



## RINGKASAN EKSEKUTIF

ALEKSANDER HARTAWAN, 2003. Hubungan Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja. Di bawah bimbingan SJAFRI MANGKUPRAWIRA dan MOELYADI.

PT. Perhutani (Persero) adalah suatu perusahaan yang berfokus pada bidang kehutanan khususnya pengelolaan hutan produksi dan non-produksi di pulau Jawa. Semakin meningkatnya kebutuhan terhadap fungsi hutan merupakan suatu pendorong bagi PT. Perhutani (Persero) untuk mengelola hutan secara lebih profesional dan berkesinambungan.

Berdasarkan perkembangan perusahaan dan tuntutan masyarakat akan fungsi dan keberadaan hutan, maka pihak manajemen PT. Perhutani (Persero) harus mampu menyiapkan sumberdaya manusia berkualitas dan profesional karena sumberdaya manusia berpengaruh pada peningkatan produktivitas organisasi. Terutama dalam menghadapi persaingan di masa yang akan datang, dengan sifat operasional yang lebih pelik demi terjaminnya keberadaan perusahaan. Berdasarkan pada situasi kepegawaian PT. Perhutani (Persero) KPH Bogor telah diidentifikasi masalah bahwa masih kurangnya pengetahuan di bidang kepegawaian dan manajemen serta masih kurangnya pengetahuan tentang pengawasan melekat dan motivasi kerja karyawan.

Dalam upaya peningkatan produktivitas karyawan, dirasakan perlu untuk membentuk suatu komitmen berupa disiplin individu yang baik melalui peningkatan motivasi karyawan, yang akan mempengaruhi sikap, perilaku dan kepuasan kerjanya. Peranan manajemen PT. Perhutani (Persero) sangat penting untuk peningkatan kepuasan kerja karyawannya, salah satunya dengan menerapkan prinsip fungsi manajemen sumberdaya manusia secara tepat, menciptakan kondisi kerja, suasana kerja dan pembagian kerja yang aman dan nyaman, serta menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. Dengan terpenuhinya kepuasan kerja karyawan diharapkan akan meningkatkan motivasi kerjanya, karena kepuasan kerja memiliki hubungan yang sangat erat dengan motivasi kerja walaupun keduanya merupakan konsep yang berbeda.

Untuk terciptanya kondisi-kondisi tersebut, maka salah satu fungsi manajemen sumberdaya manusia berupa proses penilaian kepuasan kerja dan motivasi kerja, harus dikelola secara efektif dan digunakan sesuai dengan kebutuhan dan kepentingan seluruh karyawan. Proses penilaian kepuasan kerja dan motivasi kerja secara *kualitatif* (pengevaluasian seberapa tinggi kepuasan kerja dan motivasi kerja seorang karyawan) maupun *kuantitatif* (pengevaluasian kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap standar) perlu dilakukan dalam keadaan seimbang, adil dan sehat, juga upaya meminimalan kesalahan yang sengaja atau tidak sengaja, seperti bias pribadi, penggunaan kata-kata yang tidak tepat dalam pengevaluasian, penilaian yang tidak akurat dan sebagainya.

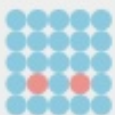
Hak cipta dilindungi Undang-Undang



Program Pascasarjana Manajemen dan Bisnis  
Institut Pertanian Bogor

MB-IPB

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.  
2. Dilarang mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.



Dengan adanya permasalahan yang dihadapi maka penelitian ini lebih memfokuskan perhatian pada berbagai permasalahan yang terkait dengan pengaruh faktor-faktor motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan yang obyektif, adil, layak dan wajar yang perlu diperhatikan dan dipertimbangkan dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan di lingkungan kerja PT. Perhutani (Persero) KPH Bogor serta upaya yang perlu diperhatikan agar para karyawan termotivasi, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya secara optimal.

Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengidentifikasi faktor motivasi kerja karyawan dengan mempertimbangkan unsur obyektif dan adil serta implikasinya terhadap kepuasan kerja karyawan; (2) mengetahui hubungan antara faktor-faktor motivasi (karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan) secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama dengan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Perhutani (Persero) KPH Bogor. Subyek penelitian dipilih berdasarkan teknik *proportional random sampling*, dengan jumlah seluruhnya 77 orang karyawan. Pengukuran menggunakan kuesioner model Likert, dengan rentang skor 1 sampai dengan 4. Instrumen divalidasi dengan menggunakan test Sologate, sedangkan reliabilitasnya diukur menggunakan Alpha Cronbach. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi berganda dengan taraf signifikansi sebesar 0.10.

Berdasarkan hasil tersebut dapat diungkapkan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui upaya peningkatan karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan. Peningkatan karakteristik individu dapat dilakukan dengan pengembangan karakter-karakter individu berupa pemenuhan kebutuhan fisik, pemenuhan kebutuhan terhadap pengembangan karir dan orientasi berprestasi sesuai profesi yang dilakukan secara konkrit dan terorganisasi. Peningkatan karakteristik pekerjaan dapat diupayakan melalui peningkatan berbagai ketrampilan dalam melakukan pekerjaan, keterlibatan terhadap pekerjaan dari awal sampai akhir, kontribusi pekerjaan terhadap perusahaan, kebebasan dalam menyusun jadwal kerja dan penentuan prosedur kerja serta kecepatan informasi atas hasil kerja.

Berdasarkan hasil tersebut, maka saran yang dapat dipertimbangkan lebih lanjut berkaitan dengan aplikasi di lapangan untuk bisa diperhatikan dan dipertimbangkan oleh pihak manajemen PT. Perhutani (Persero) KPH Bogor adalah seperti :

1. Faktor karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan hendaknya mendapat perhatian dalam usaha pengembangan sumberdaya manusia KPH Bogor di masa mendatang. Dengan program perbaikan, diharapkan kepuasan kerja karyawan semakin meningkat. Hasil penelitian memberi petunjuk kepada pimpinan bahwa dalam mengendalikan karyawan diperlukan suatu strategi khusus dalam rangka tindakan manajemen untuk membimbing perilaku karyawan ke arah yang konstruktif antara lain melalui pendidikan dan kursus-kursus yang menunjang peningkatan karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan.



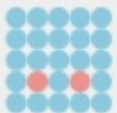
2. Cara efektif lain yang dapat dipertimbangkan adalah dengan menciptakan aturan main yang sama bobotnya terhadap semua jenis pekerjaan maupun semua jenis aktivitas karyawan. Dengan demikian, setiap karyawan tidak memilih-milih dan memilah-milah tugas, tetapi melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati.

---

**Kata Kunci :** Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, PT. Perhutani (Persero) KPH Bogor, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Berganda.

© Hak Cipta Milik IPB

Hak cipta dilindungi Undang-Undang



Program Pascasarjana Manajemen dan Bisnis  
Institut Pertanian Bogor

**MB-IPB**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.