BINTORO

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas kuasa-Nya yang selalu memberikan kesehatan, kemudahan, dan kesabaran kepada penulis sehingga skripsi ini dapat penulis selesaikan dengan baik. Shalawat dan salam penulis persembahkan ke pangkuan Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa umat manusia ke zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Job Enrichment* dan *Job Enlargement* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Budi Perkasa Alam Kalimantan Timur” dimaksudkan sebagai syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Mengingat terbatasnya pengetahuan dan pengalaman penulis, maka penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak agar skripsi ini menjadi lebih baik dan bermanfaat.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis telah banyak mendapat bantuan yang sangat tulus dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan yang sangat baik ini penulis menyampaikan terima kasih yang mendalam kepada:

1. Orang tua tercinta Ayahanda H. Muhadi dan Ibunda Hj. Zanirina yang selalu berdoa, memberikan dukungan moral dan material demi keberhasilan penulis.
2. Bapak Agus Ariyanto, S.E.,M.Si dan Bapak Sulfitra, S.Si.,M.Si selaku Dosen

pembimbing saya yang telah membantu, mengarahkan, menyediakan waktu untuk membaca skripsi saya dan kesabarannya untuk membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi.

3. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, S.E.,M.Si,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Suryani Murad, S.E.,M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Ibu Tuwisna, S.E.,M.M selaku Ketua Laboratorium jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
6. Bapak dan ibu staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah turut serta mendukung saya dalam menempuh pendidikan selama ini dengan cara mereka masing-masing.
7. Kepada semua pihak yang telah banyak membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhirnya peneliti mengucapkan terima kasih atas semuanya yang telah membantu peneliti hingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan karuniaNya kepada kita semua khususnya kepada peneliti.

Banda Aceh, 13 November 2022

Penulis,

Sandy Satria Bintoro

ABSTRACT

This study aims to measure the effect of Job Enrichment and Job Enlargement on Employee's Job Satisfaction in PT. Budi Perkasa Alam Kalimantan Timur. The sample used in this study were employees in PT. Budi Perkasa Alam, amounting 142 respondents. Data collection equipment used in this study was a questionnaire. The sampling technique used was Proportionate Stratified Random Sampling. Regression analysis with SPSS is used as a method of analysis to determine the effect between the variables involved. Based on the results of the analysis indicated that Job Enrichment was considered significant on Job Satisfaction, and also Job Enlargement was considered significant on Employee's Job Satisfaction in PT. Budi Perkasa Alam Kalimantan Timur.

Keywords: *Job Enrichment, Job Enlargement, and Job Satisfaction.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh Pengaruh *Job Enrichment* dan *Job Enlargement* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Budi Perkasa Alam Kalimantan Timur. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Budi Perkasa Alam Kalimantan Timur yang berjumlah 142 responden. Peralatan pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Proportionate Stratified Random Sampling*. Analisis Regresi Linear dengan SPSS digunakan sebagai metode analisis untuk mengetahui pengaruh antar variabel-variabel yang terlibat. Berdasarkan hasil analisis mengidentifikasi bahwa *Job Enrichment* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dan juga *Job Enlargement* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Budi Perkasa Alam Kalimantan Timur.

Kata Kunci: *Job Enrichment*, *Job Enlargement*, dan Kepuasan Kerja.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
ABSTRAK.....	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN.....	12
2.1 Kepuasan Kerja	12
2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja	12
2.1.2 Indikator Kepuasan kerja.....	15
2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	17
2.2 <i>Job Enrichment</i> (Pengayaan Pekerjaan).....	21
2.2.1 Pengertian <i>Job Enrichment</i> (Pengayaan Pekerjaan).....	21
2.2.2 Desain <i>Job Enrichment</i> (Pengayaan Pekerjaan).....	22
2.2.3 Tujuan <i>Job Enrichment</i> (Pengayaan Pekerjaan)	24
2.2.4 Indikator <i>Job Enrichment</i> (Pengayaan Pekerjaan)	24
2.3 <i>Job Job Enlargement</i> (Perluasan Kerja)	25
2.3.1 Pengertian <i>Job Enlargement</i> (Perluasan Kerja)	25
2.3.2 Kelebihan dan Kekurangan <i>Job Enlargement</i>	27
2.3.3 Dimensi <i>Job Enlargement</i>	29
2.3.4 Indikator <i>Job Enlargement</i>	29

2.3.5	Metode Pengaplikasian Job Enlargement	30
2.3.6	Perbedaan Job Enrichment dan Job Enlargement	31
2.4	Penelitian Terdahulu	32
2.5	Pengaruh Hubungan Antar Variabel	34
2.5.1	Pengaruh <i>Job Enrichment</i> Terhadap Kepuasan Kerja	34
2.5.2	Pengaruh <i>Job Enlargement</i> Terhadap Kepuasan Kerja	35
2.5.3	Pengaruh <i>Job Enrichment</i> dan <i>Job Enlargement</i> Terhadap Kepuasan Kerja	36
2.6	Kerangka Pemikiran	37
2.8	Hipotesis Penelitian	37
BAB III METODE PENELITIAN.....		39
3.1	Lokasi dan Objek Penelitian	39
3.2	Populasi dan Sampel	39
3.2.1	Populasi	39
3.2.2	Sampel	40
3.3	Teknik Pengumpulan Data	43
3.4	Skala Pengukuran	43
3.5	Operasional Variabel Penelitian	44
3.6	Pengolahan Data	45
3.7	Uji Instrumen Penelitian	46
3.7.1	Uji Validitas	47
3.7.2	Uji Realibilitas	47
3.8	Uji Asumsi Klasik	48
3.9	Pengujian Hipotesis	50
3.9.1	Pengujian Hipotesis Hubungan/Pengaruh Langsung (<i>Direct Effect</i>)	50
3.9.2	Uji Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R ²)	51
3.9.3	Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		53
4.1	Hasil Penelitian	53

4.2 Deskriptif Karakteristik Responden	53
4.3 Analisa Deskriptif Variabel.....	56
4.3.1 Deskriptif Variabel <i>Job Enrichment</i>	58
4.3.2 Deskriptif Variabel <i>Job Enlargement</i>	59
4.3.3 Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja	61
4.4 Hasil Pengujian Instrumen	62
4.4.1 Pengujian Validitas.....	63
4.4.2 Pengujian Reliabilitas	64
4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	65
4.5.1 Hasil Uji Normalitas	65
4.5.2 Hasil Uji Multikolinearitas	68
4.6 Analisis Pengaruh Langsung Antar Variabel	69
4.6.1 Pengaruh <i>Job Enrichment</i> Terhadap Kepuasan Kerja.....	69
4.6.2 Pengaruh <i>Job Enlargement</i> terhadap Kepuasan Kerja	73
4.6.3 Pengaruh <i>Job Enrichment</i> dan <i>Job Enlargement</i> Terhadap Kepuasan Kerja...	75
4.8 Rekapitulasi Keputusan Hipotesis	78
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	79
5.1 Kesimpulan.....	79
5.2 Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA.....	81
LAMPIRAN	85

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Peralatan PT. Budi Perkasa Alam	2
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3.1 Jumlah karyawan PT. Budi Perkasa Alam.....	40
Tabel 3.2 Jumlah Sampel Karyawan PT. Budi Perkasa Alam Kalimantan Timur Berdasarkan Pendidikan Karyawan	42
Tabel 3.3 Alternatif Pilihan Jawaban Kuesioner.....	44
Tabel 3.4 Operasionalisasi Variabel Penelitian	44
Tabel 4.1 Deskriptif Karakteristik Responden.....	54
Tabel 4.2 Interval Penilaian Jawaban Responden.....	57
Tabel 4.3 Hasil Jawaban Kuisisioner Variabel <i>Job Enrichment</i>	58
Tabel 4.4 Hasil Jawaban Kuisisioner Variabel <i>Job Enlargement</i>	60
Tabel 4.5 Hasil Jawaban Kuisisioner Variabel Kepuasan Kerja	61
Tabel 4.6 Validitas Item Pertanyaan	63
Tabel 4.7 Hasil Pengujian Reliabilitas	65
Tabel 4.8 Uji Normalitas – One-Sample Kolgomorov-Smirnov	66
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas.....	68
Tabel 4.10 Analisis Pengaruh Job Enrichment Terhadap Kepuasan Kerja	69
Tabel 4.11 Hasil Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi Pengaruh Job Enrichment Terhadap Kepuasan Kerja	71
Tabel 4.12 Analisis Pengaruh Job Enlargement Terhadap Kepuasan Kerja.....	73
Tabel 4.13 Hasil Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi Pengaruh Job Enlargement Terhadap Kepuasan Kerja.....	74
Tabel 4.14 Analisis Pengaruh Job Enrichment dan Job Enlargement Terhadap Kepuasan Kerja	75
Tabel 4.15 Hasil Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi Pengaruh Job Enrichment dan Job Enlargement Terhadap Kepuasan Kerja.....	76
Tabel 4.16 Hipotesis Penelitian.....	16

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Job Enlargement dan Job Enrichment.....	32
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual Penelitian	37
Gambar 4.1 Grafik Histogram.....	67
Gambar 4.2 Normal Probability Plot	67

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan infrastruktur yang ada di Indonesia mengalami perkembangan yang cukup baik dari tahun ke tahun. Dengan semangat Indonesia untuk menjadi negara maju, sejumlah inovasi pun dilakukan untuk meningkatkan sektor infrastruktur. Jenis-jenis konstruksi di industri infrastruktur pun mulai bermunculan untuk memenuhi kebutuhan pasar yang terus berkembang setiap tahunnya.

Dalam konteks sebuah proyek, konstruksi dapat diartikan sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dilakukan untuk membangun suatu sarana atau prasarana, seperti bangunan, jalan raya, jembatan, dan lain sebagainya. Sebuah proyek konstruksi memerlukan berbagai sumber daya yang perlu dikelola dengan baik seperti manusia (SDM), material bangunan, peralatan, rancangan metode pelaksanaan, dana, dan waktu. Pertimbangan yang matang diperlukan agar proyek konstruksi dapat berjalan dengan baik dan lancar.

Jasa Konstruksi adalah layanan jasa konsultansi perencanaan pekerjaan konstruksi, layanan jasa pelaksanaan pekerjaan konstruksi, dan layanan jasa konsultansi pengawasan pekerjaan konstruksi (Menurut Undang-undang Jasa Konstruksi-UUJK).

PT. Budi Perkasa Alam (PT. BPA) merupakan perusahaan swasta yang bergerak secara khusus dalam bidang konstruksi kelautan (*marine construction*

specialist) dan didirikan pertama kali oleh Bpk Pratomo Santosanengtyas bersama dengan rekannya yaitu Askaris Chioe pada tahun 2005.

Emily 1 Project - Fuel Terminal & Jetty – Kariangau, Balikpapan, Kalimantan timur merupakan proyek terbesar PT. Budi Perkasa Alam. Emily 1 Project adalah proyek perdana Emily dari 5 rencana proyek sejenis. Emily 1 merupakan nama fasilitas terminal BBM yang dibangun oleh Indika Group untuk melayani distribusi BBM di wilayah Kalimantan dan sekitarnya. Fasilitas Emily di biyai oleh Interport selaku owner dan merupakan salah satu anak Perusahaan Indika Energy. Pelaksanaan emily dipercayakan kepada Tripatra yang terdiri dari dua paket yaitu Konstruksi Terminal dan Konstruksi Jetty. BPA sebagai salah satu rekanan dari Tripatra yang di tunjuk untuk melaksanakan Pekerjaan Jetty. Proyek ini adalah salah satu proyek terbesar yang pernah dikerjakan oleh BPA. Pelaksanaan proyek yang berlokasi di Kariangau, Balikpapan, Kalimantan timur. Berikut ini merupakan daftar peralatan dari PT. Budi Perkasa Alam.

Tabel 1.1
Daftar Peralatan PT. Budi Perkasa Alam

No.	Description	Total	Capacity
1	Barge	7	100 – 180 Feet
2	Anchor Boat	5	220 – 450 HP
3	Crawler Crane	22	25 – 250 Ton
4	Diesel Hammer	20	1,8 – 13,8 Ton
5	Excavator	21	20 – 30 Ton
6	Bulldozer	5	3 – 8 M3
7	Dumptruck	35	120 HP
Updated : February 2021			

Sumber: *Company Profile* PT. BPA, 2021

Sejak awal didirikan, BPA telah mengkonsentrasikan diri pada bidang Konstruksi Kelautan. "*Marine Construction Specialist*" adalah Visi yang

dicanangkan seiring dengan arah pengembangan BPA ke depan. Selain itu, BPA telah mendapatkan sertifikat ISO 9001:2009, ISO 14001:2009, ISO 45001:2009 OHSAS 18001:2007, ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 dan ISO 45001:2018 sebagai bukti komitmen manajemen untuk selalu berusaha memberikan pelayanan yang optimal kepada pelanggan. Oleh karena itu, PT. Budi Perkasa Alam (PT. BPA) menuntut karyawannya untuk memberikan hasil yang maksimal untuk mencapai visinya. Dalam penelitian ini, penulis hanya meneliti pada PT. Budi Perkasa Alam Kalimantan Timur.

Dalam rangka meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan, perusahaan juga perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya karena kepuasan kerja yang tinggi akan menghasilkan produktivitas karyawan yang tinggi pula. Disisi lain, kepuasan sangat menentukan seberapa besar seorang pekerja itu menyukai pekerjaannya sendiri. Penelitian yang dilakukan oleh Moh Nur Sholeh dan Undayani Cita Sari (2019) mengkaji bagaimana kepuasan kerja para pekerja perusahaan konstruksi berpengaruh positif terhadap kinerja yang diadopsi dari prinsip lean construction yang dipopulerkan oleh The Toyota Way dengan mengambil dua aspek yaitu kepemimpinan dan pengembangan individu & teamwork. Menurut data yang terkumpul di Hal serupa juga peneliti temukan di PT. Budi Perkasa Alam (PT. BPA) melalui wawancara dan observasi ke beberapa karyawan, bahwa karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya saat semua kebutuhan akan pengembangan diri serta karirnya terpenuhi.

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dirasakan oleh individu terhadap pekerjaan sebagai hasil dari evaluasi kriteria pekerjaan tersebut. Individu

yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya individu yang memiliki tingkat kepuasan yang rendah memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya (Robbins & Judge, 2013).

Kepuasan kerja merupakan hasil persepsi pegawai tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan sesuatu yang dianggap penting. Karena ini masalah persepsi, maka kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh seseorang berbeda dengan dengan orang lain (Luthans, 2013).

Kepuasan kerja adalah keyakinan emosional yang menyenangkan yang dirasakan oleh individu, sehingga individu mencintai pekerjaannya secara sukarela. Keyakinan ini tercemin dari moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja juga dianggap sebagai suatu kondisi emosional karyawan yang berada pada titik temu antara nilai balas jasa kerja oleh perusahaan dengan tingkat balas jasa yang diinginkan karyawan berupa finansial maupun non financial (Hasibuan, 2015).

Pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam organisasi menjadi permasalahan utama yang dihadapi banyak organisasi khususnya di bidang bisnis. Kemampuan menghadapi tantangan pada sebuah organisasi tergantung pada kemampuan dalam mengatur dan mengelola sumber daya manusianya karena sumber daya manusia inilah yang akan menjadi *competitive advantage* dari sebuah perusahaan. Seperti yang diutarakan oleh Porter (2008). Salah satunya dengan cara melakukan *job enrichment* dan *job enlargement* terhadap karyawan.

Robbins, Stephen P & Timothy A. Judge, (2013) mengatakan bahwa “*Job enrichment* adalah peningkatan sejauh mana pekerja itu mengendalikan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi dari kerjanya. Suatu pekerjaan untuk mengorganisasi tugas-tugas sehingga memungkinkan pekerjaan dilakukan lebih lengkap, meningkatkan kebebasan dan ketidaktergantungan karyawan, meningkatkan tanggung jawab dan memberikan umpan baik sehingga seorang individu akan mampu menilai dan mengoreksi kinerjanya sendiri”.

Menurut Wijayanto Dian (2012), “Pengayaan Pekerjaan (*job enrichment*) merupakan penambahan pekerjaan melalui peningkatan kewenangan. Dalam pengayaan pekerjaan, pekerjaan tertentu menjadi lebih besar tanggung jawabnya, biasanya dikaitkan dengan proses perencanaan maupun evaluasi pekerjaan”.

Job Enrichment (Pengayaan Pekerjaan) Menurut Gomez Luis, David Balkin dan Robert L. Cardy, (2010), adalah pendekatan desain pekerjaan yang secara langsung menerapkan teori karakteristik pekerjaan untuk membuat pekerjaan lebih menarik dan meningkatkan motivasi karyawan. *Job enrichment* memberikan kesempatan karyawan lebih, otonomi dan umpan balik, juga memberi mereka tanggung jawab lebih yang memerlukan pengambilan keputusan, seperti kerja penjadwalan, menentukan metode kerja dan kualitas. *Job Enrichment* adalah pendekatan desain pekerjaan yang secara langsung menerapkan teori karakteristik pekerjaan untuk membuat pekerjaan lebih menarik dan meningkatkan motivasi kerja karyawan serta kepuasan kerja karyawan.

Andreas Ongkowidjojo (2013), mengatakan bahwa *Job Enrichment* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan. Oleh karena itu, tidak mengherankan jika *Job Enrichment* yang tinggi dapat meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan dalam menjalankan tugasnya. Sedangkan menurut Carissa Faustina Gondosiswanto dan Silvia Florencia (2015) *Job enrichment* merupakan suatu pendekatan untuk merancang kembali pekerjaan guna meningkatkan motivasi instrinsik dan meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini berarti dengan memperhatikan *job enrichment* karyawan, maka akan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dengan tingkat pengaruh yang tinggi. Selain *job enrichment*, desain pekerjaan bagi karyawan seperti *job enlargement* juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Job Enlargement merupakan penambahan pekerjaan bagi karyawan berupa penambahan variasi pekerjaan dengan mengombinasikan atau menyatukan dua pekerjaan atau lebih. *Job enlargement* merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan pengalaman karyawan, terutama pada karyawan yang berpotensi untuk berkembang atau berpotensi untuk dipromosikan. *Job enlargement* juga dapat diterapkan pada karyawan yang dinilai masih dapat ditambah beban kerjanya (Dian Wijayanto, 2012).

Job enlargement menurut Ricky W. Griffin dan Gregory Moorhead (2010) adalah perluasan kerja atau perluasan kerja horizontal yang memperluas pekerjaan untuk memasukkan tugas yang sebelumnya dilakukan oleh pekerjaan lainnya. Sedangkan *Job enlargement* menurut Robert L. Malthis dan John H. Jackson (2006) adalah memperluas lingkup pekerjaan dengan memperluas jumlah tugas

yang berbeda yang akan dilakukan. Perluasan kerja (*job enlargement*) di definisikan sebagai pekerjaan menetapkan kegiatan tingkat tambahan yang sama, sehingga meningkatkan jumlah kegiatan yang mereka lakukan (Dessler, 2005) .

Menurut Wilson Bangun (2012), Perluasan pekerjaan (*job enlargement*) adalah menambah beban pekerjaan yang menuntut tanggung jawab yang sama dengan pekerjaan yang lainnya. Menurut Wilson Bangun (2012), Keanekaragaman pekerjaan akan menambah fungsi, sehingga dapat mengurangi kebosanan kerja. Kebutuhan psikologi dan sosial manusia akan terpenuhi dengan menambah fungsi pekerjaan, karena memperhatikan kepuasan kerja.

Menurut Usman Effendi (2014), Dalam rangka pembagian kerja beberapa pedoman dapat dijadikan patokan adalah pembagian kerja berdasarkan wilayah atau teritorial, pembagian kerja berdasarkan jenis produksi, pembagian kerja berdasarkan pelanggan yang dilayani, pembagian kerja berdasarkan fungsi (rangkaian kerja) dan pembagian kerja berdasarkan waktu.

Job enrichment dan *job enlargement* memberikan kesempatan karyawan PT. Budi Perkasa Alam Kalimantan Timur otonomi dan umpan balik, juga memberi mereka tanggung jawab lebih yang memerlukan pengambilan keputusan, seperti kerja penjadwalan, menentukan metode kerja dan kualitas. Berdasarkan data yang diperoleh dari *Company Profile* PT. Budi Perkasa Alam Kalimantan Timur, disimpulkan bahwa *job enrichment* telah diterapkan pada karyawan PT. Budi Perkasa Alam Kalimantan Timur. Sehingga dengan adanya penerapan *job enrichment* dan *job enlargement* pada karyawan PT. Budi Perkasa Alam

Kalimantan Timur, karyawan akan lebih termotivasi untuk melaksanakan tugas dengan baik dan mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik, bekerja lebih produktif, dan meningkatkan efektivitas serta efisiensi kerja. Dimana hal ini akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Budi Perkasa Alam Kalimantan Timur. Menurut data yang terkumpul melalui wawancara dan observasi ke beberapa karyawan, peneliti menemukan bahwa karyawan di PT. Budi Perkasa Alam Kalimantan Timur (PT. BPA) akan merasa puas terhadap pekerjaannya saat semua kebutuhan akan pengembangan diri serta karirnya terpenuhi.

Secara teoritis ada banyak justifikasi empiris yang menerangkan adanya hubungan erat antara *Job Enrichment*, *Job Enlargement*, dan Kepuasan Kerja dalam peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan. Namun masih ditemui keterbatasan dan perbedaan hasil dari beberapa penelitian sebelumnya. Oleh karena itu, penulis merasa tertarik untuk meneliti lebih jauh dan mendalam tentang hal tersebut, yang akan dijadikan dalam bentuk tugas akhir dengan judul penelitian **“Pengaruh *Job Enrichment* dan *Job Enlargement* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Budi Perkasa Alam Kalimantan Timur”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah maka penulis merumuskan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Job Enrichment* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Budi Perkasa Alam Kalimantan Timur.
2. Bagaimana pengaruh *Job Enlargement* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Budi Perkasa Alam Kalimantan Timur.
3. Bagaimana pengaruh *Job Enrichment* dan *Job Enlargement* terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Budi Perkasa Alam Kalimantan Timur.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dengan dilakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh *Job Enrichment* terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Budi Perkasa Alam Kalimantan Timur.
2. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh *Job Enlargement* terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Budi Perkasa Alam Kalimantan Timur.
3. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh *Job Enrichment* dan *Job Enlargement* terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Budi Perkasa Alam Kalimantan Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan :

1. Bagi Peneliti, dapat digunakan sebagai sarana pengembangan wawasan serta pengalaman dalam menganalisis permasalahan khususnya di bidang sumber daya manusia dan sebagai salah satu bahan teori yang terdapat dalam pembelajaran pada dunia nyatanya.
2. Manfaat Teoritis, diharapkan bahwa hasil penelitian dapat menjadi sumber informasi dan pemikiran yang mendalam terkait topik yang diangkat dalam penelitian ini, khususnya yang terkait dengan *Job Enrichment*, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja serta dapat menjadi referensi penelitian-penelitian selanjutnya yang terkait dengan topik tersebut.
3. Manfaat Praktis, penelitian ini dapat memberikan informasi kepada PT. Budi Perkasa Alam.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan terhadap variabel mandiri, yaitu tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2017). Tujuan penelitian deskriptif adalah untuk membuat deskripsi, gambaran, lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta, sifat serta hubungan antara berbagai fenomena yang diselidiki.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan memberikan bukti empiris tentang analisis *Job Enrichment*, *Job Enlargement*, dan Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Budi Perkasa Alam Kalimantan Timur.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Kepuasan Kerja

2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dirasakan oleh individu terhadap pekerjaan sebagai hasil dari evaluasi kriteria pekerjaan tersebut. Individu yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya individu yang memiliki tingkat kepuasan yang rendah memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya (Robbins & Judge, 2013). Ini berarti penilaian (assesment) seorang pegawai terhadap puas atau tidak puasnya dia terhadap pekerjaan merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang diskrit (terbedakan dan terpisahkan satu sama lain).

Kepuasan kerja merupakan hasil persepsi pegawai tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan sesuatu yang dianggap penting. Karena ini masalah persepsi, maka kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh seseorang berbeda dengan dengan orang lain (Luthans, 2013).

Kepuasan kerja adalah keyakinan emosional yang menyenangkan yang dirasakan oleh individu, sehingga individu mencintai pekerjaannya secara sukarela. Keyakinan ini tercemin dari moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja juga dianggap sebagai suatu kondisi emosional karyawan yang berada pada titik temu antara nilai balas jasa kerja oleh perusahaan dengan tingkat

balas jasa yang diinginkan karyawan berupa finansial maupun non finansial (Hasibuan, 2015).

Adikaram (2016) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya. Perasaan ini didasarkan pada persepsi kepuasan seseorang. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas yang dibutuhkan, tingkat komunikasi dalam suatu organisasi, dan cara manajemen memperlakukan para karyawan.

Kepuasan kerja adalah cara seseorang pekerja merasakan pekerjaannya, dan merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya bermacam-macam (Wesley dan Yulk, 2012). Kepuasan kerja merupakan suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antara karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut fisik dan psikologis (Sofyan, 2013). Kepuasan kerja pada dasarnya adalah tentang apa yang membuat seorang bahagia dalam pekerjaannya atau bagian dari kepuasan hidup (Trisnaningsih, 2011).

Berbeda dengan yang disampaikan diatas, Jex (2002) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai rasa puas yang berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya yang meliputi aspek kognitif dan perilaku. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah keyakinan yang dimiliki pekerja akan pekerjaan dan situasi pekerjaannya, seperti pandangan terhadap pekerjaannya menarik atau tidak,

merangsang, dan membosankan atau menuntut. Aspek perilaku pekerjaan adalah kecenderungan perilaku individu terhadap pekerjaannya yang ditunjukkan melalui aktifitas pekerjaan yang dilakukan, seperti tetap bertahan di posisinya atau bekerja secara teratur dan disiplin.

Spector (1985) dalam Laksmi (2012) juga mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya maupun aspek dari pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja sangat berhubungan dengan sejauhmana individu merasakan puas atau tidaknya terhadap pekerjaan yang dihadapi. Individu yang cenderung mendekati atau bertahan dengan pekerjaannya maka individu tersebut akan merasa puas, sedangkan individu yang cenderung menghindari pekerjaannya, maka individu tersebut tidak merasakan puas.

Sementara menurut Robin (dalam Ilahi, Mukzam, & Prasetya, 2017) kepuasan kerja adalah suatu keadaan dalam diri seseorang yang merasa puas, lega dan senang karena situasi dan kondisi kerja yang dapat memenuhi kebutuhan, keinginan dan harapannya. Apabila seorang memiliki kepuasan dalam pekerjaannya maka ada kecenderungan akan memiliki kesehatan yang baik, umur panjang dan merasa senang sehingga memiliki komitmen yang tinggi untuk mengoptimalkan kualitas kerjanya (Trisnaningsih, 2011).

Berdasarkan dari beberapa definisi dan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah respons emosional yang muncul terhadap situasi pekerjaan yang dikaitkan dengan hal-hal yang didapat individu untuk memenuhi harapannya terhadap pekerjaan.

2.1.2 Indikator Kepuasan kerja

Kepuasan kerja terbagi kedalam 6 (enam) indikator menurut Luthan (2013), yaitu:

a. Pekerjaan itu sendiri

Sejauh mana pekerjaan memberi individu tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan dapat memediasi hubungan antara kepribadian dan kepuasan kerja. Jika persyaratan kreatifitas pekerjaan karyawan terpenuhi, maka karyawan cenderung merasa puas.

b. Gaji

Upah dan gaji diakui sebagai faktor yang signifikan dan multidimensional yang kompleks dalam kepuasan kerja. Uang tidak hanya membantu individu dalam mencapai kebutuhan dasar mereka, namun juga berperan dalam memberikan kepuasan pada tingkat tertinggi. Karyawan sering melihat gaji sebagai cerminan bagaimana manajemen memandang kontribusinya terhadap organisasi. Jika karyawan diijinkan untuk bebas dalam memilih jenis tunjangan yang mereka pilih, maka hal ini mampu membuat peningkatan yang signifikan baik dalam kepuasan hidup maupun kepuasan kerja secara keseluruhan.

c. Promosi

Peluang promosi tampaknya memiliki efek yang bervariasi pada kepuasan kerja. Hal ini karena promosi mengambil sejumlah bentuk yang berbeda

dan memiliki variasi penghargaan yang menyertainya, seperti individu yang dipromosikan berdasarkan senioritas sering mengalami kepuasan kerja tapi tidak sebanyak mereka yang dipromosikan berdasarkan kinerja. Selain itu, promosi dengan kenaikan gaji juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

d. Pengawasan

Kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pengawasan memiliki dua dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu salah satunya adalah keterpusatan karyawan, di mana atasan mengambil kepentingan pribadi dan peduli dengan karyawan tersebut. Hal ini biasanya diwujudkan dengan cara seperti melihat seberapa baik pekerjaan karyawan, memberikan nasehat dan bantuan kepada individu, dan berkomunikasi dengan rekan sejawat dan pribadi. Dimensi lainnya adalah partisipasi atau pengaruh, seperti seorang manajer yang mengizinkan karyawannya untuk dapat berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan. Dalam Hal ini membua tingkat kepuasan kerja menjadi lebih tinggi.

e. Rekan Kerja

Tingkat dimana rekan kerja secara teknis mampu dan mendukung secara sosial yang akan berpengaruh pada kepuasan kerja. Rekan kerja yang ramah dan kooperatif adalah sumber kepuasan kerja karyawan. Kelompok

kerja, terutama rekan kerja berfungsi sebagai sumber dukungan, kenyamanan, saran, dan bantuan kepada anggota individu.

f. Kondisi kerja

Kondisi kerja memiliki efek pada kepuasan kerja. Jika kondisi kerja bagus, seperti lingkungan yang bersih dan menarik, maka karyawan akan merasa lebih mudah melakukan pekerjaan mereka. Sebaliknya, jika kondisi kerja buruk, seperti lingkungan yang panas dan bising, maka karyawan akan merasa lebih sulit menyelesaikan sesuatu. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kondisi kerja terhadap kepuasan kerja sama dengan kelompok kerja.

2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut As'ad (2004), yaitu:

a. Faktor psikologis

Faktor yang berhubungan dengan kejiwaan individu yang terdiri dari minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, inteligensi, bakat, perasaan kerja, dan keterampilan atau pengalaman.

b. Faktor fisik

Faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik individu dan lingkungan kerja yang terdiri dari jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, penerangan, sirkulasi udara, dan kesehatan pegawai.

c. Faktor finansial

Faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain-lain.

d. Faktor sosial

Faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial dengan lingkungan sekitarnya, seperti karyawan dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

Sementara menurut Singh & Jain (2013), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terbagi atas 9 jenis, yaitu:

a. Kebijakan Kompensasi dan Manfaat

Kompensasi dapat digambarkan sebagai jumlah imbalan yang diharapkan seorang pekerja dari pekerjaan itu, seperti gaji, bonus, insentif (tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan), dan yang lainnya. Karyawan harus puas dengan paket gaji yang kompetitif. Rasa puas dirasakan dengan meraih penghargaan yang adil dan merata.

b. Jaminan kerja

Jaminan kerja adalah jaminan atau keyakinan karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya saat ini. Jaminan kerja meliputi fasilitas, target yang mudah diakses atau masuk akal, dan cuti. Karyawan dengan tingkat jaminan kerja yang tinggi memiliki probabilitas rendah untuk kehilangan pekerjaan dalam waktu dekat. Profesi atau kesempatan kerja tertentu pada dasarnya memiliki jaminan kerja yang lebih baik daripada

yang lain. Keamanan kerja juga dipengaruhi oleh kinerja pekerja, keberhasilan bisnis dan lingkungan ekonomi saat ini.

c. Kondisi kerja

Karyawan sangat termotivasi dengan kondisi kerja yang baik karena mampu memberikan rasa aman, nyaman dan motivasi. Sebaliknya, kondisi kerja yang buruk menimbulkan ketakutan akan kesehatan yang buruk pada karyawan. Semakin nyaman lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka akan semakin produktif kinerja karyawan.

d. Hubungan dengan atasan

Hubungan kerja yang baik dengan atasan sangat penting dikarenakan karyawan memerlukan masukan profesional, kritik yang konstruktif, dan pengertian umum.

e. Promosi dan Pengembangan Karir

Promosi dapat menjadi tolak ukur sebagai prestasi yang signifikan dalam kehidupan. Hal ini menjanjikan dan memberikan lebih banyak gaji, tanggung jawab, wewenang, independensi dan status kepada karyawan. Kesempatan untuk promosi menentukan tingkat kepuasan karyawan.

f. Gaya kepemimpinan

Tingkat kepuasan dalam pekerjaan bisa ditentukan oleh gaya kepemimpinan. Kepuasan karyawan diperlukan dengan gaya kepemimpinan yang demokratis. Pemimpin demokrasi mempromosikan persahabatan, rasa hormat dan kehangatan hubungan antar karyawan.

Sebaliknya, karyawan yang bekerja di bawah pemimpin otoriter dan diktator mengungkapkan tingkat kepuasan karyawan yang rendah.

g. Kelompok kerja

Kelompok kerja merupakan keinginan alami bagi manusia untuk berinteraksi dengan orang lain yang meliputi hubungan dengan anggota kelompok, dinamika kelompok, kehesivitas kelompok dan afiliasi didalam kelompok. Karakteristik ini menyebabkan pada terbentuknya kelompok kerja di tempat kerja. Pekerja yang terisolasi tidak menyukai pekerjaan mereka. Kelompok kerja memiliki pengaruh yang luar biasa pada kepuasan karyawan.

h. Variabel Pribadi

Variable pribadi seperti usia, jenis kelamin, harapan dan kepribadian dapat mempengaruhi motivasi dan faktor pribadi para karyawan untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien. Kepuasan karyawan dapat dikaitkan dengan faktor psikologis.

i. Faktor lain

Ada beberapa variabel penting lainnya yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan dalam organisasi, yaitu dorongan dan umpan balik, penggunaan teknologi, dan perasaan akan penerimaan dalam kelompok.

2.2 *Job Enrichment* (Pengayaan Pekerjaan)

2.2.1 *Pengertian Job Enrichment* (Pengayaan Pekerjaan)

Menurut Mathis, R.L dan J.H. Jackson (2006), “*Job Enrichment* adalah peningkatan kedalam sebuah pekerjaan dengan menambah tanggung jawab untuk merencanakan, mengatur, mengendalikan, dan mengevaluasi pekerjaan”. Robbins, Stephen P & Timothy A. Judge, (2013) mengatakan bahwa “*Job enrichment* adalah peningkatan sejauh mana pekerja itu mengendalikan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi dari kerjanya. Suatu pekerjaan untuk mengorganisasi tugas-tugas sehingga memungkinkan pekerjaan dilakukan lebih lengkap, meningkatkan kebebasan dan ketidaktergantungan karyawan, meningkatkan tanggung jawab dan memberikan umpan baik sehingga seorang individu akan mampu menilai dan mengoreksi kinerjanya sendiri”.

Menurut Wijayanto Dian (2012), “Pengayaan Pekerjaan (*job enrichment*) merupakan penambahan pekerjaan melalui peningkatan kewenangan. Dalam pengayaan pekerjaan, pekerjaan tertentu menjadi lebih besar tanggung jawabnya, biasanya dikaitkan dengan proses perencanaan maupun evaluasi pekerjaan”.

Job Enrichment (Pengayaan Pekerjaan) Menurut Gomez Luis, David Balkin dan Robert L. Cardy, (2010), adalah pendekatan desain pekerjaan yang secara langsung menerapkan teori karakteristik pekerjaan untuk membuat pekerjaan lebih menarik dan meningkatkan motivasi karyawan. *Job enrichment* memberikan kesempatan karyawan lebih, otonomi dan umpan balik, juga

memberi mereka tanggung jawab lebih yang memerlukan pengambilan keputusan, seperti kerja penjadwalan, menentukan metode kerja dan kualitas.

Menurut Greenberg and Baron, (2003), *Job Enrichment* memberikan karyawan tidak hanya lebih banyak pekerjaan yang harus dilakukan tetapi juga lebih banyak tugas untuk tampil di tingkat yang lebih tinggi keterampilan dan tanggung jawabnya. *Job enrichment* memberikan karyawan kesempatan untuk mengambil kontrol yang lebih besar atas bagaimana untuk melakukan pekerjaan mereka. *Job Enrichment* adalah tambahan pekerjaan secara vertikal, memiliki tingkatan yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerjaan utama seorang pekerja. Maka dari itu dengan adanya pengayaan pekerjaan, pekerjaan yang dilakukan lebih bervariasi dan menantang sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja dengan tanggungjawab yang lebih besar.

2.2.2 Desain *Job Enrichment* (Pengayaan Pekerjaan)

Begitu banyak pekerjaan sangat membosankan dan monoton dan apa yang dapat dilakukan untuk membuat pekerjaan yang ditawarkan lebih memuaskan, dengan mengurangi biaya perekrutan, meningkatkan retensi staff yang berpengalaman dan memotivasi mereka untuk tampil di tingkat yang tinggi. Salah satu faktor kunci dalam design pengayaan pekerjaan (*job enrichment*) menurut Robbins, Stephen P & Timothy A. Judge (2009), sebagai berikut:

1. Menggabungkan Tugas

Gabungan berbagai bentuk aktivitas kerja untuk memberikan yang lebih menantang dan kompleks pada tugas pekerjaan. Hal ini memungkinkan

pekerja untuk menggunakan berbagai macam keterampilan, variasi tugas yang dapat membuat pekerjaan terasa lebih bermakna dan penting. Hal ini meningkatkan keanekaragaman dan identitas tugas.

2. Menciptakan Unit Kerja Alami

Salah satu cara memperkaya pekerjaan adalah melalui pembentukan unit kerja yang alami dimana pegawai mendapatkan kepemilikan pekerjaan. Unit kerja berarti bahwa tugas pekerja dilakukan sama, mengartikan dan mengidentifikasi seluruhnya. Kenaikan pekerjaan pada setiap pekerja menunjukkan kemungkinan bahwa pekerja akan meninjau pekerjaannya yang berarti dan penting yang tidak begitu relevan dan membosankan.

3. Menampilkan Hubungan Pelanggan

Pekerja sangat jarang kontak dengan pengguna produk ataupun jasanya. Jika hubungan tersebut dapat dibangun, komitmen kerja dan motivasi biasanya akan meningkat. Hal ini meningkatkan keanekaragaman otonomi, dan umpan balik bagi karyawan.

4. Memperluas Pekerjaan Vertikal

Ketika kesenjangan (gap) antara “melakukan” dan “mengontrol” dikurangi “vertical loading” terjadi, khususnya tanggung jawab yang sebelumnya merupakan tanggung jawab manajemen sekarang didelegasikan kepada pegawai sebagai bagian dari pekerjaan mereka. Ketika pekerjaan dibebani secara vertikal, otonomi naik, pekerja merasa tanggung jawab personal dan akuntabilitas untuk outcomes/dampak dari usaha mereka.

5. Membuka Saluran Feedback

Dengan meningkatkan umpan balik, pekerja tidak hanya belajar bagaimana sebaiknya mereka menyamakan pekerjaannya, tetapi hanya dengan memperbaiki kinerja mereka, memperburuk atau mengulang pada tingkat yang tetap. Idealnya umpan balik ini menyangkut kinerja yang dapat diterima langsung seperti pekerja melakukan pekerjaannya dan perlu kebiasaan dasar manajemen.

2.2.3 Tujuan *Job Enrichment* (Pengayaan Pekerjaan)

Terdapat beberapa tujuan dari Pengayaan Pekerjaan:

- a. Membuat pekerjaan menjadi semakin berarti / bermakna, menyenangkan, dan memuaskan.
 - b. Memberikan lebih banyak otonomi dalam merencanakan dan mengontrol pekerjaannya.
 - c. Memberikan pekerja lebih banyak tanggung jawab.
 - d. Memberikan kesempatan – kesempatan kepada pekerja untuk meraih penghargaan, pengakuan, peningkatan/kemajuan dan pengembangan.
- Sehingga para pekerja lebih termotivasi untuk bekerja lebih giat.

2.2.4 Indikator *Job Enrichment* (Pengayaan Pekerjaan)

Menurut Greenberg and Baron (2003), terdapat indikator dalam pengayaan pekerjaan :

1. *Skill Variety*: yaitu meningkatkan jumlah individu keterampilan yang digunakan ketika melakukan pekerjaan.

2. *Task Identity*: yaitu mengaktifkan orang untuk melakukan pekerjaan dari awal sampai akhir.
3. *Task Significance*: yaitu memberikan pekerjaan yang memiliki dampak langsung terhadap organisasi atau para stakeholder.
4. *Autonomy*: yaitu meningkatkan tingkat pengambilan keputusan, dan kebebasan untuk memilih bagaimana dan ketika pekerjaan selesai.
5. *Feedback*: yaitu meningkatkan jumlah pengakuan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, dan mengkomunikasikan hasil karya orang.

2.3 *Job Job Enlargement* (Perluasan Kerja)

2.3.1 *Pengertian Job Enlargement* (Perluasan Kerja)

Job Enlargement merupakan penambahan pekerjaan bagi karyawan berupa penambahan variasi pekerjaan dengan mengombinasikan atau menyatukan dua pekerjaan atau lebih. *Job enlargement* merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan pengalaman karyawan, terutama pada karyawan yang berpotensi untuk berkembang atau berpotensi untuk dipromosikan. *Job enlargement* juga dapat diterapkan pada karyawan yang dinilai masih dapat ditambah beban kerjanya (Dian Wijayanto, 2012).

Job enlargement menurut Ricky W. Griffin dan Gregory Moorhead (2010) adalah perluasan kerja atau perluasan kerja horizontal yang memperluas pekerjaan untuk memasukkan tugas yang sebelumnya dilakukan oleh pekerjaan lainnya. Sedangkan *Job enlargement* menurut Robert L. Malthis dan John H. Jackson (2006) adalah memperluas lingkup pekerjaan dengan memperluas jumlah tugas

yang berbeda yang akan dilakukan. Perluasan kerja (*job enlargement*) di definisikan sebagai pekerjaan menetapkan kegiatan tingkat tambahan yang sama, sehingga meningkatkan jumlah kegiatan yang mereka lakukan (Dessler, 2005) .

Menurut Wilson Bangun (2012), Perluasan pekerjaan (*job enlargement*) adalah menambah beban pekerjaan yang menuntut tanggung jawab yang sama dengan pekerjaan yang lainnya. Menurut Wilson Bangun (2012), Keanekaragaman pekerjaan akan menambah fungsi, sehingga dapat mengurangi kebosanan kerja. Kebutuhan psikologi dan sosial manusia akan terpenuhi dengan menambah fungsi pekerjaan, karena memperhatikan kepuasan kerja.

Menurut Usman Effendi (2014), Dalam rangka pembagian kerja beberapa pedoman dapat dijadikan patokan adalah pembagian kerja berdasarkan wilayah atau teritorial, pembagian kerja berdasarkan jenis produksi, pembagian kerja berdasarkan pelanggan yang dilayani, pembagian kerja berdasarkan fungsi (rangkaiannya kerja) dan pembagian kerja berdasarkan waktu.

Dessler (2005) di dalam Raza & Nawaz, (2011) mendefinisikan "*job enlargement*" sebagai penugasan pekerja dengan tambahan kegiatan di tingkat yang sama sehingga meningkatkan jumlah kegiatan yang mereka lakukan, namun para pekerja pada awalnya akan menerima hal ini dengan sikap yang positif namun dengan adanya penambahan beban kerja dan tidak disertai dengan sebuah "*reward*" akan mengakibatkan karyawan hanya merasakan mendapatkan tanggung jawab lebih dan akan berpikir/hanya mendapatkan sebuah beban kerja yang melelahkan".

Robbins, Stephen P & Timothy A. Judge (2009), menyatakan *job enlargement* adalah peningkatan jumlah tugas dan variasi tugas yang disebabkan oleh adanya perluasan variasi pekerjaan. Walaupun hasil dari *job enlargement* ini kurang ditanggapi antusias dibandingkan dengan cara motivasi lainnya, seperti pemberian kompensasi. Dalam hal ini, salah satu desain pekerjaan ini berhubungan dengan pekerjaan meningkat, sehingga perusahaan berkewajiban untuk memberikan pelatihan yang tepat untuk menambah variasi yang lebih besar dalam pekerjaan, sehingga mengurangi kemonotonan pekerja. Dengan demikian perluasan pekerjaan dapat dinyatakan sebagai perluasan tugas dalam satu jabatan atau dapat disebut tambahan pekerjaan secara horizontal. Perluasan pekerjaan dapat memberikan variasi lebih terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan dengan menggabungkan tugas-tugas yang dikhususkan dengan tingkat kesulitan yang sama bandingannya.

Dari kesimpulan diatas *job enlargement* merupakan peningkatan lingkup pekerjaan melalui perluasan jangkauan tugas, pekerjaan dan tanggung jawab umum dalam tingkat dan batasan yang sama.

2.3.2 Kelebihan dan Kekurangan *Job Enlargement*

Menurut Linov.HR (2020) Tujuan utama dari *job enlargement* adalah meningkatkan kualitas kerja karyawan sehingga karyawan tidak monoton mengerjakan pekerjaan yang itu-itu saja. Berikut kelebihan dari *job enlargement*:

1. Menciptakan Jangkauan Pekerjaan yang Lebih Luas

Perluasan pekerjaan membuat pekerjaan lebih bervariasi dari pekerjaan sebelumnya.

2. Mengurangi Pekerjaan yang Monoton

Karyawan yang mendapatkan pekerjaan monoton bisa merasa bosan dan mengurangi tingkat produktivitas. Jadi, ketika pekerjaan bertambah, karyawan bisa lebih merasa termotivasi untuk bekerja lebih giat

3. Menambah Keterampilan Karyawan

Penambahan tugas membuat keterampilan karyawan ikut terangsang. Hal ini sangat berguna untuk membantu membuka jenjang karir.

Walau bertujuan utama untuk menambah produktivitas karyawan, penambahan pekerjaan justru bisa memperburuk kinerja karyawan jika dilakukan dengan cara yang tak tepat. Ada beberapa kekurangan dari job enlargement, yaitu:

1. Berpotensi Menurunkan Efisiensi

Menambah pekerjaan menyebabkan spesialisasi semakin berkurang. Sehingga akan berdampak kepada efisiensi kinerja karyawan.

2. Kualitas produk akan menurun

Ketika spesialisasi dan efisiensi kinerja karyawan menurun, kualitas produk bisa ikut menurun. Penurunan ini akan berdampak pada kepuasan pelanggan terhadap produk perusahaan.

3. Karyawan mengalami *burnout*.

Peningkatan beban kerja ke suatu peran yang tidak realistis akan membebani karyawan. Jika dibiarkan, karyawan berpotensi mengalami stres dan *burnout*.

2.3.3 Dimensi Job Enlargement

Dimensi untuk melaksanakan tugas-tugas baru pada jabatan yang baru Menurut Katz and Coleman, (2001) sebagai berikut:

1. Perancangan pekerjaan dimana terdapat peningkatan jumlah tugas yang berhubungan dengan pekerjaan yang ada.
2. Peningkatan atau penambahan ruang lingkup sebuah pekerjaan.
3. Peningkatan tanggung jawab dalam hal kuantitas
4. Peningkatan dalam hal kualitas di tingkat/level yang sama

2.3.4 Indikator Job Enlargement

Menurut Dessler (2005) dalam (Shakeela Saleem, Wasim Abbas Shaheen dan Rashada Saleem tahun 2012) menyatakan beberapa indikator dari job enlargement:

- A. Perputaran posisi kerja atas job enlargement
 1. Tanggung jawab lebih besar
 2. Tugas tambahan
 3. Rutinitas kerja
 4. Situasi kerja
- B. Job enlargement membuat pekerjaan tidak begitu efektif
 5. Perasaan bosan
 6. Menurunkan motivasi
 7. Tingkat kepuasan
 8. Tekanan kerja

C. Tingkat aktivasi job enlargement

- 9. Pekerjaan lebih menarik
- 10. Pekerjaan tepat waktu
- 11. Kedisiplinan

2.3.5 Metode Pengaplikasian Job Enlargement

Job enlargement is a conscious redesign of job increase the variety of task performance by an employee (Operation and Industrial Management: Designing and Managing for Productivity, Donald Delmar, McGraw Hill. Hal.188) *Job enlargement* secara umum memiliki tujuan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja dengan mengurangi karakteristik yang tidak dibutuhkan, seperti pengulangan pekerjaan yang berlebihan serta memperluas tanggung jawab tugas pekerjaannya secara horizontal. Biasanya dalam metode ini sering diaplikasikan untuk pekerjaan yang lebih bersifat fisik, diantaranya meliputi:

- 1. Memperluas variasi kemampuan dan pengetahuan
- 2. Memperbanyak utilisasi berupa tugas penting dan kemampuan kerja yang dilakukan pekerja
- 3. Memberikan kebebasan dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan

Dari hal tersebut pekerja dapat mengembangkan kemampuan yang mereka miliki. Namun, tidak semua dapat melakukan *Job Enlargement* karena untuk dapat melaksanakan *Job Enlargement* pekerja diharapkan memiliki tanggung

jawab. Bila mereka tidak mampu melaksanakan tanggung jawab ini tentu semua pekerjaan tidak dapat berjalan baik.

2.3.6 Perbedaan Job Enrichment dan Job Enlargement

Berikut ini merupakan perbedaan antara *Job Enrichment* dan *Job Enlargement* Menurut Eddy Harjanto (2006), perbedaannya yaitu:

Job Enlargement

Motivasi melalui *job enlargement* adalah memberikan tugas dan tanggung jawab lebih besar pada karyawan. Namun ini dalam bentuk kuantitas. Misalnya, seorang tenaga telemarketing, diminta untuk melakukan panggilan lebih banyak lagi.

Job Enrichment

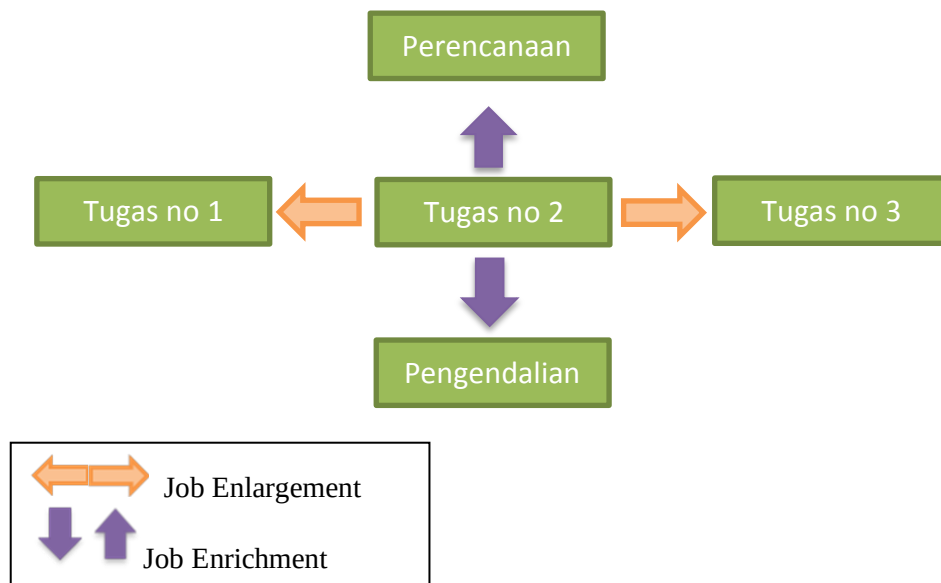
Job enrichment hampir sama dengan *job enlargement*. Hanya bedanya, jika *job enlargement* menambah dalam kuantitas, maka *job enrichment* menambah pekerjaan dalam hal kualitas, atau kompleksitasnya. Misalnya, seorang teknisi yang biasanya menangani mesin, kemudian ditugaskan untuk menangani mesin baru yang lebih kompleks.

Kaitan kedua istilah itu amat erat. Aplikasi langsung dari analisis jabatan adalah untuk penyusunan desain jabatan, atau desain ulang dari sebuah jabatan. Pendekatan untuk mendesain pekerjaan yang memotivasi:

Job Enlargement : Ekspansi pekerjaan secara horizontal. Hal ini disebut juga memperluas cakupan pekerjaan (*job range*).

Job Enrichment : Ekspansi pekerjaan secara vertikal. Hal ini disebut juga meningkatkan tanggung jawab pekerjaan (*job depth*).

Gambar 2.1 *Job Enlargement* dan *Job Enrichment*



2.4 Penelitian Terdahulu

Kegunaan penelitian terdahulu adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sehingga bisa dijadikan pijakan atau dasar untuk penelitian ini. Penelitian sebelumnya yang terkait dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1	Carissa Faustina Gondosiswanto dan Silvia Florencia (2015)	Pengaruh <i>Job Enrichment</i> Terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Surabaya.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Job enrichment</i> yang tinggi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dan <i>Job enrichment</i> berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan	• Lokasi penelitian • Objek Penelitian	Meneliti mengenai <i>Job Enrichment</i> , dan Kepuasan Kerja.

			kerja.		
2	Francisca Hermawan (2012)	Pengaruh <i>Job Enrichment</i> Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi PT. Fajar Surya Wisesa	Penelitian ini menunjukkan kualitas hubungan <i>job enrichment</i> dengan kepuasan kerja, kualitas hubungan <i>job enrichment</i> dengan motivasi dan kualitas hubungan <i>job enrichment</i> dengan komitmen organisasi, masing-masing memiliki korelasi yang positif dan kuat artinya jika variable dependent meningkat maka mempengaruhi peningkatan variable independent.	• Lokasi penelitian • Objek Penelitian	Meneliti mengenai <i>Job Enrichment</i> , dan Kepuasan Kerja.
3	Nilam A. Quilim, Rita Taroreh Olivia Nelwan (2016)	Pengaruh Kesejahteraan Psikologis Karyawan, <i>Job Enrichment</i> dan <i>Job Enlargement</i> Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Ternate Maluku Utara	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kesejahteraan psikologis karyawan, <i>job enrichment</i> , dan <i>job enlargement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Mandiri Cabang Ternate.	• Lokasi penelitian di Ternate • Objek Penelitian	Meneliti mengenai <i>Job Enrichment</i> dan Kepuasan Kerja.
4	Andreas Ongkowidjojo (2013)	Pengaruh <i>Job Enrichment</i> Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi PT. Nutrifood Indonesia Surabaya	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>job enrichment</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan, kepuasan kerja dan komitmen organisasional.	• Lokasi penelitian • Objek Penelitian	Meneliti mengenai <i>Job Enrichment</i> , dan Kepuasan Kerja.
5	Bonifacius Nugroho Anindhito <i>et, al</i> (2016)	Pengaruh <i>Job Enlargement</i> dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Wilayah DJKN Bali dan Nusa Tenggara serta KPKNL Denpasar.	Berdasarkan hasil analisis regresi berganda terbukti bahwa <i>job enlargement</i> dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Wilayah DJKN Bali dan Nusa Tenggara dan KPKNL Denpasar. Hasil penelitian ini adalah	• Lokasi penelitian • Objek Penelitian	Meneliti mengenai <i>Job Enlargement</i> dan Kepuasan Kerja.

			motivasi kerja berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja adalah motivasi kerja.		
6	Osep Lukiana <i>et al</i> (2020)	Pengaruh <i>Job Rotation dan Job Enlargement</i> Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis).	Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa job rotation dan job enlargement berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis dengan besarnya pengaruh 39,06% dan sisanya 60,94% dipengaruhi oleh faktor lain. Diharapkan Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis mempertahankan dan memperhatikan job rotation dan job enlargement sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.	• Lokasi penelitian • Objek Penelitian	Meneliti mengenai <i>dan Job Enlargement</i> dan Kepuasan Kerja.

2.5 Pengaruh Hubungan Antar Variabel

2.5.1 Pengaruh *Job Enrichment* Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Carissa Faustina Gondosiswanto dan Silvia Florencia (2015) *Job enrichment* merupakan suatu pendekatan untuk merancang kembali pekerjaan guna meningkatkan motivasi intrinsik dan meningkatkan kepuasan kerja. *Job enrichment* memiliki hubungan positif yang kuat terhadap kepuasan kerja hal ini berarti dengan memperhatikan *job enrichment* karyawan, maka akan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dengan tingkat pengaruh yang tinggi.

Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa dengan meningkatkan *job enrichment*, maka meningkat pula kepuasan kerja karyawan secara signifikan.

Nugraha (2010) yang menyatakan bahwa *job enrichment* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Apabila *job enrichment* semakin tinggi, maka semakin meningkat kepuasan kerja. Francisca Hermawan (2012) juga mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *job enrichment* dan kepuasan kerja. Andreas Ongkowidjojo (2013) juga mengungkapkan bahwa *Job Enrichment* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *job enrichment*, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

H₁: *Job Enrichment* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Budi Perkasa Alam Kalimantan Timur.

2.5.2 Pengaruh *Job Enlargement* Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Nilam A. Quilim, (2016) *Job enlargement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hubungan positif yang kuat terhadap kepuasan kerja dapat meningkatkan *job enlargement*. Sedangkan menurut Bonifacius Nugroho Anindhito *et, al* (2016), dalam penelitiannya menyatakan hasil analisis regresi berganda terbukti bahwa *job enlargement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Begitu pula dengan pendapat menurut Osep Lukiana *et al* (2020), yang mengemukakan bahwa *job enlargement* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Apabila *job enlargement* semakin tinggi, maka semakin meningkat

kepuasan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *job enlargement* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

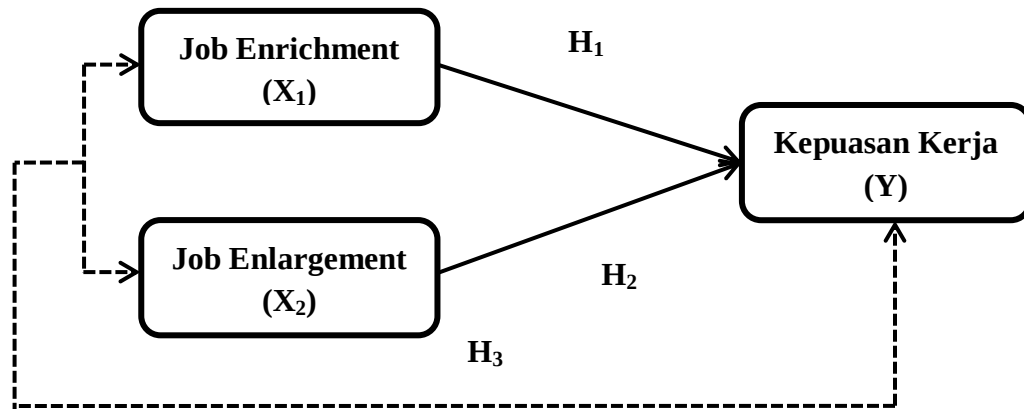
H₂: *Job Enlargement* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Budi Perkasa Alam Kalimantan Timur.

2.5.3 Pengaruh *Job Enrichment* dan *Job Enlargement* Terhadap Kepuasan Kerja

Nilam A. Quilim, (2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *Job Enrichment* dan *Job enlargement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hubungan positif yang kuat terhadap kepuasan kerja dapat meningkatkan *job enrichment* dan *job enlargement*. Nugraha (2010) yang menyatakan bahwa *job enrichment* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Apabila *job enrichment* semakin tinggi, maka semakin meningkat kepuasan kerja. Francisca Hermawan (2012) juga mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *job enrichment* dan kepuasan kerja. Bonifacius Nugroho Anindhito *et, al* (2016), dalam penelitiannya menyatakan hasil analisis regresi berganda terbukti bahwa *job enlargement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *job enrichment* dan *job enlargement* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

H₃: *Job Enrichment* dan *Job Enlargement* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Budi Perkasa Alam Kalimantan Timur.

2.6 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual Penelitian

2.8 Hipotesis Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah, rumusan masalah, dan kerangka model penelitian, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

H₁: *Job Enrichment* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Budi Perkasa Alam Kalimantan Timur.

H₂: *Job Enlargement* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Budi Perkasa Alam Kalimantan Timur.

H₃: *Job Enrichment* dan *Job Enlargement* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Budi Perkasa Alam Kalimantan Timur.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian berjenis kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan hipotesis yang berkaitan dengan fenomena. Dalam hal untuk mendapatkan data serta informasi yang akurat dan relevan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan skripsi ini, peneliti melakukan serangkaian penelitian secara langsung terhadap karyawan PT. Budi Perkasa Alam Kalimantan Timur. Sedangkan objek penelitian ini adalah *Job Enrichment*, *Job Enlargement*, dan Kepuasan Kerja.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Cooper & Schindler (2014) populasi adalah kumpulan dari seluruh obyek yang akan diteliti. Dengan kata lain populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek/obyek yang mempunyai karakteristik yang sama yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari. Namun, penelitian ini tidak menggunakan keseluruhan anggota populasi, karena untuk mengeneralisasikannya cukup diwakili oleh sebagian anggota populasi yang disebut sampel (Cooper & Schindler, 2014). Populasi yang akan diteliti harus didefinisikan dengan jelas sebelum penelitian dilakukan. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan

karakteristik, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Budi Perkasa Alam yang berjumlah sebanyak 198 karyawan.

Table 3.1
Jumlah karyawan PT. Budi Perkasa Alam

Karyawan	Jumlah
Total	220

Sumber: PT. Budi Perkasa Alam Kalimantan Timur, 2021

3.2.2 Sampel

Sampel adalah elemen-elemen bagian dari populasi (Cooper & Schindler, 2014). Dengan kata lain sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*. Pada dasarnya penggunaan sampel penelitian diperkenankan dalam prosedur penelitian selama sampel tersebut dapat mewakili populasinya secara baik (representative) serta teknik pengambilan sampel yang benar.

Dikarenakan *profitabilitas* elemen dalam populasi untuk terpilih sebagai sampel diketahui maka teknik pengambilan sampel dilakukan secara *probability sampling*. Jenis *probability sampling* yang dipilih adalah metode *Proportionate Stratified Random Sampling*. Menurut Sugiyono (2017) “*Stratified Random Sampling* yaitu teknik yang digunakan bila populasi mempunyai anggota atau

unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional.” Dalam hal ini sampel yang berstrata diolah kembali agar jumlah sampel yang didapat menjadi proporsional.

Proportionate Stratified Sampling merupakan sampel terstratifikasi dengan populasi dibagi atas kelompok-kelompok yang homogen (strata). Dari masing-masing kelompok diambil sampel secara proporsional.

Rumus:

$$n_h = \frac{N_h}{N} \times n$$

Keterangan:

n_h = Sampel pada unit populasi

n = Sampel (size of sample)

N_h = Subpopulasi pada unit populasi

N = Populasi (size of populasi)

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Budi Perkasa Alam Kalimantan Timur yang berjumlah 220 orang. Populasi penelitian dalam penelitian ini sangatlah banyak dan membutuhkan tenaga, uang, dan waktu yang lama, sehingga peneliti memutuskan untuk menggunakan rumus Slovin untuk pengambilan sampel penelitian ini. Adapun rumus Slovin (Bungin, 2005) adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

n : Besar Sampel

N : Jumlah Populasi

d : Tingkat kepercayaan atau ketepatan yang diinginkan

Berdasarkan dari banyaknya jumlah populasi dalam penelitian ini, maka peneliti memutuskan menggunakan tingkat kepercayaan atau ketepatan dalam

penelitian ini sebesar 5% (0,05), sehingga rumus Slovin yang digunakan sebagai berikut:

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

$$n = \frac{220}{1 + 220(0,05)^2}$$

$$n = \frac{220}{1 + 220(0,0025)}$$

$$n = \frac{220}{1 + 0,55}$$

$$n = \frac{220}{1,55}$$

$$n = 141,93 \text{ (dibulatkan menjadi 142 orang)}$$

Jadi, sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 142 orang. Sampel tersebut telah dicari menggunakan metode *Proportionate Stratified Random Sampling* yang dilihat dari segi pendidikan karyawan berdasarkan data penelitian, seperti terlihat pada Tabel 3.2. berikut ini:

Table 3.2
Jumlah Sampel Karyawan PT. Budi Perkasa Alam Kalimantan Timur
Berdasarkan Pendidikan Karyawan

Pendidikan Karyawan	Jumlah
SMA	58
Diploma	36
S1	47
S2	1
Total	142

Sumber: PT. Budi Perkasa Alam Kalimantan Timur, 2021

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang sesuai dengan objek penelitian, maka peneliti menerapkan metode dalam mengumpulkan data menggunakan kuesioner (*Google Form*). Kuesioner merupakan teknik dalam mengumpulkan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis pada respon untuk dijawab (Sangadji & Sopiah, 2010).

Peneliti menyediakan kuesioner dengan tipe pilihan untuk memberikan kemudahan kepada responden dalam memilih jawaban yang disediakan, karena alternatif jawaban telah disediakan maka responden akan lebih mudah dalam memberikan jawaban dan memakan waktu yang lebih singkat dalam menjawab kuesioner. Alasan mengapa peneliti menggunakan metode *Google Form* dalam melakukan penelitian ini adalah :

Responden merupakan orang yang lebih mengerti tentang dirinya sendiri, sehingga dalam memberikan jawaban akan diperoleh data yang lengkap dan benar. Hemat waktu, tenaga, dan biaya. Serta mudah diakses dimana saja.

3.4 Skala Pengukuran

Pertanyaan dalam kuesioner yang disediakan diuji menggunakan skala likert dalam bentuk interval dan untuk satu pilihan dinilai (score) dengan jarak likert 1. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan 5 kategori pilihan agar tidak ada variasi jawaban pada kuesioner yang diberikan dan tidak ada kategori netral yang akan menyulitkan peneliti dalam menganalisis. Skala likert didesain untuk menelaah jawaban dari responden tentang seberapa kuat subjek setuju atau tidak

setuju dengan pertanyaan atau pernyataan yang diberikan. Pada skala 5, titik 1-5 diberi skor sebagai berikut.

Tabel 3.3
Alternatif Pilihan Jawaban Kuesioner

No.	Keterangan (Pilihan)	Skor
1	Sangat tidak setuju	1
2	Tidak setuju	2
3	Kurang setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat setuju	5

Sumber: Cooper dan Schindler (2003)

3.5 Operasional Variabel Penelitian

Variabel operasional dalam penelitian ini dibagi menjadi *Job Enrichment* (X_1) *Job Enlargement* (X_2) sebagai variabel independen. Kemudian Kepuasan Kerja (Y) sebagai variabel dependen.

Tabel 3.4
Operasionalisasi Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Variabel Dependen						
1	Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dirasakan oleh individu terhadap pekerjaan sebagai hasil dari evaluasi kriteria pekerjaan tersebut. Individu yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya individu yang memiliki tingkat kepuasan yang rendah memiliki perasaan	Kepuasan kerja terbagi kedalam 6 (enam) indikator menurut Luthan (2013), yaitu: Pekerjaan itu sendiri Gaji Promosi Pengawasan Rekan Kerja Kondisi kerja	1-5	Interval	KK1-KK6

		negatif terhadap pekerjaannya (Robbins & Judge, 2013).				
Variabel Independen						
2	<i>Job Enrichment</i> (X ₁)	Menurut Mathis, R.L dan J.H. Jackson (2006), “ <i>Job Enrichment</i> adalah peningkatan kedalam sebuah pekerjaan dengan menambah tanggung jawab untuk merencanakan, mengatur, mengendalikan, dan mengevaluasi pekerjaan”.	Menurut Greenberg and Baron (2003), terdapat indikator dalam pengayaan pekerjaan : 1.Keterampilan 2.Identity tugas 3.Signifikansi tugas 4.Autonomy 5. <i>Feedback</i> (umpan-balik)	1-5	Interval	JE1 – JE5
3	<i>Job Enlargement</i> (X ₂)	<i>Job Enlargement</i> merupakan penambahan pekerjaan bagi karyawan berupa penambahan variasi pekerjaan dengan mengombinasikan atau menyatukan dua pekerjaan atau lebih. <i>Job enlargement</i> merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan pengalaman karyawan, terutama pada karyawan yang berpotensi untuk berkembang atau berpotensi untuk dipromosikan. <i>Job enlargement</i> juga dapat diterapkan pada karyawan yang dinilai masih dapat ditambah beban kerjanya (Dian Wijayanto, 2012).	Menurut Dessler (2005) dalam (Shakeela Saleem, Wasim Abbas Shaheen dan Rashada Saleem tahun 2012) menyatakan beberapa indikator dari job enlargement: Tanggung jawab lebih besar Tugas tambahan Rutinitas kerja Situasi kerja Perasaan bosan Menurunkan motivasi Tingkat kepuasan Tekanan kerja Pekerjaan lebih menarik Pekerjaan tepat waktu Kedisiplinan	1-5	Interval	EG1-EG11

Sumber: Tabel Operasional Variabel Hasil Olahan Penulis, 2022

3.6 Pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan secara berurutan sebagai berikut:

1. Pemeriksaan Data

Langkah ini meliputi tindakan pemeriksaan terhadap kelengkapan jawaban responden pada skor item, untuk memastikan bahwa data siap diproses lebih lanjut.

2. Pengkodean (*coding*)

Langkah ini adalah memberikan nomor pada kuisioner yang menunjukkan nomor responden. Kuisioner yang berisi variabel-variabel penelitian, yang telah diberi skor angka, maka langsung dapat ditabulasi, tanpa dilakukan konversi terlebih dahulu.

3. Tabulasi

Yaitu pengurutan jawaban responden dalam bentuk tabel induk sesuai nomor urut responden.

4. Analisis Statistik

Mengolah data dengan *software* statistik SPSS (*Statistical Product and Service Solution*).

3.7 Uji Instrumen Penelitian

Kuisioner sebagai instrumen pengumpulan data yang merupakan penjabaran dari indikator variabel sebelum digunakan untuk mengumpulkan data di lapangan, terlebih dahulu harus diuji tingkat validitas dan reliabilitasnya. Validitas menunjukkan sejauh mana instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur, sedangkan reliabilitas menunjukkan sejauh mana instrumen pengukur dapat dipercaya atau diandalkan (Sugiyono, 2017). Oleh karena itu, setelah instrumen itu valid dan reliable, maka dapat digunakan untuk mengumpulkan data di lapangan.

3.7.1 Uji Validitas

Koefisien validitas menggambarkan tingkat kemampuan instrumen untuk mengungkapkan data atau informasi dari variabel yang diukur. Teknik pengujian validitas menggunakan teknik korelasi *product moment* dari Pearson dengan tingkat signifikansi 5% untuk mengetahui keeratan pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan cara mengkorelasikan antara skor item pernyataan terhadap skor total. Apabila nilai *total Pearson correlation* $> 0,3$, atau probabilitas kurang dari 0,05 maka item tersebut valid (Arikunto, 2003).

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kemampuan suatu instrumen penelitian untuk dapat mengukur suatu variabel secara berulang kali dan mampu menghasilkan informasi atau data yang sama atau sedikit sekali bervariasi. Dengan kata lain instrumen tersebut mampu menunjukkan keakuratan, kestabilan dan konsistensi dalam menghasilkan data dari variabel yang diukur (Arikunto, 2003). Teknik pengujian reliabilitas menggunakan koefisien *alpha Cronbach* dengan taraf nyata 5%, jika koefisien korelasi lebih besar dari nilai kritis atau jika nilai *alpha Cronbach* lebih besar daripada 0,6 maka item tersebut dinyatakan reliabel. Koefisien alpha kurang dari 0,6 menunjukkan reliabilitas yang buruk, angka sekitar 0,7 menunjukkan reliabilitas dapat diterima dan angka di atas 0,8 menunjukkan reliabilitas yang baik (Sekaran 2005).

3.8 Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini juga akan dilakukan pengujian penyimpangan asumsi klasik terhadap model regresi yang telah diolah (Ghozali, 2005). Pedoman pengambilan keputusan tentang yang mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov menurut (Ghozali, 2013) yaitu bila nilai signifikan $>0,05$ berarti distribusi data normal sedangkan bila nilai signifikan $<0,05$ berarti distribusi data tidak normal.

Pada saat melakukan Analisa regresi berganda, maka perlu dipenuhi beberapa asumsi, misalnya asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. Pembahasan singkat dari uji asumsi klasik tersebut adalah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil uji One Sample Kolmogorov Smirnov menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016) pada pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent atau variable bebas. Efek dari multikolinearitas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standar error besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel independen yang dipengaruhi dengan variabel dependen.

Untuk menemukan terdapat atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF). Nilai Tolerance mengukur variabilitas dari variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi, dikarenakan $VIF = 1/\text{tolerance}$, dan menunjukkan terdapat kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang digunakan adalah untuk nilai tolerance 0,10 atau nilai VIF diatas angka 10.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk melakukan uji apakah pada sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi linier berganda, yaitu dengan melihat grafik scatterplot atau dari nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar diatas maupun dibawah

angka nol pada sumbu y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk model penelitian yang baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

3.9 Pengujian Hipotesis

3.9.1 Pengujian Hipotesis Hubungan/Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Untuk menguji hipotesis pengaruh langsung variabel maka digunakan uji t-test. Uji t yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Berdasarkan model di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_{01} : *Job Enrichment* tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Budi Perkasa Alam Kalimantan Timur.

H_{a1} : *Job Enrichment* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Budi Perkasa Alam Kalimantan Timur.

H_{02} : *Job Enlargement* tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Budi Perkasa Alam Kalimantan Timur.

H_{a2} : *Job Enlargement* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Budi Perkasa Alam Kalimantan Timur.

H_{03} : *Job Enrichment* dan *Job Enlargement* tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Budi Perkasa Alam Kalimantan Timur.

H_{a3}: *Job Enrichment* dan *Job Enlargement* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Budi Perkasa Alam Kalimantan Timur.

Untuk menguji atau analisis Hipotesis di atas, maka digunakan uji t test. Uji t yaitu untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Adapun prosedurnya adalah sebagai berikut:

1. Menentukan Ho (Hipotesis nol) dan HA (Hipotesis alternatif)
2. Menentukan tingkat signifikannya ($\alpha = 5\%$.)
3. Kriteria uji t, jika hasil print out komputer sig. value $< 5\%$ berarti variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
4. Selain menguji hipotesis pengaruh langsung (*direct effect*) dari variabel-variabel bebas (Variabel Independen) *Job Enrichment* serta Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja sebagai variabel terikat (Variabel Dependen)

3.9.2 Uji Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R²)

Koefisien korelasi (R) menunjukkan derajat hubungan (korelasi) antara variabel independen dan dependen. Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel dependent. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependent. Penelitian ini melihat koefisien determinasi menggunakan nilai Adjusted R² untuk mengetahui model regresi yang terbaik (Ghozali, 2006).

3.9.3 Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2006) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependent. Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi yaitu:

Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Dalam analisa deskripsi karakteristik objek penelitian akan diuraikan hasil data responden yang diperoleh melalui kuesioner. Data tersebut merupakan karakteristik dari responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Responden yang menjadi sampel di dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Budi Perkasa Alam Kalimantan Timur dengan jumlah sampel sebanyak 142 karyawan.

Berdasarkan hasil olahan data yang dioperasikan dengan program SPSS, maka ada beberapa hasil yang akan diuraikan secara rinci yang berhubungan dengan gambaran umum tentang lokasi penelitian, karakteristik dari responden, deskriptif statistik atas jawaban dari responden dan yang paling penting adalah pembahasan tentang bagaimana hasil yang diperoleh dari pengujian hipotesis yang dilakukan apakah harus diterima atau tidak diterima dari hipotesis tersebut sehingga dapat menggambarkan bagaimana kaitan antara variabel *job enrichment* dan *job enlargement* terhadap kepuasan kerja serta bagaimana kaitan dengan penelitian sebelumnya.

4.2 Deskriptif Karakteristik Responden

Kuisisioner dirancang dengan menggunakan *google form* dan disebarakan secara *online* melalui *social media* seperti whatsapp, instagram, dan facebook. Adapun kuesioner yang dibuat terdiri dari dua bagian, yaitu identitas responden

dan pernyataan mengenai masing-masing variabel yang diteliti. Variabel dalam penelitian ini adalah *Job Enrichment* (X1) *Job Enlargement* (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hasil dari penyebaran kuesioner kepada responden selanjutnya diolah untuk dianalisis. Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, status, pendidikan terakhir, lama bekerja dan pendapatan. Berikut adalah gambaran dari karakteristik responden yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner:

Tabel 4.1
Deskriptif Karakteristik Responden

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	129	90,8%
	Perempuan	13	9,2%
	Total	142	100%
2	Usia		
	21-35 Tahun	86	60,6%
	36-50 Tahun	56	39,4%
	Total	142	100%
3	Status		
	Belum Menikah	45	31,7%
	Menikah	97	68,3%
	Total	285	100%
4	Pendidikan Terakhir		
	SMA	58	40,8%
	Diploma	36	25,4%
	S1	47	33,1%
	S2	1	0,7%
	Total	285	100%
5	Lama Bekerja		
	1-5 Tahun	83	58,5%
	6-10 Tahun	35	24,6%
	>10 Tahun	24	16,9%

	Total	142	100%
6	Pendapatan		
	Rp1.500.000-3.500.000	34	23,9%
	Rp3.600.000-Rp5.500.000	82	57,7%
	Rp5.600.000-Rp7.000.000	20	14,1%
	>Rp7.000.000	6	4,2%
	Total	142	100%

Sumber: Data primer, 2022 (diolah)

Hasil tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa dari 142 responden yang diteliti berdasarkan jenis kelamin, laki-laki lebih mendominasi yaitu sebanyak 129 responden (90,8%) dan perempuan sebanyak 13 responden (9,2%). Berdasarkan usia, rentang usia 21-35 tahun menjadi karyawan terbanyak dalam penelitian ini yaitu sebanyak 86 responden (60,6%), selanjutnya diikuti oleh karyawan yang berusia 36-50 tahun yaitu sebanyak 56 responden (39,4%).

Karakteristik responden berdasarkan status, menunjukkan bahwa karyawan berstatus menikah menjadi yang paling dominan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 97 responden (68,3%). Kemudian dilanjutkan dengan karyawan yang berstatus belum menikah yaitu sebanyak 45 responden (31,7%).

Berdasarkan pendidikan terakhir, menunjukkan bahwa karyawan PT. Budi Perkasa Alam Kalimantan Timur dalam penelitian ini yang paling mendominasi adalah karyawan yang memiliki pendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 58 responden (40,8%). Kemudian dilanjutkan dengan pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 47 responden (33,1%). Lalu diikuti oleh karyawan yang memiliki pendidikan terakhir Diploma yaitu sebanyak 36 responden (25,4%). Dilanjutkan dengan pendidikan terakhir S2 yaitu sebanyak 1 responden (0,7%).

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja pada PT. BPA Kalimantan Timur, rentang 1-5 tahun merupakan karyawan yang paling dominan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 83 responden (58,5%). Kemudian diikuti oleh karyawan yang lama bekerja pada rentang 6-10 tahun yaitu sebanyak 35 responden (24,6%), lalu diikuti oleh karyawan yang lama bekerja pada rentang >10 tahun sebanyak 24 responden (16,9%).

Berdasarkan pendapatan, menunjukkan bahwa karyawan PT. BPA Kalimantan Timur dalam penelitian ini yang paling mendominasi yaitu yang memiliki pendapatan Rp3.600.000-Rp5.500.000 sebanyak 82 responden (57,7%). Kemudian dilanjutkan dengan karyawan yang memiliki pendapatan Rp1.500.000-Rp3.500.000 yaitu sebanyak 34 responden (23,9%). Diikuti dengan karyawan yang memiliki pendapatan Rp5.600.000-Rp7.000.000 yaitu sebanyak 20 responden (14,1%). Dan karyawan yang memiliki pendapatan >Rp7.000.000 yaitu sebanyak 6 responden (4,2%).

4.3 Analisa Deskriptif Variabel

Data deskriptif adalah mampu menampilkan gambaran umum mengenai jawaban responden atas pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner. Berdasarkan hasil tanggapan dari 142 orang responden tentang variabel-variabel penelitian, peneliti akan menguraikan secara rinci jawaban responden yang dikelompokkan dalam deskriptif statistik. Gambaran empiris atas data yang digunakan dalam penelitian secara deskriptif statistik menggunakan angka rata-rata (Mean). Melalui angka Mean tersebut akan diketahui sejauh mana persepsi responden atas variabel-variabel yang menjadi indikator dalam penelitian ini. Rentang skor

dihitung dengan membagi selisih antara nilai tertinggi dengan skor terendah dengan jumlah pilihan skor jawaban kuesioner. Secara matematis ditulis:

$$\text{Rentang skor} = \frac{5-1}{5} = 0,8 \quad \dots\dots\dots \text{Suryana (2015)}$$

Untuk menjelaskan masing-masing variabel tersebut, akan digunakan Tabel interval penilaian jawaban responden seperti yang tertera pada bagian berikut ini:

Tabel 4.2
Interval Penilaian Jawaban Responden

Interval	Penilaian
1,00 – 1,79	Sangat tidak setuju
1,80 – 2,59	Tidak setuju
2,60 – 3,39	Kurang setuju
3,40 – 4,19	Setuju
4,20 – 5,00	Sangat setuju

Sumber: Data diolah penulis, (2022)

Tabel interval penilaian jawaban responden di atas menggunakan rentang atau interval 0,8, yang didapat dari pengurangan terbesar pada skala likert (5) dan nilai terkecil (1) dibagi dengan jumlah kategorisasi itu sendiri (5). Jika diperoleh rata-rata skor di atas 3,40, maka dapat disimpulkan bahwa secara umum responden memberikan respon setuju atau baik terhadap setiap item pertanyaan dalam kuesioner.

4.3.1 Deskriptif Variabel *Job Enrichment*

Variabel *job enrichment* diukur dengan mengadaptasikan indikator-indikator menurut Greenberg and Baron (2003), yang digunakan untuk mengukur *job enrichment* yaitu antara lain: 1) Keterampilan individu saya meningkat setiap melakukan pekerjaan. 2) Saya merasa aktif saat melakukan pekerjaan dari awal hingga akhir. 3) Pekerjaan yang saya lakukan memberikan dampak untuk perusahaan. 4) Saya diberi tanggung jawab dan kebebasan untuk memilih bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan. 5) Saya mendapat banyak pengakuan dari orang lain karena mengerjakan pekerjaan dengan baik. Berikut hasil jawaban yang diperoleh melalui kuesioner:

Tabel 4.3

Hasil Jawaban Kuisisioner Variabel *Job Enrichment*

	Pernyataan	Jawaban					Mean
		STS	TS	KS	S	SS	
JE1	Keterampilan individu saya meningkat setiap melakukan pekerjaan.	1	2	7	69	63	4,34
JE2	Saya merasa aktif saat melakukan pekerjaan dari awal hingga akhir.	1	1	4	67	69	4,42
JE3	Pekerjaan yang saya lakukan memberikan dampak untuk perusahaan	2	0	4	51	85	4,52
JE4	Saya diberi tanggung jawab dan kebebasan untuk memilih bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan.	2	1	4	51	84	4,50
JE5	Saya mendapat banyak pengakuan dari orang lain karena mengerjakan pekerjaan dengan baik.	5	2	14	40	81	4,33

Rata-Rata	4,42
------------------	------

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 2022

Hasil tabel 4.3 dapat disimpulkan bahwa perhitungan rata-rata untuk variabel *job enrichment* adalah sebesar 4,42 yang bermakna bahwa responden dalam penelitian ini merasa “Sangat Setuju” terhadap pernyataan pada variabel *job enrichment*. Hal ini menunjukkan bahwa item pertanyaan pada variabel *job enrichment* mendapatkan penilaian yang sangat baik dikarenakan berada pada interval sangat setuju pada tabel 4.2.

4.3.2 Deskriptif Variabel *Job Enlargement*

Variabel *job enlargement* diukur dengan mengadaptasikan indikator-indikator menurut Dessler (2005) antara lain: 1) Saya diberikan tanggung jawab yang besar untuk mengemban suatu pekerjaan. 2) Saya mendapat tugas tambahan dari atasan. 3) Saya memiliki rutinitas kerja yang terstruktur dan baik. 4) Saya mendapatkan situasi kerja yang baik dan menyenangkan. 5) Saya merasa bosan jika tidak diberikan tambahan pekerjaan. 6) Saya tidak bersemangat dan termotivasi jika tidak banyak pekerjaan. 7) Saya merasa puas saat diberikan tanggung jawab untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. 8) Semakin besar tanggung jawab, semakin besar pula tekanan dalam pekerjaan. 9) Penambahan pekerjaan sangat menarik karena membuat saya aktif dalam bekerja. 10) Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. 11) Penambahan pekerjaan membuat saya lebih disiplin. Berikut hasil jawaban yang diperoleh melalui kuesioner:

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Kuisisioner Variabel *Job Enlargement*

	Pernyataan	Jawaban					Mean
		STS	TS	KS	S	SS	
EG1	Saya diberikan tanggung jawab yang besar untuk mengemban suatu pekerjaan.	2	0	5	54	81	4,49
EG2	Saya mendapat tugas tambahan dari atasan.	4	0	17	51	70	4,28
EG3	Saya memiliki rutinitas kerja yang terstruktur dan baik.	4	3	9	52	74	4,33
EG4	Saya mendapatkan situasi kerja yang baik dan menyenangkan.	3	2	5	54	78	4,42
EG5	Saya merasa bosan jika tidak diberikan tambahan pekerjaan.	10	13	14	36	69	3,99
EG6	Saya tidak bersemangat dan termotivasi jika tidak banyak pekerjaan.	11	8	13	39	71	4,06
EG7	Saya merasa puas saat diberikan tanggung jawab untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.	3	6	5	50	78	4,36
EG8	Semakin besar tanggung jawab, semakin besar pula tekanan dalam pekerjaan.	21	9	7	34	71	3,88
EG9	Penambahan pekerjaan sangat menarik karena membuat saya aktif dalam bekerja.	4	2	13	48	75	4,32
EG10	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	3	1	9	56	73	4,37
EG11	Penambahan pekerjaan membuat saya lebih disiplin.	4	6	7	50	75	4,29
Rata-Rata							4,25

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS (2022)

Hasil tabel 4.4 dapat disimpulkan bahwa perhitungan rata-rata untuk variabel *job enlargement* adalah sebesar 4,25 yang bermakna bahwa responden dalam penelitian ini merasa “Sangat Setuju” terhadap pernyataan pada variabel *job enlargement*. Hal ini menunjukkan bahwa item pertanyaan pada variabel *job enlargement* mendapatkan penilaian yang sangat baik dikarenakan berada pada interval sangat setuju pada tabel 4.2.

4.3.3 Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja diukur dengan mengadaptasikan indikator-indikator menurut Luthan (2013) antara lain: 1) Saya mendapatkan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. 2) Saya akan merasa puas jika gaji yang saya dapatkan ditingkatkan. 3) Saya akan merasa sangat senang jika saya dipromosikan untuk kenaikan jabatan. 4) Atasan saya mengizinkan karyawannya untuk dapat berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan. 5) Rekan di tempat kerja saya sangat supportif, ramah, dan kooperatif. 6) Lingkungan tempat kerja saya sangat menarik dan nyaman. Berikut hasil jawaban yang diperoleh melalui kuesioner:

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Kuisisioner Variabel Kepuasan Kerja

	Pernyataan	Jawaban					Mean
		STS	TS	KS	S	SS	
KK1	Saya mendapatkan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk	2	0	1	44	95	4,61

	menerima tanggung jawab.						
KK2	Saya akan merasa puas jika gaji yang saya dapatkan ditingkatkan.	1	1	3	31	106	4,69
KK3	Saya akan merasa sangat senang jika saya dipromosikan untuk kenaikan jabatan.	3	1	4	38	96	4,57
KK4	Atasan saya mengizinkan karyawannya untuk dapat berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan.	2	2	3	47	88	4,52
KK5	Rekan di tempat kerja saya sangat supportif, ramah, dan kooperatif.	2	1	3	42	94	4,58
KK6	Lingkungan tempat kerja saya sangat menarik dan nyaman.	1	3	5	46	87	4,51
Rata-Rata							4,58

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS (2022)

Hasil tabel 4.5 dapat disimpulkan bahwa perhitungan rata-rata untuk variabel kepuasan kerja adalah sebesar 4,58 yang bermakna bahwa responden dalam penelitian ini merasa “Sangat Setuju” terhadap pernyataan pada variabel kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa item pertanyaan pada variabel kepuasan kerja mendapatkan penilaian yang sangat baik dikarenakan berada pada interval sangat setuju pada tabel 4.2.

4.4 Hasil Pengujian Instrumen

Kualitas data yang diperoleh dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui uji validitas dan uji reliabilitas (uji kehandalan) berdasarkan

koefisien korelasi dari *Cronbach Alpha*. Berikut ini merupakan hasil pengujian validitas item pertanyaan dalam penelitian ini.

4.4.1 Pengujian Validitas

Pengujian validitas data dapat dilakukan untuk memastikan seberapa baik suatu instrumen digunakan untuk mengukur konsep yang seharusnya diukur. Menurut Ghazali, (2013) mengemukakan bahwa uji validitas menunjukkan sah atau tidaknya suatu kuesioner dalam penelitian. Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment (coefficient of correlation)* dengan bantuan SPSS. Semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,159, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Hasil Uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Validitas Item Pertanyaan

Variabel	Indikator	r-hitung (Total Correlation)	Nilai Kritis (5%) N=142	Keterangan
<i>Job Enrichment</i> (X1)	JE1	0,785	0,159	Valid
	JE2	0,623	0,159	Valid
	JE3	0,729	0,159	Valid
	JE4	0,766	0, 159	Valid
	JE5	0,763	0, 159	Valid
<i>Job Enlargement</i> (X2)	EG1	0,792	0, 159	Valid
	EG2	0,776	0, 159	Valid

	EG3	0,775	0,159	Valid
	EG4	0,792	0,159	Valid
	EG5	0,836	0,159	Valid
	EG6	0,813	0,159	Valid
	EG7	0,852	0,159	Valid
	EG8	0,773	0,159	Valid
	EG9	0,836	0,159	Valid
	EG10	0,832	0,159	Valid
	EG11	0,734	0,159	Valid
	KK1	0,748	0,159	Valid
	KK2	0,811	0,159	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	KK3	0,426	0,159	Valid
	KK4	0,847	0,159	Valid
	KK5	0,886	0,159	Valid
	KK6	0,818	0,159	Valid

Sumber: Data Primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid, karena memiliki koefisien korelasi di atas dari nilai kritis yaitu sebesar 0,159 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam. Dengan demikian semua butir indikator dari masing-masing variabel dalam penelitian ini telah memenuhi syarat untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

4.4.2 Pengujian Reliabilitas

Penggunaan item – item sebagai indikator dari data variabel penelitian mensyaratkan adanya suatu pengujian konsistensi melalui uji reliabilitas, sehingga data yang digunakan tersebut benar – benar dapat dipercaya atau memenuhi aspek kehandalan untuk dianalisis lebih lanjut. Uji kehandalan item pernyataan dari suatu kuesioner tersebut menggunakan nilai *Cronbach Alpha*. ini hanya dilakukan

satu kali pada sekelompok responden pada masing – masing variabel. Ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan pada *Cronbach Alpha* 0,60 (Malhotra, 2010). Jika derajat kehandalan data lebih besar dari *Cronbach Alpha* (α), maka hasil pengukuran dapat dipertimbangkan sebagai alat ukur dengan tingkat ketelitian dan konsistensi pemikiran yang baik.

Tabel 4.7
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha		Keterangan
		Nilai (α)	Nilai Kritis	
<i>Job Enrichment</i> (X1)	5	0,912	0,6	Handal
<i>Job Enlargement</i> (X2)	11	0,931	0,6	Handal
Kepuasan Kerja (Y)	6	0,929	0,6	Handal

Sumber: Data Primer, 2022 (diolah)

Dari tabel di atas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* masing – masing variabel sebesar 0,912, 0,931, dan 0,929. Dengan demikian seluruh item pernyataan yang digunakan dalam variabel penelitian ini dapat dikatakan reliabel (handal) karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60.

4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat distribusi data. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-

Smirnov mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas ini yaitu: jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut berarti memiliki distribusi data yang tidak normal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada tabel 4.8.

Tabel 4.8

Uji Normalitas – One-Sample Kolgomorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		142
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,62692143
	Absolute	,059
Most Extreme Differences	Positive	,048
	Negative	-,059
Kolmogorov-Smirnov Z		,709
Asymp. Sig. (2-tailed)		,696

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

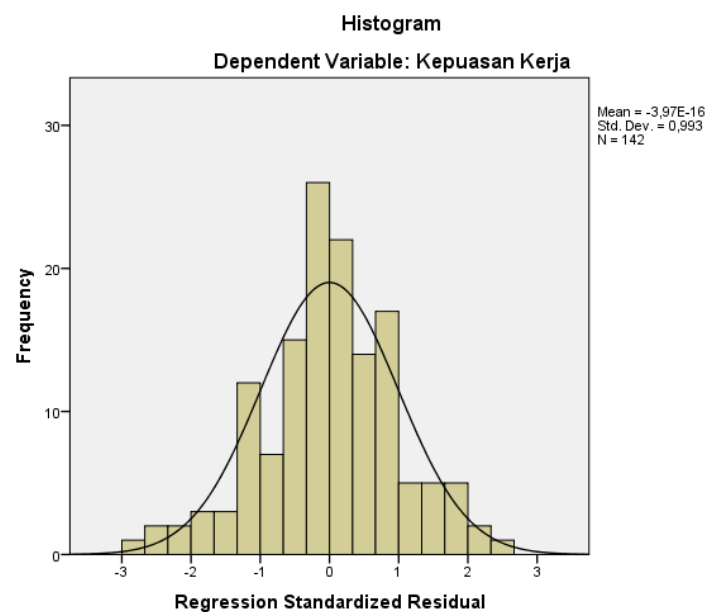
Sumber: Output SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, hasil dari uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi uji normalitas sebesar 0,696 atau $> 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual telah berdistribusi secara normal. Hasil di atas juga didukung

dengan hasil analisis grafik, yaitu grafik histogram maupun grafik *Normal Probability Plot* dimana sebaran data telah terdistribusi normal karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal seperti yang terlihat pada Gambar 4.1 dan 4.2. Berdasarkan grafik Histogram pada Gambar 4.1 dibawah dapat disimpulkan bahwa pola distribusi data sudah mendekati normal.

Gambar 4.1

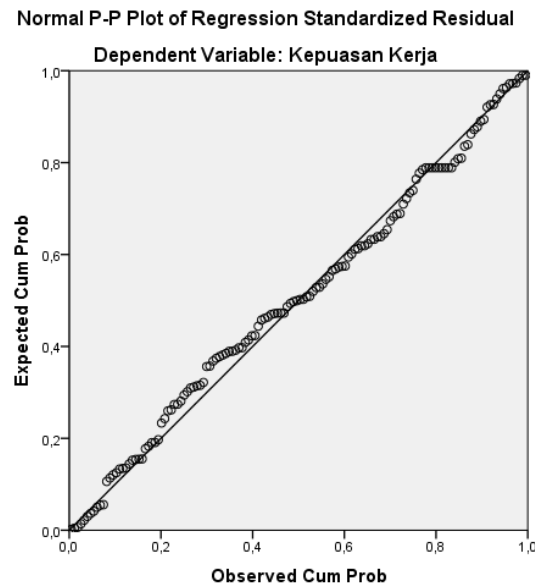
Grafik Histogram



Sumber: Output SPSS, 2022

Berdasarkan grafik Normal Probability Plot pada Gambar 4.2 dibawah terlihat titik-titik sebaran mendekati garis normal atau garis lurus. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Gambar 4.2. Normal Probability Plot



Sumber: Output SPSS, 2022

4.5.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas di uji dengan melihat VIF (*Variance Inflating Factor*) dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Persyaratan untuk dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas adalah apabila VIF prediktor tidak melebihi nilai 10 dan nilai toleransinya >0.10 . Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9

Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	<i>Job Enrichment</i>	0,358	2,791	Bebas Multikolinearitas
2	<i>Job Enlargement</i>	0,343	2,641	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data Primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat kita ketahui bahwa syarat untuk lolos/bebas dari uji multikolinearitas apabila sudah terpenuhi syarat oleh seluruh variabel independen, dimana nilai *tolerance* tidak kurang dari ($<0,10$) dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tidak lebih dari (>10). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak berkorelasi antara variabel independen satu dengan variabel independen lainnya.

4.6 Analisis Pengaruh Langsung Antar Variabel

Untuk mengetahui pengaruh *job enrichment* dan *job enlargement* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Budi Perkasa Alam Kalimantan Timur dilakukan analisis regresi yang menjelaskan hubungan fungsional secara terpisah dari beberapa variabel. Penelitian ini menggunakan 3 variabel yaitu, *job enrichment* dan *job enlargement* (X) sebagai variabel bebas, dan kepuasan kerja (Y) sebagai variabel terikat. Variabel bebas akan mempengaruhi variabel terikat. Hasil output SPSS dapat dilihat pada tabel-tabel pada sub-subbab berikut.

4.6.1 Pengaruh *Job Enrichment* Terhadap Kepuasan Kerja

H_{01} : *Job enrichment* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT.

Budi Perkasa Alam Kalimantan Timur.

H_{a1} : *Job enrichment* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Budi

Perkasa Alam Kalimantan Timur.

Hasil analisis pengaruh *job enrichment* terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 4.10.

Tabel 4.10

Analisis Pengaruh *Job Enrichment* Terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,587	1,129		5,833	,000
Job Enrichment	,945	,050	,845	18,723	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Output SPSS, 2022

Menurut Hair, *et.al* (2010) jika menggunakan skala likert, maka untuk koefisien korelasi dapat digunakan nilai *standardized coefficients*, di mana nilai konstantanya tidak perlu diinterpretasikan. Dari hasil output SPSS tersebut dapat dibuat garis persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,571 X$$

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi variabel *job enrichment* (X1) sebesar 0,845 yang menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai pada variabel *job enrichment* (X1) akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,845 pada skala likert. Hal ini terlihat dari tingkat signifikansi variabel *job enrichment* (X1) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari pada 0,05 ($0,000 < 0,05$). Artinya ketika *job enrichment* terhadap karyawan PT.BPA Kalimantan Timur meningkat, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT.BPA Kalimantan Timur. Sehingga variabel *job enrichment* (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y), maka H_{a1} diterima dan menolak H_{o1} .

Selain menguji koefisien regresi, penelitian ini juga menguji koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2). Koefisien korelasi bertujuan untuk melihat keeratan hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain.

Korelasi (R) positif kuat apabila hasil korelasi mendekati +1 atau sama dengan +1. Korelasi negatif kuat apabila hasil korelasi mendekati -1 atau sama dengan -1. Tidak ada korelasi apabila hasil korelasi mendekati 0 atau sama dengan 0. Jika korelasi bernilai +1 atau -1 maka variabelnya menunjukkan korelasi sempurna positif atau sempurna negatif. Sementara koefisien determinan (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel independen menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2005). Ghozali (2005) mengatakan bahwa nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen amat terbatas. Nilai yang semakin mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2005).

Maka analisis koefisien korelasi determinan variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) dapat dilihat pada tabel 4.11.

Tabel 4.11

Hasil Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi Pengaruh *Job Enrichment* Terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,845 ^a	,715	,713	1,95013

a. Predictors: (Constant), Job Enrichment

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Output SPSS, 2022

Hasil analisis korelasi antara *job enrichment* terhadap kepuasan kerja memperoleh nilai R^2 sebesar 0,715 yang menjelaskan pengaruh *job enrichment* (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) dengan keeratan hubungan sebesar 71,5%. Nilai koefisien determinan *adjusted R square* sebesar 0,713 menjelaskan bahwa *job enrichment* (X1) dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja (Y) sebesar 71,3%. Sementara nilai sisa (residu) dari peran variabel tersebut sebesar 0,241 (24,1%). Nilai residu tersebut menunjukkan bahwa adanya faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. BPA Kalimantan Timur. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *job enrichment* merupakan faktor dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. BPA Kalimantan Timur.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Carissa Faustina Gondosiswanto dan Silvia Florencia (2015) menyatakan bahwa *Job enrichment* merupakan suatu pendekatan untuk merancang kembali pekerjaan guna meningkatkan motivasi intrinsik dan meningkatkan kepuasan kerja. *Job enrichment* memiliki hubungan positif yang kuat terhadap kepuasan kerja hal ini berarti dengan memperhatikan *job enrichment* karyawan, maka akan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dengan tingkat pengaruh yang tinggi. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa dengan meningkatkan *job enrichment*, maka meningkat pula kepuasan kerja karyawan secara signifikan.

Hasil penelitian juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugraha (2010); Francisca Hermawan (2012); dan Andreas Ongkowidjojo (2013) yang mengungkapkan bahwa *Job Enrichment* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *job*

enrichment, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

4.6.2 Pengaruh *Job Enlargement* terhadap Kepuasan Kerja

H_{02} : *Job enlargement* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT.

Budi Perkasa Alam Kalimantan Timur.

H_{a2} : *Job enlargement* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Budi

Perkasa Alam Kalimantan Timur.

Hasil analisis pengaruh kesesuaian individu-pekerjaan terhadap keterikatan kerja dapat dilihat pada tabel 4.12.

Tabel 4.12

Analisis Pengaruh *Job Enlargement* Terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,557	1,211		11,196	,000
Job Enlargement	,298	,025	,703	11,712	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Output SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi variabel *job enlargement* (X2) sebesar 0,703 yang menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai pada variabel *job enlargement* (X2) akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,703 pada skala likert. Hal ini terlihat dari tingkat signifikansi variabel *job enlargement* (X2) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari

pada 0,05 ($0,000 < 0,05$). Artinya ketika *job enlargement* terhadap karyawan PT. BPA Kalimantan Timur meningkat, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. BPA Kalimantan Timur. Sehingga variabel *job enlargement* (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y), maka H_{a2} diterima dan menolak H_{o2} .

Berikut ini merupakan analisis koefisien korelasi determinan variabel bebas (X2) dengan variabel terikat (Y) dapat dilihat pada tabel 4.13.

Tabel 4.13
Hasil Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi Pengaruh *Job Enlargement* Terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,703 ^a	,595	,591	2,59436

a. Predictors: (Constant), Job Enlargement

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Output SPSS, 2022

Hasil analisis korelasi antara *job enlargement* terhadap kepuasan kerja memperoleh nilai R^2 sebesar 0,595 yang menjelaskan pengaruh *job enlargement* (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) dengan keeratan hubungan sebesar 59,5%. Nilai koefisien determinan *adjusted R square* sebesar 0,591 menjelaskan bahwa *job enlargement* (X2) dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja (Y) sebesar 59,1%. Sementara nilai sisa (residu) dari peran variabel tersebut sebesar 0,230 (23,0%).

Nilai residu tersebut menunjukkan bahwa adanya faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. BPA Kalimantan Timur. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *job enlargement* merupakan faktor dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. BPA Kalimantan Timur.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nilam A. Quilim, (2016) yang menyatakan bahwa *Job enlargement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hubungan positif yang kuat terhadap kepuasan kerja dapat meningkatkan *job enlargement*.

Penelitian ini juga sejalan dengan Bonifacius Nugroho Anindhito et, al (2016), dalam penelitiannya menyatakan hasil analisis regresi berganda terbukti bahwa *job enlargement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Begitu pula dengan pendapat menurut Osep Lukiana et al (2020), yang mengemukakan bahwa *job enlargement* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Apabila *job enlargement* semakin tinggi, maka semakin meningkat kepuasan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *job enlargement* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

4.6.3 Pengaruh Job Enrichment dan Job Enlargement Terhadap Kepuasan Kerja

H_{03} : *Job enrichment* dan *job enlargement* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Budi Perkasa Alam Kalimantan Timur.

H_{a3} : *Job enrichment* dan *job enlargement* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Budi Perkasa Alam Kalimantan Timur.

Hasil analisis pengaruh *Job enrichment* dan *job enlargement* terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 4.14.

Tabel 4.14
Analisis Pengaruh *Job Enrichment* dan *Job Enlargement* Terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,586	1,130		5,831	,000
Job Enrichment	,879	,084	,787	10,425	,000
Job Enlargement	,731	,032	,673	8,973	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Output SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi variabel *job enrichment* (X1) sebesar 0,787 dan variabel *job enlargement* (X2) sebesar 0,673 yang menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai pada variabel *job enrichment* dan *job enlargement* (X) akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,787 dan 0,673 pada skala likert. Hal ini terlihat dari tingkat signifikansi variabel *job enrichment* dan *job enlargement* (X) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari pada 0,05 ($0,000 < 0,05$). Artinya ketika *job enrichment* dan *job enlargement* terhadap karyawan PT. BPA Kalimantan Timur meningkat, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. BPA Kalimantan Timur. Sehingga variabel *job enrichment* dan *job enlargement* (X) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y), maka H_{a3} diterima dan menolak H_{o3} .

Berikut ini merupakan analisis koefisien korelasi determinan variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) dapat dilihat pada tabel 4.15.

Tabel 4.15

**Hasil Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi Pengaruh *Job Enrichment*
dan *Job Enlargement* Terhadap Kepuasan Kerja**

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,846 ^a	,717	,712	1,95050

a. Predictors: (Constant), Job Enlargement, Job Enrichment

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Output SPSS, 2022

Hasil analisis korelasi antara *job enrichment* dan *job enlargement* terhadap kepuasan kerja memperoleh nilai R^2 sebesar 0,717 yang menjelaskan *job enrichment* dan *job enlargement* (X) terhadap kepuasan kerja (Y) dengan keeratan hubungan sebesar 71,7%. Nilai koefisien determinan *adjusted R square* sebesar 0,712 menjelaskan bahwa *job enrichment* dan *job enlargement* (X) dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja (Y) sebesar 71,2%. Sementara nilai sisa (residu) dari peran variabel tersebut sebesar 0,288 (28,8%). Nilai residu tersebut menunjukkan bahwa adanya faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. BPA Kalimantan Timur. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *job enrichment* dan *job enlargement* merupakan faktor dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. BPA Kalimantan Timur.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nilam A. Quilim, (2016) dimana dalam penelitiannya menyatakan bahwa *Job Enrichment* dan *Job enlargement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja karyawan. Hubungan positif yang kuat terhadap kepuasan kerja dapat meningkatkan *job enrichment* dan *job enlargement*.

Hasil penelitian juga sejalan dengan Francisca Hermawan (2012); Nugraha (2010); dan Bonifacius Nugroho Anindhito et, al (2016), dalam penelitiannya menyatakan hasil analisis regresi berganda terbukti bahwa *job enrichment* dan *job enlargement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *job enrichment* dan *job enlargement* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

4.8 Rekapitulasi Keputusan Hipotesis

Setelah dilakukan serangkaian pengujian hipotesis, berikut akan disampaikan rekapitulasi keputusan hipotesis, yaitu merupakan kesimpulan hasil pengujian hipotesis penelitian yang dirangkum, sebagai berikut:

Tabel 4.16 Hipotesis Penelitian

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Hasil	Sig. ($<0,05$)	Kesimpulan
H ₁	<i>Job Enrichment</i> berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Budi Perkasa Alam Kalimantan Timur.	0,845	0,000	Diterima
H ₂	<i>Job Enlargement</i> berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Budi Perkasa Alam Kalimantan Timur.	0,7073	0,000	Diterima
H ₃	<i>Job Enrichment</i> dan <i>Job Enlargement</i> berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Budi Perkasa	0,787; 0,673	0,000	Diterima

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Hasil	Sig. ($<0,05$)	Kesimpulan
	Alam Kalimantan Timur.			

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Dari tabel 4.16 di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh hubungan antar variabel eksogen dan endogen secara langsung saling berpengaruh. Hal ini dilihat dari nilai probabilitas yang signifikan. Nilai probabilitas ini lebih kecil dari taraf signifikan (α) yang ditentukan sebesar 0,05. Dengan demikian H_a diterima dan menolak H_o .

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dipaparkan pada bagian sebelumnya, maka seluruh hipotesis pengaruh langsung hubungan antar variabel eksogen dan variabel endogen dalam penelitian ini “Diterima”.

1. *Job Enrichment* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Budi Perkasa Alam Kalimantan Timur.
2. *Job Enlargement* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Budi Perkasa Alam Kalimantan Timur.
3. *Job Enrichment* dan *Job Enlargement* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Budi Perkasa Alam Kalimantan Timur.

5.2 Saran

Untuk kepentingan lebih lanjut, ada beberapa saran dari penulis ajukan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk peneliti selanjutnya, yaitu:

1. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya agar dapat menyusuri penelitian-penelitian lebih banyak dan relevan dengan penelitian ini guna untuk mendapatkan perbandingan yang menyeluruh dan lengkap sehingga peneliti selanjutnya dapat menghasilkan hasil yang lebih baik dan akurat.
2. Penulis menyarankan juga kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam lagi mengenai *Job Enrichment*, *Job Enlargement* dan Kepuasan Kerja. Dan dapat meneliti lebih mendalam

dengan memasukkan faktor/variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi variabel Kepuasan Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anindhito, Bonifacius Nugroho *et. al.* 2016. Pengaruh *Job Enlargement* dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Wilayah DJKN Bali dan Nusa Tenggara serta KPKNL Denpasar. Jurnal Buletin Studi Ekonomi: Universitas Udayana, Bali, Indonesia
- Cooper, Donald R, dan Pamela S. Schindler, (2006). Metode Riset Bisnis. Jakarta: PT Media Global Edukasi.
- Cooper, D.R., & Schindler, P.S., (2014). *Business Research Method*. McGraw Hill/Irwin. New York.
- Davis, Keith & Newstorm. (1996). Perilaku Organisasi, Edisi Tujuh, Jakarta: Erlangga.
- Deci, E.L., dan Ryan, R. (1985). *The support of autonomy and control of behavior, Journal of Personality and Social Psychology*.
- Ferdinand, Augusty T. (2006). Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ferdinand. Augusty T. (2011). Metode Penelitian Manajemen. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ke 4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Edisi Ke 7). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gondosiswanto, Carissa Faustina dan Silvia Florencia. (2015). Pengaruh *Job Enrichment* Terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Surabaya. Universitas Kristen Perta.
- Hackman, J.R., dan Oldham, G.R. (1980). *Motivation through the design of work test of a theory, Organizational Behavior and Human Performance*.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. 2010. *Multivariate Data Analysis*. 7th Edition. New Jersey: Prentice Hall, Upper Saddle River.
- Hair, Joseph F et al. (2014). *Multi Variate Data Analysis. Fifth Edition*. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Harackiewicz, J.M., Sansone, C., dan Manderlink, G. (1986). *Competence, achievement motivation and intrinsic motivation, Journal of Personality and Social Psychology*.
- Hasibuan S.P. Malayu. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan, CV.Haji Masagung, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawan, Francisca. (2012). Pengaruh *Job Enrichment* Terhadap Kpuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi PT. Fajar Surya Wisesa. Fakultas Ekonomi Unika Atma Jaya.
- Ilahi, D. K., Mukzam, M. D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja dan komitmen organisasional (Studi pada karyawan PT PLN (persero) distribusi Jawa Timur area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*,44(1),31-39.
- Kartika, Endo Wijaya dan Thomas S. Kaihatu. (2010). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). Universitas Kristen Petra.

- Kašpárková, L., Vaculík, M., Procházka, J. and Schaufeli, W.B. (2018). *Why resilient workers perform better: The roles of job satisfaction and work engagement. Journal of Workplace Behavioral Health.*
- Lay, Godfried, Marshal. (2011). Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Kepuasan Pelanggan dan Minat Beli Ulang Pada Produk Semen Kupang. Efektif Jurnal Bisnis dan Ekonomi. Vol. 2, No. 2, Desember 2011, 95-112.
- Locke, E.A. (1969). *What is Job Satisfaction? Organizational Behaviour and Human Performance.*
- Lukiana, Osep *et.al.* 2020. Pengaruh Job Rotation dan Job Enlargement terhadap Kepuasan Kerja (Suatu Studi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal.* Universitas Galuh.
- Luthans, & Fred. (2006). *Organizational Behavior (Indonesian Edition ed.):* Andi Publisher.
- Luthans, Fred. (2013). *Organizational Behaviour*, McGraw Hill Education, (Terj), PT. Indeks, Jakarta.
- Malhotra, N.K. 2010. *Marketing Research: An Applied Approach.* England: Peason Education Limited.
- Ongkowidjojo, Andreas. (2013). Pengaruh *Job Enrichment* Terhadap Kpuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasional PT. Nutrifood Indonesia Surabaya. Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.
- Quilim, Nilam A, dan Rita Taroreh Olivia Nelwan. (2016). Pengaruh Kesejahteraan Psikologis Karyawan, *Job Enrichment* dan *Job Enlargement* Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Ternate Maluku Utara. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Robbins, P. Stephen. (2012). *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid I dan II, Prinhalindo, Jakarta.

- Robbins, S., & Timothy, A. J. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Roberts, D. R., & Davenport, T. O. (2002). *Job engagement: Why it's important and how to improve it. Employment Relations Today*.
- Sarjono, Haryadi., & Julianita, Winda. (2011). *SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Penerbit Salemba empat, Jakarta.
- Sekaran, Uma. (2009). *Research Methods for business: metodologi penelitian untuk bisnis*. Edisi 4. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. (2004). *Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. Journal of Organizational Behavior*.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian dan Pengembangan (Research and Development)*. Bandung: Alfabeta Cv.
- Suryana, Y. (2015). *Metode penelitian*. Bandung, CV Pustaka Setia.
- Thomas, K. W. and Velthouse, B. A. (1990). *Cognitive elements of empowerment: An "interpretive" model of intrinsic task motivation. Academy of Management Review*.
- Thomas, K.W., dan Tymon, W. (1994). *Does empowerment always work: Understanding the role of instrinsic motivation and personal interpretation, Journal of Management Systems*.
- Trisnaningsih, S. (2011). *Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur)*. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia.
- Wesley K.N. dan Yulk, G. (2012). *Organizational Behaviour and Personel Psychology*. Richard D. Irwin: Home Wood, Illionis.

LAMPIRAN

Kuesioner Penelitian

PENGARUH JOB ENRICHMENT DAN JOB ENLARGEMENT TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BUDI PERKASA ALAM KALIMANTAN TIMUR

DATA RESPONDEN

Pada dasarnya penelitian ini semata-mata bersifat ilmiah untuk mendapatkan data bagi penulis. Jawablah pertanyaan dibawah ini dengan memberi tanda (✓) pada kotak yang sesuai dengan pilihan anda.

- Nama : _____
- Umur : ☐ 21 – 35 tahun
☐ 36 – 50 tahun
☐ > 50 tahun
- Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
- Status : ☐ Menikah ☐ Belum Menikah
- Pendidikan Terakhir : ☐ Diploma ☐ Sarjana (S1)
- Pendapatan/ bulan : ☐ 1.500.000 – 3.500.000
☐ 3.500.000 – 5.500.000
☐ 5.600.000 – 7.000.000
☐ > 7.000.000
- Lama bekerja : ☐ 1-5 tahun
☐ 6-10 tahun
☐ 10 tahun atas

PETUNJUK PENGISIAN

Jawablah masing-masing pernyataan di bawah ini sesuai dengan penilaian Saudara/i mengenai **"PENGARUH JOB ENRICHMENT DAN JOB ENLARGEMENT TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BUDI PERKASA ALAM KALIMANTAN TIMUR"**

Pilihlah salah satu jawaban dari kelima alternatif jawaban yang sesuai dengan cara memberikan tanda centang (✓) pada salah satu kolom pada jawaban yang tersedia.

Keterangan jawaban sebagai berikut:

1. STS = Sangat Tidak Setuju.
2. TS = Tidak Setuju.
3. KS = Kurang Setuju.
4. S = Setuju.
5. SS = Sangat Setuju

KEPUASAN KERJA

No	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mendapatkan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.					
2	Saya akan merasa puas jika gaji yang saya dapatkan ditingkatkan.					
3	Saya akan merasa sangat senang jika saya dipromosikan untuk kenaikan jabatan.					
4	Atasan saya mengizinkan karyawannya untuk dapat berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan.					
5	Rekan di tempat kerja saya sangat supportif, ramah, dan kooperatif.					
6	Lingkungan tempat kerja saya sangat menarik dan nyaman.					

JOB ENRICHMENT

No	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Keterampilan individu saya meningkat setiap melakukan pekerjaan.					
2	Saya merasa aktif saat melakukan pekerjaan dari awal hingga akhir.					
3	Pekerjaan yang saya lakukan memberikan dampak untuk perusahaan					
4	Saya diberi tanggung jawab dan kebebasan untuk memilih bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan.					
5	Saya mendapat banyak pengakuan dari orang lain karena mengerjakan pekerjaan dengan baik.					

JOB ENLARGEMENT

No	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya diberikan tanggung jawab yang besar untuk mengemban suatu pekerjaan.					
2	Saya mendapat tugas tambahan dari atasan.					
3	Saya memiliki rutinitas kerja yang terstruktur dan baik.					
4	Saya mendapatkan situasi kerja yang baik dan menyenangkan.					
5	Saya merasa bosan jika tidak diberikan tambahan pekerjaan.					
6	Saya tidak bersemangat dan termotivasi jika tidak banyak pekerjaan.					
7	Saya merasa puas saat diberikan tanggung jawab untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.					
8	Semakin besar tanggung jawab, semakin besar pula tekanan dalam pekerjaan.					
9	Penambahan pekerjaan sangat menarik karena membuat saya aktif dalam bekerja.					
10	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
11	Penambahan pekerjaan membuat saya lebih disiplin.					

LAMPIRAN KARAKTERISTIK RESPONDEN

Statistics

		Usia	Jenis Kelamin	Status	Pendidikan Terakhir	Pendapatan/bulan	Lama Bekerja
N	Valid	142	142	142	142	142	142
	Missing	0	0	0	0	0	0

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21 - 35 tahun	86	60,6	60,6	60,6
Valid 36 - 50 tahun	56	39,4	39,4	100,0
Total	142	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	129	90,8	90,8	90,8
Valid Perempuan	13	9,2	9,2	100,0
Total	142	100,0	100,0	

Status

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Belum Menikah	45	31,7	31,7	31,7
Valid Menikah	97	68,3	68,3	100,0
Total	142	100,0	100,0	

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Diploma	36	25,4	25,4	25,4
Valid S1	47	33,1	33,1	58,5
Valid S2	1	,7	,7	59,2
Valid SMA	58	40,8	40,8	100,0
Total	142	100,0	100,0	

Pendapatan/bulan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
>7.000.000	6	4,2	4,2	4,2
1.500.000 - 3.500.000	34	23,9	23,9	28,2
Valid 3.600.000 - 5.500.000	82	57,7	57,7	85,9
5.600.000 - 7.000.000	20	14,1	14,1	100,0
Total	142	100,0	100,0	

Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
> 10 tahun	24	16,9	16,9	16,9
Valid 1 - 5 tahun	83	58,5	58,5	75,4
6 - 10 tahun	35	24,6	24,6	100,0
Total	142	100,0	100,0	

5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4
4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	2	3	4	3	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	4
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	1	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4
1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4
5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	3	3	4	2	2	2	3	4	4	4	3
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	4	5	3	4	3
4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4
4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	1	1	4	4	3	4	4

5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	110,00
638,00	609,00	615,00	628,00	567,00	577,00	620,00	551,00	614,00	621,00	610,00	13700,00
4,0000	3,0000	3,0000	4,0000	2,0000	2,0000	3,3000	1,0000	3,0000	4,0000	3,0000	83,3000
4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	3,0000	3,0000	4,0000	2,0000	4,0000	4,0000	4,0000	85,0000
4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	3,0000	4,0000	4,0000	3,0000	4,0000	4,0000	4,0000	87,0000
4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	88,0000
4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	95,0000
5,0000	4,0000	5,0000	5,0000	4,0000	4,5000	5,0000	4,5000	5,0000	5,0000	5,0000	99,0000
5,0000	5,0000	5,0000	5,0000	5,0000	5,0000	5,0000	5,0000	5,0000	5,0000	5,0000	102,0000
5,0000	5,0000	5,0000	5,0000	5,0000	5,0000	5,0000	5,0000	5,0000	5,0000	5,0000	108,0000
5,0000	5,0000	5,0000	5,0000	5,0000	5,0000	5,0000	5,0000	5,0000	5,0000	5,0000	110,0000
5,0000	5,0000	5,0000	5,0000	5,0000	5,0000	5,0000	5,0000	5,0000	5,0000	5,0000	110,0000
5,0000	5,0000	5,0000	5,0000	5,0000	5,0000	5,0000	5,0000	5,0000	5,0000	5,0000	110,0000
5,0000	5,0000	5,0000	5,0000	5,0000	5,0000	5,0000	5,0000	5,0000	5,0000	5,0000	110,0000

KK1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	2	1,4	1,4	1,4
3,00	1	,7	,7	2,1
Valid 4,00	44	31,0	31,0	33,1
5,00	95	66,9	66,9	100,0
Total	142	100,0	100,0	

KK2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	1	,7	,7	,7
2,00	1	,7	,7	1,4
Valid 3,00	3	2,1	2,1	3,5
4,00	31	21,8	21,8	25,4
5,00	106	74,6	74,6	100,0
Total	142	100,0	100,0	

KK3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	3	2,1	2,1	2,1
2,00	1	,7	,7	2,8
3,00	4	2,8	2,8	5,6
4,00	38	26,8	26,8	32,4
5,00	96	67,6	67,6	100,0
Total	142	100,0	100,0	

KK4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	2	1,4	1,4	1,4
2,00	2	1,4	1,4	2,8
3,00	3	2,1	2,1	4,9
4,00	47	33,1	33,1	38,0
5,00	88	62,0	62,0	100,0
Total	142	100,0	100,0	

KK5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	2	1,4	1,4	1,4
2,00	1	,7	,7	2,1
3,00	3	2,1	2,1	4,2
4,00	42	29,6	29,6	33,8
5,00	94	66,2	66,2	100,0
Total	142	100,0	100,0	

KK6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	,7	,7	,7
2,00	3	2,1	2,1	2,8
3,00	5	3,5	3,5	6,3
4,00	46	32,4	32,4	38,7
5,00	87	61,3	61,3	100,0
Total	142	100,0	100,0	

JE1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	,7	,7	,7
2,00	2	1,4	1,4	2,1
3,00	7	4,9	4,9	7,0
4,00	69	48,6	48,6	55,6
5,00	63	44,4	44,4	100,0
Total	142	100,0	100,0	

JE2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	,7	,7	,7
2,00	1	,7	,7	1,4
3,00	4	2,8	2,8	4,2
4,00	67	47,2	47,2	51,4
5,00	69	48,6	48,6	100,0
Total	142	100,0	100,0	

JE3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	2	1,4	1,4	1,4
3,00	4	2,8	2,8	4,2
Valid 4,00	51	35,9	35,9	40,1
5,00	85	59,9	59,9	100,0
Total	142	100,0	100,0	

JE4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	2	1,4	1,4	1,4
2,00	1	,7	,7	2,1
Valid 3,00	4	2,8	2,8	4,9
4,00	51	35,9	35,9	40,8
5,00	84	59,2	59,2	100,0
Total	142	100,0	100,0	

JE5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	5	3,5	3,5	3,5
2,00	2	1,4	1,4	4,9
Valid 3,00	14	9,9	9,9	14,8
4,00	40	28,2	28,2	43,0
5,00	81	57,0	57,0	100,0
Total	142	100,0	100,0	

EG1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	2	1,4	1,4	1,4
3,00	5	3,5	3,5	4,9
Valid 4,00	54	38,0	38,0	43,0
5,00	81	57,0	57,0	100,0
Total	142	100,0	100,0	

EG2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	4	2,8	2,8	2,8
3,00	17	12,0	12,0	14,8
Valid 4,00	51	35,9	35,9	50,7
5,00	70	49,3	49,3	100,0
Total	142	100,0	100,0	

EG3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	4	2,8	2,8	2,8
2,00	3	2,1	2,1	4,9
Valid 3,00	9	6,3	6,3	11,3
4,00	52	36,6	36,6	47,9
5,00	74	52,1	52,1	100,0
Total	142	100,0	100,0	

EG4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	3	2,1	2,1	2,1
2,00	2	1,4	1,4	3,5
Valid 3,00	5	3,5	3,5	7,0
4,00	54	38,0	38,0	45,1
5,00	78	54,9	54,9	100,0
Total	142	100,0	100,0	

EG5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	10	7,0	7,0	7,0
2,00	13	9,2	9,2	16,2
Valid 3,00	14	9,9	9,9	26,1
4,00	36	25,4	25,4	51,4
5,00	69	48,6	48,6	100,0

Total	142	100,0	100,0
-------	-----	-------	-------

EG6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	11	7,7	7,7	7,7
2,00	8	5,6	5,6	13,4
3,00	13	9,2	9,2	22,5
4,00	39	27,5	27,5	50,0
5,00	71	50,0	50,0	100,0
Total	142	100,0	100,0	

EG7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	3	2,1	2,1	2,1
2,00	6	4,2	4,2	6,3
3,00	5	3,5	3,5	9,9
4,00	50	35,2	35,2	45,1
5,00	78	54,9	54,9	100,0
Total	142	100,0	100,0	

EG8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	21	14,8	14,8	14,8
2,00	9	6,3	6,3	21,1
3,00	7	4,9	4,9	26,1
4,00	34	23,9	23,9	50,0
5,00	71	50,0	50,0	100,0
Total	142	100,0	100,0	

EG9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	4	2,8	2,8	2,8
2,00	2	1,4	1,4	4,2
3,00	13	9,2	9,2	13,4
4,00	48	33,8	33,8	47,2
5,00	75	52,8	52,8	100,0
Total	142	100,0	100,0	

EG10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	3	2,1	2,1	2,1
2,00	1	,7	,7	2,8
3,00	9	6,3	6,3	9,2
4,00	56	39,4	39,4	48,6
5,00	73	51,4	51,4	100,0
Total	142	100,0	100,0	

EG11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	6	4,2	4,2	4,2
2,00	4	2,8	2,8	7,0
3,00	7	4,9	4,9	12,0
4,00	50	35,2	35,2	47,2
5,00	75	52,8	52,8	100,0
Total	142	100,0	100,0	

LAMPIRAN PENGUJIAN VALIDITAS

Correlations																								
		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	JE1	JE2	JE3	JE4	JE5	EG1	EG2	EG3	EG4	EG5	EG6	EG7	EG8	EG9	EG10	EG11	TOTAL
K K 1	Pearson	1	,655**	,673**	,730**	,719**	,683**	,629**	,580**	,719**	,717**	,568**	,694**	,499**	,650**	,604**	,464**	,464**	,542**	,333**	,605**	,660**	,538**	,785**
	Correlation																							
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
K K 2	N	142	142	142	142	142	142	142	142	142	142	142	142	142	142	142	142	142	142	142	142	142	142	142
	Pearson	,655**	1	,723**	,713**	,593**	,540**	,521**	,620**	,615**	,574**	,483**	,564**	,408**	,373**	,403**	,223**	,257**	,305**	,381**	,379**	,455**	,345**	,623**
	Correlation																							
K K 3	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,008	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	142	142	142	142	142	142	142	142	142	142	142	142	142	142	142	142	142	142	142	142	142	142	142
	Pearson	,673**	,723**	1	,682**	,707**	,605**	,507**	,555**	,664**	,670**	,630**	,678**	,470**	,568**	,562**	,373**	,407**	,429**	,223**	,519**	,672**	,524**	,729**
K K 4	Correlation																							
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,008	,000	,000	,000	,000
	N	142	142	142	142	142	142	142	142	142	142	142	142	142	142	142	142	142	142	142	142	142	142	142
K K 4	Pearson	,730**	,713**	,682**	1	,720**	,712**	,585**	,632**	,684**	,729**	,660**	,723**	,478**	,594**	,582**	,398**	,351**	,440**	,341**	,554**	,624**	,537**	,766**
	Correlation																							
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	142	142	142	142	142	142	142	142	142	142	142	142	142	142	142	142	142	142	142	142	142	142	142

LAMPIRAN PENGUJIAN RELIABILITAS

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	142	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	142	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,929	,930	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KK1	4,6197	,64941	142
KK2	4,6901	,62095	142
KK3	4,5704	,77549	142
KK4	4,5282	,74084	142
KK5	4,5845	,70704	142
KK6	4,5141	,73162	142

Inter-Item Correlation Matrix

	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6
KK1	1,000	,655	,673	,730	,719	,683
KK2	,655	1,000	,723	,713	,593	,540
KK3	,673	,723	1,000	,682	,707	,605
KK4	,730	,713	,682	1,000	,720	,712
KK5	,719	,593	,707	,720	1,000	,855
KK6	,683	,540	,605	,712	,855	1,000

Inter-Item Covariance Matrix

	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6
KK1	,422	,264	,339	,351	,330	,325
KK2	,264	,386	,348	,328	,260	,246
KK3	,339	,348	,601	,392	,388	,343
KK4	,351	,328	,392	,549	,377	,386
KK5	,330	,260	,388	,377	,500	,442
KK6	,325	,246	,343	,386	,442	,535

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4,585	4,514	4,690	,176	1,039	,004	6
Item Variances	,499	,386	,601	,216	1,560	,007	6
Inter-Item Covariances	,341	,246	,442	,197	1,800	,003	6
Inter-Item Correlations	,687	,540	,855	,314	1,581	,005	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	22,8873	9,590	,800	,643	,915
KK2	22,8169	9,952	,738	,625	,923
KK3	22,9366	9,010	,777	,655	,918
KK4	22,9789	9,014	,825	,695	,911
KK5	22,9225	9,136	,841	,796	,909
KK6	22,9930	9,213	,784	,756	,917

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
27,5070	13,230	3,63737	6

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	142	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	142	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,912	,921	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
JE1	4,3451	,70506	142
JE2	4,4225	,65584	142
JE3	4,5282	,69132	142
JE4	4,5070	,72196	142
JE5	4,3380	,96673	142

Inter-Item Correlation Matrix

	JE1	JE2	JE3	JE4	JE5
JE1	1,000	,756	,671	,643	,650
JE2	,756	1,000	,771	,758	,612
JE3	,671	,771	1,000	,767	,591
JE4	,643	,758	,767	1,000	,779
JE5	,650	,612	,591	,779	1,000

Inter-Item Covariance Matrix

	JE1	JE2	JE3	JE4	JE5
JE1	,497	,350	,327	,327	,443
JE2	,350	,430	,350	,359	,388
JE3	,327	,350	,478	,383	,395
JE4	,327	,359	,383	,521	,544
JE5	,443	,388	,395	,544	,935

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4,428	4,338	4,528	,190	1,044	,008	5
Item Variances	,572	,430	,935	,504	2,173	,042	5
Inter-Item Covariances	,386	,327	,544	,217	1,662	,004	5
Inter-Item Correlations	,700	,591	,779	,188	1,319	,005	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
JE1	17,7958	7,199	,765	,642	,896
JE2	17,7183	7,268	,818	,733	,887
JE3	17,6127	7,204	,784	,685	,892
JE4	17,6338	6,844	,854	,777	,877
JE5	17,8028	6,117	,740	,656	,913

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
22,1408	10,590	3,25422	5

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	142	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	142	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,931	,947	11

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
EG1	4,4930	,70204	142
EG2	4,2887	,88791	142
EG3	4,3310	,90485	142
EG4	4,4225	,81060	142
EG5	3,9930	1,26321	142
EG6	4,0634	1,23320	142
EG7	4,3662	,90294	142
EG8	3,8803	1,46099	142
EG9	4,3239	,91131	142
EG10	4,3732	,81309	142
EG11	4,2958	,99494	142

Inter-Item Correlation Matrix

	EG1	EG2	EG3	EG4	EG5	EG6	EG7	EG8	EG9	EG10	EG11
EG1	1,000	,669	,701	,803	,580	,537	,631	,300	,680	,719	,653
EG2	,669	1,000	,710	,687	,609	,631	,690	,256	,672	,655	,641
EG3	,701	,710	1,000	,765	,722	,687	,649	,170	,729	,737	,670
EG4	,803	,687	,765	1,000	,606	,612	,679	,187	,629	,738	,653
EG5	,580	,609	,722	,606	1,000	,829	,717	,146	,729	,631	,673
EG6	,537	,631	,687	,612	,829	1,000	,775	,150	,770	,676	,730
EG7	,631	,690	,649	,679	,717	,775	1,000	,335	,803	,769	,771
EG8	,300	,256	,170	,187	,146	,150	,335	1,000	,365	,348	,327
EG9	,680	,672	,729	,629	,729	,770	,803	,365	1,000	,783	,754
EG10	,719	,655	,737	,738	,631	,676	,769	,348	,783	1,000	,818
EG11	,653	,641	,670	,653	,673	,730	,771	,327	,754	,818	1,000

Inter-Item Covariance Matrix

	EG1	EG2	EG3	EG4	EG5	EG6	EG7	EG8	EG9	EG10	EG11
EG1	,493	,417	,446	,457	,514	,465	,400	,308	,435	,410	,456
EG2	,417	,788	,570	,494	,683	,691	,553	,333	,544	,473	,566
EG3	,446	,570	,819	,561	,825	,766	,530	,224	,601	,542	,604
EG4	,457	,494	,561	,657	,620	,611	,497	,221	,465	,487	,527
EG5	,514	,683	,825	,620	1,596	1,291	,818	,269	,839	,648	,846
EG6	,465	,691	,766	,611	1,291	1,521	,863	,270	,866	,678	,896
EG7	,400	,553	,530	,497	,818	,863	,815	,441	,661	,564	,692
EG8	,308	,333	,224	,221	,269	,270	,441	2,135	,486	,414	,475
EG9	,435	,544	,601	,465	,839	,866	,661	,486	,830	,580	,684

EG10	,410	,473	,542	,487	,648	,678	,564	,414	,580	,661	,662
EG11	,456	,566	,604	,527	,846	,896	,692	,475	,684	,662	,990

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4,257	3,880	4,493	,613	1,158	,037	11
Item Variances	1,028	,493	2,135	1,642	4,331	,253	11
Inter-Item Covariances	,568	,221	1,291	1,070	5,839	,037	11
Inter-Item Correlations	,617	,146	,829	,683	5,694	,034	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
EG1	42,3380	64,679	,763	,729	,925
EG2	42,5423	62,349	,759	,625	,924
EG3	42,5000	61,628	,798	,756	,922
EG4	42,4085	63,250	,766	,772	,924
EG5	42,8380	57,484	,768	,746	,923
EG6	42,7676	57,470	,791	,793	,922
EG7	42,4648	60,931	,854	,780	,920
EG8	42,9507	64,771	,293	,253	,954
EG9	42,5070	60,635	,868	,794	,919
EG10	42,4577	62,207	,851	,794	,921
EG11	42,5352	59,981	,832	,746	,920

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
46,8310	73,787	8,58993	11

LAMPIRAN HASIL ANALISIS DATA

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kepuasan Kerja	27,5070	3,63737	142
Job Enrichment	22,1408	3,25422	142
Job Enlargement	46,8310	8,58993	142

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,846 ^a	,717	,712	1,95050	,717	175,673	2	139	,000

a. Predictors: (Constant), Job Enlargement, Job Enrichment

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1336,675	2	668,338	175,673	,000 ^b
Residual	528,817	139	3,804		
Total	1865,493	141			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Job Enlargement, Job Enrichment

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,586	1,130		5,831	,000					
	Job Enrichment	,879	,084	,787	10,425	,000	,845	,662	,471	,358	2,791
	Job Enlargement	,031	,032	,073	,973	,332	,703	,082	,044	,358	2,791

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Coefficient Correlations^a

Model			Job Enlargement	Job Enrichment
1	Correlations	Job Enlargement	1,000	-,801
		Job Enrichment	-,801	1,000
	Covariances	Job Enlargement	,001	-,002
		Job Enrichment	-,002	,007

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Collinearity Diagnostics^a

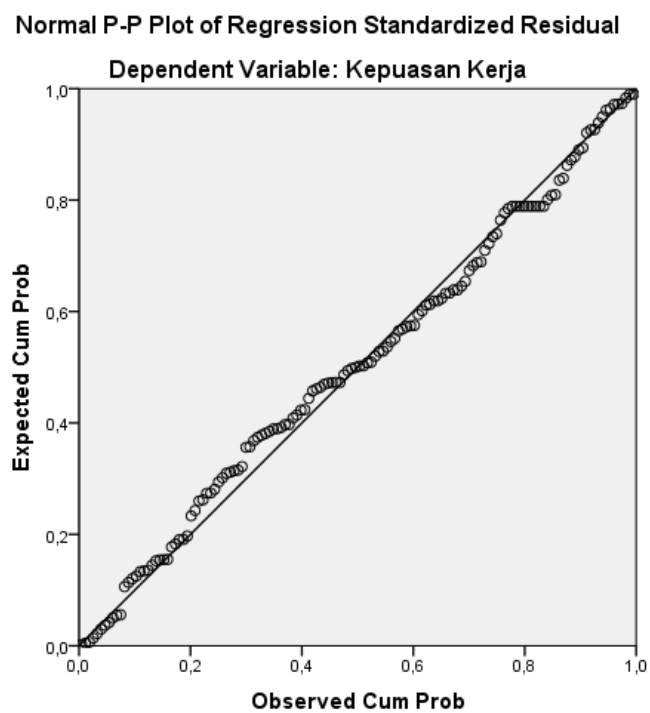
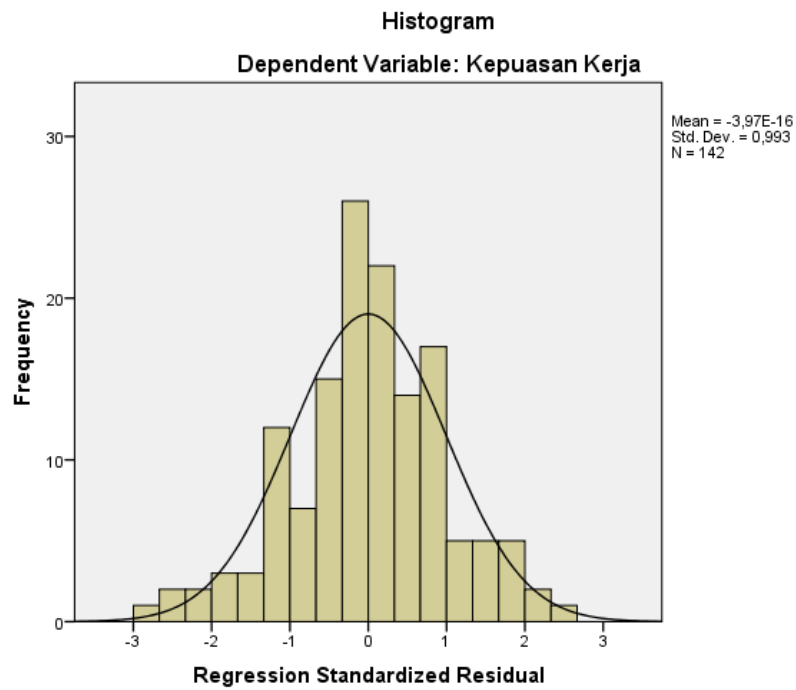
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Job Enrichment	Job Enlargement
1	1	2,978	1,000	,00	,00	,00
	2	,017	13,256	,76	,02	,24
	3	,005	24,861	,24	,98	,76

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	11,3241	30,2746	27,5070	3,07896	142
Std. Predicted Value	-5,256	,899	,000	1,000	142
Standard Error of Predicted Value	,170	,881	,263	,107	142
Adjusted Predicted Value	12,6873	30,3480	27,5159	3,01260	142
Residual	-5,32409	4,77389	,00000	1,93662	142
Std. Residual	-2,730	2,448	,000	,993	142
Stud. Residual	-3,059	2,483	-,002	1,014	142
Deleted Residual	-6,68734	4,91450	-,00888	2,02328	142
Stud. Deleted Residual	-3,156	2,531	-,002	1,026	142
Mahal. Distance	,074	27,751	1,986	3,581	142
Cook's Distance	,000	,799	,016	,075	142
Centered Leverage Value	,001	,197	,014	,025	142

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value	Unstandardized Residual
N		142	142
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	13,9577465	,0000000
	Std. Deviation	4,17452746	4,62692143
	Absolute	,078	,059
Most Extreme Differences	Positive	,045	,048
	Negative	-,078	-,059
Kolmogorov-Smirnov Z		,935	,709
Asymp. Sig. (2-tailed)		,346	,696

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Job Enrichment ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,845 ^a	,715	,713	1,95013

a. Predictors: (Constant), Job Enrichment

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1333,074	1	1333,074	350,533	,000 ^b
	Residual	532,419	140	3,803		
	Total	1865,493	141			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Job Enrichment

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,587	1,129		5,833	,000
Job Enrichment	,945	,050	,845	18,723	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	11,3112	30,2086	27,5070	3,07480	142
Std. Predicted Value	-5,267	,879	,000	1,000	142
Standard Error of Predicted Value	,164	,880	,217	,081	142
Adjusted Predicted Value	12,6708	30,2746	27,5224	3,00210	142
Residual	-5,31123	4,51577	,00000	1,94320	142
Std. Residual	-2,724	2,316	,000	,996	142
Stud. Residual	-3,052	2,327	-,004	1,012	142
Deleted Residual	-6,67079	4,56190	-,01537	2,00830	142
Stud. Deleted Residual	-3,148	2,365	-,003	1,024	142
Mahal. Distance	,002	27,744	,993	2,928	142
Cook's Distance	,000	1,192	,018	,109	142
Centered Leverage Value	,000	,197	,007	,021	142

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Job Enlargement ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,703 ^a	,495	,491	2,59436

a. Predictors: (Constant), Job Enlargement

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	923,193	1	923,193	137,161	,000 ^b
Residual	942,300	140	6,731		
Total	1865,493	141			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Job Enlargement

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,557	1,211		11,196	,000
Job Enlargement	,298	,025	,703	11,712	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	16,8336	29,9405	27,5070	2,55880	142
Std. Predicted Value	-4,171	,951	,000	1,000	142
Standard Error of Predicted Value	,218	,937	,291	,102	142
Adjusted Predicted Value	18,4587	30,0078	27,5172	2,51374	142
Residual	-10,83356	7,78336	,00000	2,58515	142
Std. Residual	-4,176	3,000	,000	,996	142
Stud. Residual	-4,478	3,130	-,002	1,019	142
Deleted Residual	-12,45872	8,47392	-,01016	2,70774	142
Stud. Deleted Residual	-4,821	3,234	-,004	1,042	142
Mahal. Distance	,000	17,400	,993	2,120	142
Cook's Distance	,000	1,504	,025	,146	142
Centered Leverage Value	,000	,123	,007	,015	142

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Job Enlargement, Job Enrichment ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,846 ^a	,717	,712	1,95050

a. Predictors: (Constant), Job Enlargement, Job Enrichment

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1336,675	2	668,338	175,673	,000 ^b
	Residual	528,817	139	3,804		
	Total	1865,493	141			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Job Enlargement, Job Enrichment

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,586	1,130		5,831	,000
	Job Enrichment	,879	,084	,787	10,425	,000
	Job Enlargement	,731	,032	,673	8,973	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	11,3241	30,2746	27,5070	3,07896	142
Std. Predicted Value	-5,256	,899	,000	1,000	142
Standard Error of Predicted Value	,170	,881	,263	,107	142
Adjusted Predicted Value	12,6873	30,3480	27,5159	3,01260	142
Residual	-5,32409	4,77389	,00000	1,93662	142
Std. Residual	-2,730	2,448	,000	,993	142
Stud. Residual	-3,059	2,483	-,002	1,014	142
Deleted Residual	-6,68734	4,91450	-,00888	2,02328	142
Stud. Deleted Residual	-3,156	2,531	-,002	1,026	142
Mahal. Distance	,074	27,751	1,986	3,581	142
Cook's Distance	,000	,799	,016	,075	142
Centered Leverage Value	,001	,197	,014	,025	142

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	96	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,281		
26	0,388	50	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel