

Pengaruh Teknologi Informasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Eratex Djaja Probolinggo

M. Saiful Bahri¹, Tumini², Daffa Rizky Iroe³,

Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen Universitas Panca Marga Probolinggo

Email : saiful.bahri@upm.ac.id, tumini@upm.ac.id

Abstract

This study aims to reveal how the influence of the use of information technology and job characteristics on job satisfaction of employees of PT. Eratex Djaja Probolinggo. The type of research used is quantitative research with a causal associative approach. The population of this study were all employees using information technology, including users of server devices, LAN PCs, integrated production systems, utility systems and marketing systems, totaling 54 employees. The technique of determining the number of samples (respondents) through saturated sampling techniques, so that the number of samples is 54 people. Information technology and job characteristics as independent variables and job satisfaction as the dependent variable. Prior to conducting a test to reveal how the effect is, tests are first carried out on all instruments, both validity, reliability and classic assumption tests with test results, all of which meet the requirements with the SPSS tool. This study found that first, there is a significant positive effect of the use of information technology and job characteristics together on employee job satisfaction. Both individually there is a significant positive effect of the use of information technology and job characteristics on employee job satisfaction. The third found that the most influential among these variables is job characteristics.

Keywords: *Information Technology, Job Characteristics, and Job Satisfaction*

1. PENDAHULUAN

Setiap organisasi berusaha untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan melalui pengelolaan atau manajemen yang baik agar tercipta kepuasan kerja sehingga mendorong tercapainya tujuan organisasi. Begitu juga PT. Eratex Djaja Probolinggo berupaya meningkatkan kepuasan kerja melalui penggunaan teknologi informasi dan menyesuaikan karakteristik pekerjaan dengan sumber daya yang ada. Menurut (Izzati, Umi Anugerah, 2019) “Kepuasan kerja adalah cara seorang individu merasakan pekerjaannya, kepuasan kerja merupakan proses evaluasi atas karakteristik pekerjaan sehingga menghasilkan emosi positif terhadap pekerjaannya”. Kepuasan kerja sangat ditentukan oleh perbandingan apa yang pekerjaan berikan untuk mereka dan apa yang mereka berikan untuk

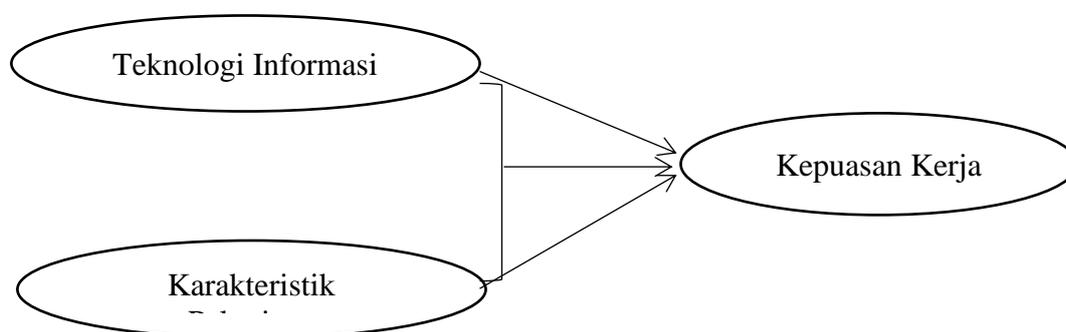
pekerjaan (Indrasari, 2017a). Kepuasan kerja akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dengan kenyataan yang ditemui dan didapatkannya dari tempatnya bekerja (Sumarni.T, 2015). Dari uraian tersebut jelas bahwa kepuasan kerja adalah sesuatu yang sangat penting bagi karyawan, karena kepuasan kerja merupakan evaluasi karyawan terhadap harapan dan kenyataan yang berasal dari pekerjaannya.

Kebutuhan terhadap teknologi informasi adalah sesuatu yang urgen untuk dipenuhi karena dengan menggunakan teknologi informasi akan mempermudah pekerjaan yang dilakukan. Menurut (Lestari dkk, 2021) berpendapat “Teknologi informasi merupakan perangkat/peralatan untuk membantu karyawan bekerja dan menjalankan tugas berkaitan dengan pemrosesan informasi. Menurut (Rusdiana dan Irfan, 2018) “Teknologi informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, relevan, akurat dan tepat waktu yang digunakan untuk keperluan pribadi, bisnis, dan perusahaan merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan”. Berdasarkan pada uraian tersebut menegaskan bahwa teknologi informasi adalah sesuatu yang penting dan diperlukan oleh organisasi untuk pemrosesan data atau pengolahan data yang akan memberikan informasi sebagai dasar pengambilan keputusan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Sumarni.T, 2015) yang menyimpulkan bahwa teknologi informasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan hasil penelitian (Suseno, A. T., Khristiana, Y., & Haryanto, 2021) menemukan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Karakteristik pekerjaan merujuk pada aspek internal dari pekerjaan itu sendiri, terdiri atas ragam keterampilan yang diperlukan, kejelasan dan prosedur kerja, kepentingan, tanggung jawab dan kewenangan, serta umpan balik dari pelaksanaan tugas (Indrasari, 2017a). Menurut Mangkuprawira (Indrasari, 2017b) menyatakan bahwa “Karakteristik pekerjaan adalah identifikasi beragam dimensi pekerjaan yang secara simultan memperbaiki efisiensi organisasi dan kepuasan kerja”. Sedangkan menurut Hackman dan Oldham dalam (Indrasari, 2017c)

“Setiap inti dari pekerjaan mencakup aspek materi pekerjaan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, semakin besarnya keragaman aktivitas pekerjaan yang dilakukan maka seseorang akan merasa pekerjaannya semakin berarti”, dengan demikian karakteristik pekerjaan merupakan ciri dan identitas dari suatu pekerjaan yang sangat diperlukan oleh seorang pekerja karena menyangkut kesesuaian kompetensi atau keterampilan termasuk prosedur yang diperlukan agar dapat dilaksanakan dengan baik dan benar, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kepuasan karyawan. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh (Eka Kurnia Saputra, 2021) menemukan bahwa secara parsial karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan pada uraian konsep dan hasil penelitian sebelumnya peneliti ingin mengungkap bagaimana pengaruh penggunaan teknologi informasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan yang ada pada PT. Eratex Jaya Probolinggo baik secara bersama maupun secara individu, serta ingin mengetahui variabel mana yang memberikan pengaruh paling besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Untuk memberikan arah pemikiran teori dan konsep yang juga didukung dengan penelitian – penelitian sebelumnya, maka dapat dibuat kerangka konsep pemikiran sebagaimana gambar berikut :



Gambar 1 : Kerangka Pemikiran

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal artinya penelitian yang menghubungkan satu variabel bebas atau lebih dengan tujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung atau menurut (Sugiono, 2015) “Pendekatan asosiatif kausal

adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih, hubungan yang bersifat sebab akibat".Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan yang menggunakan teknologi informasi yaitu sebanyak 54 karyawan. Penentuan jumlah sampel menggunakan teknik sampling jenuh artinya semua populasi yang ada digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2015). Jadi jumlah sampel yang dijadikan responden sesuai dengan jumlah populasi yaitu 54 karyawan.

Sebelum dilakukan analisis untuk mengungkap pengaruh terlebih dahulu dilakukan beberapa pengujian terhadap instrumen penelitian, mulai dari validitas, reliabilitas maupun uji asumsi klasik yang kesemuanya menghasilkan kesimpulan yang layak atau memenuhi syarat untuk dilakukan analisis lebih lanjut. Semua analisis dilakukan dengan menggunakan alat bantu *SPSS for windows*.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1. Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

No Item	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Teknologi Informasi (X₁)				
1	X _{1.1}	0,780	0,273	Valid
2	X _{1.2}	0,789	0,273	Valid
3	X _{1.3}	0,798	0,273	Valid
4	X _{1.4}	0,733	0,273	Valid
5	X _{1.5}	0,711	0,273	Valid
6	X _{1.6}	0,859	0,273	Valid
Karakteristik Pekerjaan (X₂)				
7	X _{2.1}	0,881	0,273	Valid
8	X _{2.2}	0,857	0,273	Valid
9	X _{2.3}	0,933	0,273	Valid
10	X _{2.4}	0,855	0,273	Valid
11	X _{2.5}	0,840	0,273	Valid
Kepuasan Kerja (Y₁)				
12	Y _{1.1}	0,855	0,273	Valid
13	Y _{1.2}	0,907	0,273	Valid
14	Y _{1.3}	0,877	0,273	Valid
15	Y _{1.4}	0,928	0,273	Valid
16	Y _{1.5}	0,905	0,273	Valid

Memperhatikan tabel 1 hasil uji validitas terhadap semua instrumen penelitian menunjukkan nilai koefisien r hitung lebih besar dari r tabel ini artinya

semua instrumen yang digunakan adalah valid.

3.2. Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach 's Alpha</i>	<i>Critical Value</i>	Keterangan
Teknologi Informasi (X1)	0,815	0,70	Reliabel
Karakteristi Pekerjaan (X2)	0,784	0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,768	0,70	Reliabel

Sumber : Data diolah

Tabel 2 diatas menunjukkan koefisen cronbach's alpha lebih besar dari nilai critical value hal ini membuktikan bahwa semua instrumen penelitian dalam kondisi reliabel artinya instrumen penelitian memiliki konsistensi dalam setian pengukuran.

3.3. Uji Normalitas

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

Keterangan	Unstandardized Residual
N	54
Normal Parameters ^{3,13}	,0000000
Mean	2,63426240
Std. Deviation	,104
Most Extreme Differences Absolute	,104
Positive	-,083
Negative	,104
Test Statistic Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	
d. This is a lower bound of the true significance.	

Sumber : Data diolah

Dari tabel 3 terlihat nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 sehingga disimpulkan bahwa residual dengan penggunaan variabel terikat telah memenuhi asumsi distribusi normal.

3.4. Uji Multikolinearitas

Tabel 4
Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.609	1.642
X2	.609	1.642

Dependent Variabel Y

Sumber : Data diolah

Pada Tabel 4 dapat diketahui bahwa variabel penggunaan teknologi informasi dan karakteristik pekerjaan kesemuanya dengan nilai *Varian Inflation Factor* (VIF) < 10 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

3.5. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5
Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Correlation Coefficient	Sig. (2-tailed)
Penggunaan Teknologi Informasi (X ₁)	0,109	0,432
Karakteristik Pekerjaan (X ₂)	0,102	0,463

Sumber : Data olahan

Berdasarkan tabel 5 uji *Spearmcm's rho* menunjukkan korelasi antara variabel penggunaan teknologi informasi (X₁) dan residualnya memiliki nilai *sig. (2-tailed)* sebesar 0,432, variabel karakteristik pekerjaan (X₂) dan residualnya memiliki *sig. (2tailed)* sebesar 0,463, mengingat nilai signifikansi lebih dari 0,05 dapat disimpulkan tidak ada masalah heteroskedastisitas.

3.6. Uji Autokorelasi

Tabel 6
Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,742 ^a	,550	,532	2.685	1,910
a. Predictors: (Constant), X ₂ , X ₁					
b. Dependent Variable: Y					

Sumber : Data diolah

Hasil uji autokorelasi diketahui bahwa nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,910, karena nilai DW tes ini berkisar antara $du < d < 4 - du$ (1,638 sampai 2,362 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah autokorelasi.

3.7. Analisis Regresi Berganda

Tabel 7
Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,406	2,297		1.483	,144
X1	,337	,115	,353	2,933	,005
X2	,476	,122	,468	3.887	,000

a. Dependent Variabel Y

Sumber : Data diolah

Bersumber pada tabel 7 diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut : $Y = 3,406 + 0,337X_1 + 0,476X_2$ dengan makna sebagai berikut: Jika tidak menggunakan teknologi informasi atau nilai 0, dan karakteristik pekerjaan tidak jelas atau nilai 0, maka kepuasan kerja karyawan bernilai 3,406, tetapi jika terdapat penggunaan teknologi informasi atau dengan nilai 1 dan nilai karakteristik pekerjaan bertambah 1 satuan, maka nilai kepuasan kerja sebesar $3,406 + 0,337 + 0,476 = 4,219$. Hal ini memberikan gambaran bahwa penggunaan teknologi informasi dan kejelasan atau kesesuaian karakteristik pekerjaan dengan kondisi tenaga kerja akan berdampak positif pada kepuasan kerja karyawan.

3.8. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 8
Uji Simultan (ANOVA)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	sig
1 Regression	449,548	2	224,774	31,169	0.000
Residual	367.785	51	7,211		
Total	817,333	53			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Bersumber dari tabel 8 dapat diperoleh keterangan sebagai berikut , nilai $F_{hitung} = 31,169 > F_{tabel} = 3,179$ dan nilai $sig. F = 0,000 < 0,05$ ini memberikan gambaran bahwa secara simultan teknologi informasi dan karakteristik pekerjaan memiliki dampak positif dan bermakna pada kepuasan karyawan.

3.9. Uji Parsial (t)

Tabel 9
Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.406	2,297		1.483	.144
X1	.337	0,115	0,353	2.933	.005
X2	.476	.122	.463	3.387	.000

Dependent variabel : Y

Melihat tabel 9 dapat disimpulkan bahwa penggunaan teknologi informasi dan karakteristik pekerjaan masing-masing berpengaruh terhadap kepuasan kerja, karena nilai t hitung masing-masing lebih besar dari t tabel dan signifikansi lebih kecil dari 0,05. Ini sejalan dengan penelitian (Lestari, A., Fitriah, W., & Hustia, 2021) yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara teknologi informasi dengan kepuasan kerja karyawan PT. Kereta Api Persero. Sejalan juga dengan penelitian (Eka Kurnia Saputra, 2021) bahwa terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja pegawai dinas perikanan Provinsi Kepulauan Riau. Begitu juga penelitian (Suseno, A. T., Khristiana, Y., & Haryanto, 2021) menyimpulkan bahwa penggunaan teknologi informasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di SKPD Kabupaten Sragen.

3.10. Determinasi

Tabel 10
Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742 ^a	0,55	0,532	2.685

c. Predictors: (Constant), X2, X1

d. Dependent Variable: Y

Merujuk pada tabel 10 variasi naik turunnya kepuasan kerja karyawan pada PT. Eratex Jaya Probolinggo 53,2% dipengaruhi oleh penggunaan teknologi informasi dan karakteristik pekerjaan sedangkan 46,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

3.11. Uji Dominan

Merujuk juga pada tabel 9 nilai t hitung penggunaan teknologi informasi 3,387 dengan sig $0,000 < 0,05$ sedangkan karakteristik pekerjaan t hitungnya 2,933 dengan sig $0,005 < 0,05$ dengan membandingkan nilai t hitung tersebut bisa disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan memberikan pengaruh paling besar pada kepuasan kerja karyawan.

4. KESIMPULAN

1. Penggunaan teknologi informasi dan karakteristik pekerjaan secara bersama memberikan dampak positif dan bermakna terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Secara individu penggunaan teknologi informasi dan karakteristik pekerjaan memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Diantara penggunaan teknologi informasi dan karakteristik pekerjaan yang memberikan pengaruh paling besar adalah karakteristik pekerjaan
4. Naik turunnya variasi kepuasan kerja karyawan 53,2% dipengaruhi oleh penggunaan teknologi informasi dan karakteristik pekerjaan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor yang lain

5. SARAN

1. Mengingat penggunaan teknologi informasi dan karakteristik pekerjaan memberikan dampak yang baik pada kepuasan kerja, maka sebaiknya semua pekerjaan didukung dengan penggunaan teknologi, serta memperhatikan kesesuaian karakteristik pekerjaan dengan kompetensi sumber daya manusia
2. Mengingat karakteristik pekerjaan memberikan dampak paling besar pada kepuasan kerja, hendaknya lebih memperhatikan kesesuaian dan keselarasan karakteristik dari pekerjaan dengan kondisi dan kompetensi karyawan, sehingga mampu mendukung mendorong ketercapaian tujuan perusahaan
3. Naik turunnya kepuasan kerja dipengaruhi sebesar 53,2% oleh teknologi informasi dan karakteristik pekerjaan, maka hendaknya pihak manajemen juga memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Eratex Djaya Probolinggo

DAFTAR PUSTAKA

- Eka Kurnia Saputra. (2021). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perikanan Provinsi Kepulauan Riau., *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Tanjung Pinang.*, 4(2), 139–148. <https://journal.stie-pembangunan.ac>
- Indrasari, M. (2017a). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan.* Indomedia Pustaka.
- Indrasari, M. (2017b). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan.* Indomedia Pustaka.
- Indrasari, M. (2017c). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan.* Indomedia Pustaka.
- Izzati, Umi Anugerah, dan O. P. M. (2019). *Psikologi Industri & Organisasi.* Bintang Surabaya.
- Lestari dkk. (2021). Pengaruh Turnover Intention dan Teknologi Informasi terhadap Kepuasan Kerja pada Masa Pandemi Covid- 19. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 15–24. <https://doi.org/10.47747/jnmprsdm.v2i1.207>
- Lestari, A., Fitriah, W., & Hustia, A. (2021). Pengaruh Turnover Intention dan Teknologi Informasi terhadap Kepuasan Kerja pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 15–24. <https://doi.org/10.47747/jnmprsdm.v2i1.207>
- Rusdiana dan Irfan. (2018). *Sistem Informasi Manajemen.* Pustaka Setia.
- Sugiono. (2015). *Metode Penilaian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Cetakan ke). Alfabeta Bandung.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian; Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Alfabeta Bandung.
- Sumarni.T. (2015). Pengaruh Budaya Dan Teknologi Komputer Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Sistem Informasi Sebagai Variabel Intervening Di

Kabupaten Semarang Tantik. *Jurnal Ilmiah Komputer Akuntansi*, 5(1), 3240.
Suseno, A. T., Khristiana, Y., & Haryanto, A. T. (2021). Peran Penggunaan
Teknologi Informasi untuk Mencapai Kepuasan Kerja dan kinerja pegawai di
SKPD Kabupaten Sragen. *Journal of Agricultural Education*, 9(3), 354–363.
<https://doi.org/10.31846/jae.v9i3.420>