

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, DESAIN PEKERJAAN, DAN SISTEM PEMBERIAN PENGHARGAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTA MOUNTALA ACEH BESAR

Rini Anita¹, Juwita², Ijal Fahmi³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Universitas Serambi Mekkah

[¹ritanita15@gmail.com](mailto:ritanita15@gmail.com)

[²juwita@serambimekkah.ac.id](mailto:juwita@serambimekkah.ac.id)

[³ijalfahmi@serambimekkah.ac.id](mailto:ijalfahmi@serambimekkah.ac.id)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan, desain pekerjaan, dan sistem pemberian penghargaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan regresi linear berganda. Adapun jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 99 orang dari total populasi sebanyak 131 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen, yaitu karakteristik pekerjaan (X_1), desain pekerjaan (X_2), dan sistem pemberian penghargaan (X_3), memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Karakteristik pekerjaan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4.055, desain pekerjaan sebesar 3.286, dan sistem penghargaan sebesar 3.078, masing-masing lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.984 pada tingkat signifikansi 5%, dengan nilai signifikansi 0.000. Koefisien regresi positif pada masing-masing variabel mengindikasikan bahwa peningkatan pada ketiga aspek tersebut berdampak langsung pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Temuan ini mendukung teori-teori yang dikemukakan oleh Hackman dan Oldham serta Herzberg, dan diperkuat oleh berbagai studi sebelumnya. Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.481. Artinya sebesar 48.1% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kepuasan kerja) PDAM Tirta Mountala Aceh Besar dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor karakteristik pekerjaan (X_1), desain pekerjaan (X_2), sistem pemberian penghargaan (X_3). Sedangkan selebihnya yaitu sebesar 51.9% dijelaskan oleh variabel lain diluar daripada penelitian ini, artinya masih ada 51.9% lagi kepuasan kerja pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja maupun penempatan karyawan.

Kata Kunci: *Karakteristik Pekerjaan, Desain Pekerjaan, Sistem Penghargaan, Kepuasan Kerja*

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja karyawan di PDAM Tirta Mountala Aceh Besar sangat penting karena berpengaruh langsung terhadap produktivitas, loyalitas, lingkungan kerja, dan kualitas layanan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan, seperti pemberian insentif, pelatihan, serta menciptakan budaya kerja yang positif. Kepuasan kerja karyawan di Perusahaan Air Minum Daerah (PDAM) Tirta Mountala Aceh Besar merujuk pada tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka di perusahaan tersebut. Tingkat kepuasan ini dipengaruhi oleh

berbagai faktor, seperti lingkungan kerja, kesejahteraan, kompensasi, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta peluang pengembangan karier. Kepuasan kerja yang tinggi biasanya berdampak positif terhadap produktivitas, loyalitas, dan kinerja karyawan. Sebaliknya, kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan penurunan produktivitas serta meningkatnya tingkat turnover. Dalam konteks PDAM Tirta Mountala, memahami dan mengukur kepuasan kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja layanan publik, terutama dalam menyediakan air bersih kepada masyarakat Aceh Besar.

Manajemen PDAM Tirta Mountala perlu terus memantau dan mengevaluasi kondisi kerja karyawan guna memastikan terciptanya lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan. Karyawan yang merasa diperhatikan, misalnya melalui kebijakan yang adil, pemberian insentif, dan kesempatan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, cenderung lebih puas dan termotivasi dalam bekerja. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang unik, baik dari aspek fisik maupun sosial. Karakteristik pekerjaan adalah elemen-elemen yang mencakup lingkungan fisik (seperti suasana kerja, suhu, dan kondisi bangunan) serta lingkungan sosial (seperti interaksi antar karyawan, beban kerja, dan kualitas kehidupan kerja). Menurut Otmo (2018), lingkungan kerja yang baik, baik secara fisik maupun sosial, dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan.

Lebih lanjut, Yandra (2019) menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan dapat diidentifikasi melalui berbagai dimensi yang dirancang untuk meningkatkan efisiensi organisasi dan kepuasan karyawan, khususnya di era teknologi informasi. Selain itu, ciri individu, seperti minat, perilaku, dan kebutuhan, juga memengaruhi kepuasan kerja. Minat individu menciptakan motivasi untuk berkontribusi dan menghasilkan ide-ide kreatif dalam pekerjaan. Dengan mempertimbangkan berbagai faktor di atas, PDAM Tirta Mountala dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan, meningkatkan produktivitas, dan memberikan dampak positif pada layanan publik yang mereka berikan.

Kepuasan kerja karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar merupakan aspek penting dalam memastikan kelancaran operasional perusahaan. Kepuasan ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti lingkungan kerja, kompensasi, keseimbangan kerja-kehidupan, serta hubungan antara karyawan dan manajemen. Di PDAM Tirta Mountala, faktor lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, serta adanya hubungan kerja yang baik antara rekan kerja dan manajemen, dapat menjadi pendorong utama terciptanya kepuasan kerja yang tinggi di kalangan karyawan.

Karakteristik pekerjaan menurut Robbins (2016) adalah upaya mengidentifikasi ciri tugas menurut pekerjaan, bagaimana ciri itu digabung untuk menciptakan peluang yang berbeda, serta hubungannya menggunakan motivasi, kepuasan serta kinerja karyawan. Jadi, karakteristik pekerjaan selain sanggup membentuk kepuasan kerja karyawan dapat diketahui pula akan memengaruhi luaran kerja karyawan dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Pekerjaan yang mempunyai otonomi akan memberikan pemangku jabatan suatu perasaan tanggung jawab apabila suatu pekerjaan dapat memberikan umpan balik maka karyawan akan mengetahui seberapa efektif untuk dapat bekerja.

Karakteristik pekerjaan mencakup elemen-elemen lingkungan fisik dan sosial yang memengaruhi pengalaman kerja karyawan. Lingkungan fisik yang nyaman, seperti kondisi bangunan dan fasilitas kerja yang memadai, serta lingkungan sosial yang harmonis dengan rekan kerja, dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif. Ketika karakteristik pekerjaan di PDAM Tirta Mountala dirancang dengan baik, karyawan merasa nyaman secara fisik dan psikologis, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan mereka terhadap pekerjaan.

Kemudian berkaitan dengan desain pekerjaan juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, Robbins dan Judge (2018:162). Desain kerja yang

efektif agar pekerjaan dapat dilakukan dengan baik dan diselesaikan secara cepat guna mencapai tujuan perusahaan. Menurut Sunyoto (2019:265), “Desain pekerjaan (*job design*) merupakan rincian isi dan cara pelaksanaan tugas atau kegiatan, yang mencakup siapa yang mengerjakan tugas, bagaimana tugas itu dilaksanakan, di mana tugas itu dikerjakan, dan hasil apa yang diharapkan.

Desain pekerjaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, karena menentukan bagaimana tugas-tugas dan tanggung jawab karyawan disusun dan dialokasikan, Effendi, et al (2018:31). Desain pekerjaan yang baik dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan kepuasan karyawan dengan cara memberikan tantangan yang sesuai, variasi tugas, serta kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kreativitas. Misalnya, pekerjaan yang memberikan otonomi dan tanggung jawab kepada karyawan memungkinkan mereka merasa lebih berdaya dan terlibat dalam pekerjaan mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja.

Desain pekerjaan berperan penting dalam menentukan bagaimana tugas dan tanggung jawab dirancang untuk meningkatkan keterlibatan karyawan. Elemen desain seperti keberagaman keterampilan, otonomi dalam menyelesaikan tugas, serta umpan balik yang jelas memungkinkan karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka bermakna dan menantang. Di PDAM Tirta Mountala, desain pekerjaan yang memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkontribusi secara signifikan terhadap layanan publik, seperti penyediaan air bersih, dapat meningkatkan motivasi dan rasa puas terhadap peran mereka dalam perusahaan.

Selain itu, desain pekerjaan yang memperhatikan aspek keseimbangan antara beban kerja dan kapasitas karyawan juga dapat mengurangi stres dan kelelahan, yang sering menjadi penyebab utama ketidakpuasan dalam bekerja. Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka tidak terlalu berat dan dapat diselesaikan dengan baik dalam waktu yang wajar, mereka cenderung merasa lebih puas dan termotivasi untuk bekerja lebih efisien. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mendesain pekerjaan dengan mempertimbangkan kapasitas individu serta memberikan dukungan yang cukup untuk memenuhi tuntutan pekerjaan.

Desain kerja adalah isi pekerjaan yang terintegrasi, kualifikasi, dan imbalan untuk setiap pekerjaan dalam suatu cara yang memenuhi kebutuhan pegawai dan organisasi.” Ini berarti bahwa desain kerja memberikan ketegasan dan pembagian tugas yang jelas yang harus dicapai oleh setiap karyawan sesuai dengan divisi masing-masing. Apabila pembagian tugas yang diberikan kurang seimbang antara karyawan yang satu dengan lainnya, maka akan mengakibatkan karyawan terbebani dan hal ini tentu akan berdampak buruk pada kualitas kepuasan kerja dalam bekerja sehingga pekerjaan tidak dapat terselesaikan dengan baik, Wirawan (2018:87).

Desain pekerjaan yang memungkinkan karyawan untuk berkolaborasi dan berinteraksi dengan rekan kerja juga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Interaksi sosial di tempat kerja memberikan kesempatan bagi karyawan untuk saling mendukung, berbagi pengetahuan, dan membangun hubungan yang positif. Lingkungan kerja yang kolaboratif dan suportif dapat membuat karyawan merasa lebih dihargai dan terintegrasi dalam tim, yang secara langsung meningkatkan kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Dengan demikian, desain pekerjaan yang baik tidak hanya memengaruhi produktivitas tetapi juga kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan.

Kepuasan kerja karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar tidak hanya dipengaruhi oleh faktor karakteristik pekerjaan dan desain pekerjaan, tapi juga dipengaruhi

oleh adanya sistem pemberian penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang telah berjasa bagi perusahaan.

Sistem pemberian penghargaan kepada karyawan di PDAM Tirta Mountala Aceh Besar dirancang untuk menghargai kinerja dan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Penghargaan ini bisa berbentuk finansial, seperti bonus kinerja dan kenaikan gaji, maupun non-finansial, seperti pengakuan formal dalam bentuk sertifikat, piagam, atau penghargaan publik. Sistem ini bertujuan untuk memotivasi karyawan agar terus berprestasi dan memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka, sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif dan sehat.

Sistem pemberian penghargaan menjadi elemen penting yang memperkuat upaya karyawan dalam menjalankan tugasnya. Penghargaan yang adil, baik dalam bentuk finansial seperti gaji dan insentif, maupun non-finansial seperti pengakuan atas prestasi, dapat meningkatkan loyalitas dan semangat kerja. Di PDAM Tirta Mountala, kombinasi antara karakteristik pekerjaan yang mendukung, desain pekerjaan yang efektif, dan penghargaan yang tepat akan menciptakan kepuasan kerja yang optimal, mendorong produktivitas, dan memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi.

Selain penghargaan berbasis kinerja, PDAM Tirta Mountala juga memberikan penghargaan berdasarkan masa kerja, di mana karyawan yang telah mengabdikan selama jangka waktu tertentu diberikan apresiasi khusus. Penghargaan ini tidak hanya bertujuan untuk menghargai loyalitas karyawan, tetapi juga untuk meningkatkan rasa kepemilikan mereka terhadap perusahaan. Dengan memberikan penghargaan yang sesuai dengan kontribusi dan dedikasi karyawan, PDAM Tirta Mountala berupaya membangun hubungan yang lebih kuat antara perusahaan dan karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan retensi dan komitmen mereka.

Lebih jauh, sistem penghargaan di PDAM Tirta Mountala juga memperhatikan keseimbangan antara penghargaan individual dan penghargaan tim. Ini penting untuk mendorong kolaborasi dan kerja sama di antara karyawan, karena penghargaan tidak hanya diberikan kepada individu yang berprestasi, tetapi juga kepada tim yang berhasil mencapai target atau menyelesaikan proyek dengan sukses. Dengan adanya sistem penghargaan yang adil dan menyeluruh, PDAM Tirta Mountala berharap dapat menciptakan budaya kerja yang mendukung kinerja tinggi dan meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Selain itu juga perlu diadakan pemberian penghargaan kepada pegawai karena telah menunjukkan prestasi yang baik. Pemberian penghargaan oleh perusahaan dilakukan untuk memberikan balas jasa atas hasil kerja pegawai, sehingga dapat mendorong bekerja lebih giat dan berpotensi, Debora et al (2012).

Sistem pemberian penghargaan merupakan sebuah bentuk apresiasi dalam bentuk finansial dan non-finansial kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan oleh pihak perusahaan atau lembaga kepada individu atau kelompok pegawai agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan, dengan kata lain pemberian penghargaan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan pegawai yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan, Wisata dan Priyatono (2019:72). Pemberian penghargaan dimaksudkan sebagai dorongan agar pegawai mau bekerja dengan lebih baik dan membangkitkan motivasi sehingga dapat mendorong kinerja pegawai menjadi lebih baik.

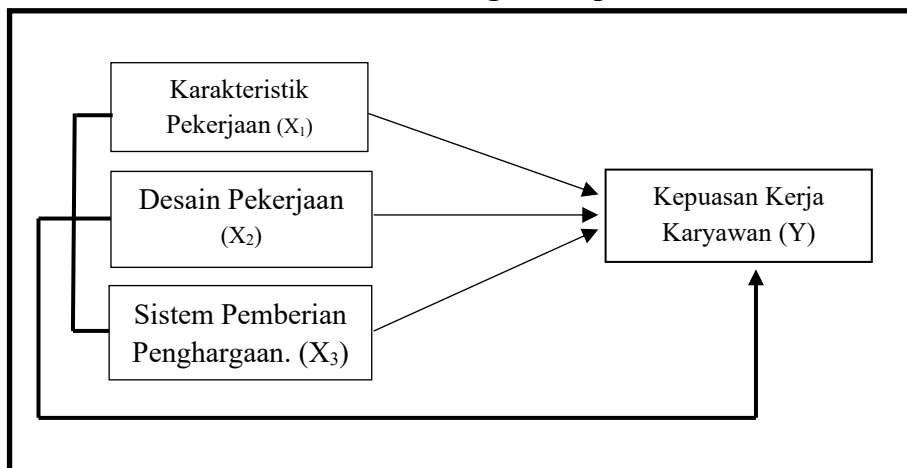
Di PDAM Tirta Mountala Aceh Besar, terdapat perhatian yang signifikan terhadap bagaimana karakteristik pekerjaan, desain pekerjaan, dan sistem pemberian penghargaan memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Karyawan di perusahaan ini menghadapi berbagai tantangan dan tuntutan yang berhubungan dengan sifat pekerjaan mereka. Namun, masih

terdapat kesenjangan dalam pemahaman tentang sejauh mana aspek-aspek seperti variasi tugas, otonomi, serta sistem penghargaan yang diterapkan berkontribusi terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.

Fenomena ini penting untuk diteliti karena kepuasan kerja karyawan merupakan faktor krusial yang mempengaruhi produktivitas, retensi, dan kualitas layanan yang diberikan oleh perusahaan. Desain pekerjaan yang tidak optimal atau sistem penghargaan yang kurang adil dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan, desain pekerjaan, dan sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja karyawan di PDAM Tirta Mountala Aceh Besar.

Adapun yang menjadi kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini adalah PDAM Tirta Mountala Aceh Besar yang beralamat di Jln Banda Aceh-Meulaboh Kecamatan Krueng Sabee, Kabupaten Aceh Jaya, Aceh 23655. Objek penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar. Objek penelitian adalah karakteristik pekerjaan, desain pekerjaan dan sistem pemberian penghargaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 131 orang karyawan PDAM Tirta Mountala Aceh Besar. Penarikan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *Proportional Random Sampling* dan perhitungan sampel minimal dengan menggunakan rumus Slovin dengan jumlah responden sebanyak 99 orang.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Penelitian ini menggunakan 3 variabel independen yaitu karakteristik pekerjaan (X₁), desain pekerjaan (X₂) dan sistem pemberian penghargaan (X₃) serta variabel dependennya yaitu kepuasan kerja karyawan (Y). Metode analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda (*multiple regression*

analysis), dan uji korelasi serta uji determinasi dengan program *Statistical package for Social Science* (SPSS).

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2021 : 192) analisis regresi linier berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variable independent. Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variable independent terhadap variable dependen. Adapun persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kepuasan Kerja Karyawan
- a = Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Parameter Koefisien Regresi
- X1 = Karakteristik Pekerjaan
- X2 = Desain Pekerjaan
- X3 = Sistem Pemberian Penghargaan
- e = *Error Term*

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Untuk melihat pengaruh pengaruh karakteristik pekerjaan (X_1), desain pekerjaan (X_2) dan sistem pemberian penghargaan (X_3) sebagai variabel bebas (independen variabel) terhadap kepuasan kerja karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar sebagai variabel terikat (dependent variabel) baik secara simultan maupun parsial dapat dilihat pada Tabel 1

Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi

Nama Variabel	Standardized Coefficients		t_{hitung}	t_{tabel}	Sig
	B	Std. Error			
Konstanta (a)	2.664	0.142	18.813	1.984	0.000
Karakteristik Pekerjaan (X_1)	0.175	0.043	4.055	1.984	0.000
Desain Pekerjaan (X_2)	0.107	0.033	3.286	1.984	0.000
Sistem Pemberian Penghargaan (X_3)	0.124	0.040	3.078	1.984	0.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: *Data Primer, 2025 (diolah)*

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS, yang menjelaskan pengaruh karakteristik pekerjaan (X_1), desain pekerjaan (X_2), sistem pemberian penghargaan (X_3), terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar , maka dapat diperlihatkan pada hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,664 + 0.175X_1 + 0.107X_2 + 0.124X_3 + e$$

Pengujian simultan terhadap pengaruh karakteristik pekerjaan (X_1), desain pekerjaan (X_2), sistem pemberian penghargaan (X_3) terhadap kepuasan kerja karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji-F ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Squares	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.
Regresi	2.195	3	0.732	29.376	2.700	0.000
Sisa	2.367	95	0.025			
Total	4.562	98				

a. Predictors: (Constant), Karakteristik pekerjaan, Desain pekerjaan dan Sistem pemberian penghargaan

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja karyawan

Sumber : *Data Primer, 2025 (diolah)*

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Koefisien korelasi dan determinasi pengaruh karakteristik pekerjaan, desain pekerjaan, sistem pemberian penghargaan, terhadap kepuasan kerja karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar, dapat dijelaskan Pada Tabel 3.

Tabel 3. Koefisien Korelasi dan Determinasi

R	R _{Square}	Adjusted R ²	Std. Error of the estimate	Durbin Watson	Keterangan
0.694	0.481	0.465	0.158	1.826	Korelasi Sangat Kuat

a. Predictors: (Constant), Karakteristik pekerjaan, Desain pekerjaan dan Sistem pemberian penghargaan

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja karyawan

Sumber: *Data Primer, 2025 (diolah)*

Koefisien korelasi (R) = 0.694 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 69.4%. Artinya kepuasan kerja PDAM Tirta Mountala Aceh Besar sangat erat hubungannya dengan faktor karakteristik pekerjaan (X_1), desain pekerjaan (X_2), sistem pemberian penghargaan (X_3). Dengan demikian variabel Karakteristik pekerjaan, desain pekerjaan dan sistem pemberian penghargaan dapat dijadikan sebagai indikator untuk mengukur hubungan ketiga variabel tersebut terhadap peningkatan kepuasan kerja pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar.

Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.481. Artinya sebesar 48.1% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kepuasan kerja) PDAM Tirta Mountala Aceh Besar) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor karakteristik pekerjaan (X_1), desain pekerjaan (X_2), sistem pemberian penghargaan (X_3). Sedangkan selebihnya yaitu sebesar 51.9% dijelaskan oleh variabel lain diluar daripada penelitian ini, artinya masih ada 51.9% lagi kepuasan kerja pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis regresi diatas, maka hasil pengujian hipotesis secara simultan dan parsial adalah sebagai berikut :

Uji Secara Simultan

Hasil pengujian secara simultan diperoleh F_{hitung} sebesar 29.376, sedangkan F_{tabel} pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 2.700. Hal ini memperlihatkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan tingkat probabilitas 0.000. Dengan demikian hasil perhitungan ini dapat di ambil suatu keputusan bahwa menerima hipotesis alternatif dan menolak hipotesis nol, artinya bahwa variabel karakteristik pekerjaan (X_1), desain pekerjaan (X_2) dan sistem pemberian penghargaan (X_3), secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan (X_1), desain pekerjaan (X_2), dan sistem pemberian penghargaan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar (Y). Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak, karena nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , serta diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0.000 yang berada di bawah $\alpha = 5\%$. Oleh karena itu, pengujian secara simultan membuktikan bahwa seluruh variabel independen dalam penelitian ini secara nyata berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja.

Uji Secara Parsial

Hasil penelitian terhadap variabel karakteristik pekerjaan diperoleh t_{hitung} sebesar 4.055, sedangkan t_{tabel} sebesar 1.984, hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikansi sebesar 0.000 atau probabilitas jauh dibawah $\alpha = 5\%$. Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar.

Hasil penelitian terhadap variabel desain pekerjaan diperoleh t_{hitung} sebesar 3.286 sedangkan t_{tabel} sebesar 1.984, hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 atau probabilitas jauh dibawah $\alpha = 5\%$. Berdasarkan hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel desain pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar.

Hasil penelitian terhadap variabel sistem pemberian penghargaan yang dilakukan oleh karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar diperoleh t_{hitung} sebesar 3.078 sedangkan t_{tabel} sebesar 1.984, hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 atau probabilitas jauh dibawah $\alpha = 5\%$. Berdasarkan hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel sistem pemberian penghargaan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar.

PEMBAHASAN

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar 4.055 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.984 pada taraf signifikansi 5%, serta nilai signifikansi sebesar 0.000 yang

jauh di bawah 0.05. Koefisien regresi positif sebesar 0.175 mengindikasikan bahwa semakin baik karakteristik pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan seperti variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka alami. Dengan kata lain, karakteristik pekerjaan berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan menyenangkan bagi karyawan.

Temuan ini sejalan dengan teori karakteristik pekerjaan yang dikemukakan oleh Hackman dan Oldham (1976), yang menyatakan bahwa pekerjaan dengan dimensi karakteristik yang kuat akan meningkatkan motivasi intrinsik serta kepuasan kerja. Penelitian ini juga konsisten dengan studi sebelumnya yang dilakukan oleh Widodo (2015), yang menemukan bahwa karakteristik pekerjaan seperti keragaman keterampilan dan otonomi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai sektor publik. Demikian pula, penelitian oleh Putri dan Riani (2019) memperkuat hasil ini dengan menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan persepsi karyawan terhadap nilai dan kontribusi pekerjaannya, yang berujung pada peningkatan kepuasan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa desain pekerjaan (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan di PDAM Tirta Mountala Aceh Besar. Nilai t_{hitung} sebesar 3.286 lebih besar dari t_{tabel} 1.984 pada tingkat signifikansi 5%, dengan nilai signifikansi 0.000, mengindikasikan bahwa desain pekerjaan yang baik mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara nyata. Koefisien regresi positif sebesar 0.107 menunjukkan bahwa perbaikan dalam aspek desain pekerjaan, seperti pembagian tugas yang jelas, fleksibilitas, otonomi, dan kesempatan untuk berkembang, memberikan kontribusi terhadap peningkatan rasa puas karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Temuan ini konsisten dengan teori desain pekerjaan yang dikembangkan oleh Hackman dan Oldham (1976), yang menekankan pentingnya elemen-elemen seperti variasi keterampilan, identitas tugas, dan otonomi dalam pekerjaan untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Studi oleh Robbins dan Judge (2017) juga mendukung hasil ini dengan menyatakan bahwa desain pekerjaan yang efektif menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga karyawan merasa lebih terlibat dan bersemangat dalam bekerja. Selain itu, penelitian oleh Sari dan Putra (2020) pada sektor pelayanan publik menunjukkan bahwa desain pekerjaan yang memperhatikan kebutuhan dan kemampuan karyawan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pemberian penghargaan (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan di PDAM Tirta Mountala Aceh Besar. Nilai t_{hitung} sebesar 3.078 yang lebih besar dari t_{tabel} 1.984 pada tingkat signifikansi 5%, serta nilai signifikansi sebesar 0.000, menegaskan bahwa sistem penghargaan yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja secara nyata. Koefisien regresi positif sebesar 0.124 mengindikasikan bahwa peningkatan dalam sistem penghargaan baik berupa penghargaan finansial maupun non-finansial yang adil dan transparan berdampak positif terhadap motivasi dan kepuasan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Temuan ini sejalan dengan teori motivasi kerja yang dikemukakan oleh Herzberg (1966), yang menyatakan bahwa penghargaan dan pengakuan merupakan faktor motivator penting yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian oleh Robbins dan Judge (2017) juga memperkuat hasil ini dengan menunjukkan bahwa sistem penghargaan yang efektif mampu meningkatkan semangat kerja, loyalitas, serta produktivitas karyawan. Selain itu, studi oleh Putra dan Wulandari (2019) dalam konteks organisasi publik menegaskan bahwa

pemberian penghargaan yang adil dan tepat waktu berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kepuasan dan kinerja karyawan.

Berdasarkan interpretasi hasil penelitian di atas, implikasi yang dapat diambil adalah bahwa PDAM Tirta Mountala Aceh Besar perlu secara strategis memperkuat tiga aspek utama dalam pengelolaan sumber daya manusia karakteristik pekerjaan, desain pekerjaan, dan sistem pemberian penghargaan arena ketiganya terbukti secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan. Manajemen harus merancang pekerjaan yang bermakna, menantang, dan memberi ruang bagi otonomi serta umpan balik yang konstruktif, sambil memastikan sistem penghargaan yang adil dan transparan untuk mendorong motivasi intrinsik dan loyalitas karyawan. Dengan mengintegrasikan pendekatan ini secara berkelanjutan, organisasi tidak hanya dapat meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan, tetapi juga mendorong produktivitas, retensi, dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian secara simultan menunjukkan karakteristik pekerjaan, desain pekerjaan dan sistem pemberian penghargaan secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($29.376 > 2.700$) pada tingkat signifikansi 0.000. Hal ini mengindikasikan bahwa karakteristik pekerjaan, desain pekerjaan dan sistem pemberian penghargaan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar.

Hasil penelitian karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.055 > 1.984$) pada tingkat signifikansi 0.000. Kemudian desain pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.286 > 1.984$) pada tingkat signifikansi 0.000. Sedangkan sistem pemberian penghargaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.078 > 1.984$) pada tingkat signifikansi 0.000. Sedangkan berdasarkan koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.481. Artinya sebesar 48.1% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kepuasan kerja) PDAM Tirta Mountala Aceh Besar dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor karakteristik pekerjaan (X_1), desain pekerjaan (X_2), sistem pemberian penghargaan (X_3). Sedangkan selebihnya yaitu sebesar 51.9% dijelaskan oleh variabel lain diluar daripada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A Anwar Prabu Mangkunegara, (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Debora Silvia Hutagalung, Eko Deswin Miechael Siringo-Ringo, (2021), Pengaruh Kepemimpinan Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal EK&BI*, Volume 4, Nomor 2 Desember 2021.
- Effendi, Alfonsius, Syawaluddin (2018), Analisis Pengaruh Desain Kerja Dan Sistem Pemberian Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Suminsurya Mesindolestari Medan. *Jurnal Bisnis Kolega*, Vol. 4 No. 2. Desember 2018.
- Fahmi, Irham. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi)*. Bandung: Alfabeta.

- Hamali, Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Pohan, Vira Renata Sari. (2019). Pengaruh Desain Pekerjaan Terhadap Gairah Kerja Karyawan Divisi IIA (Inalum Internal Auditor) Pada PT. INALUM. *Jurnal Manajemen*.: Universitas Sumatera Utara.
- Robbins (2016), *Manajemen*, Jakarta PT. Indeks
- Robbins, S. P; Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior* (15th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Sunyoto, Danang. (2019). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Veithzal Rivai, (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan* . Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Widodo, Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Wirawan (2018 (2018), *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta. Raja Grafindo. Perkasa.
- Wisata dan Priyatono (2019). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Yandra, A. (2018), E-goverment dengan memanfaatkan teknologi informasi. *Jurnal POLITIK*, 12(1), 1769.
- Yati Suhartini, (2022) Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Yogyakarta. *Jurnal Akuntansi & Manajemen*, Vol. 19 No.2.
- Sugiyono.(2021).*Statistika untuk Penelitian Bisnis*.Bandung:Alfabeta.