

**ANALISIS EFEK INTERAKSI RANCANGAN PEKERJAAN DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN  
PERILAKU KERJA INOVATIF**

**PROPOSAL SKRIPSI**

Disusun untuk Memenuhi Syarat Pengajuan Penelitian dan Laporan  
Skripsi

Oleh:

**FENNY  
4111501027**



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI MANAJERIAL  
JURUSAN MANAJEMEN BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BATAM  
2018**

## PROPOSAL SKRIPSI

### 1. Latar Belakang

Pada era dimana persaingan semakin ketat, menuntut perusahaan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien, perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik dalam menjalankan tugasnya. Perusahaan juga perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga nantinya dapat merancang suasana atau situasi kerja yang kondusif.

Kepuasan kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja dari perusahaan itu sendiri. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan perasaan positif seseorang tentang pekerjaannya. Menurut Sutrisno, dkk (2018) yang meneliti pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui *organizational citizenship behavior* sebagai variabel intervening dan didapat salah satu hasil yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Selain kepuasan kerja, merancang pekerjaan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Hackman dan Oldham (1976) rancangan pekerjaan yang dirancang dengan baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Siengthai dan Pila-Ngarm (2016) menguji efek interaksi desain ulang pekerjaan dan

kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan didapat hasil bahwa desain ulang pekerjaan berhubungan negatif atau tidak signifikan dengan kinerja karyawan, kepuasan kerja berhubungan positif atau signifikan dengan kinerja karyawan, dan desain ulang pekerjaan dan kepuasan kerja berhubungan positif atau signifikan dengan kinerja karyawan.

Penulis tertarik untuk mengembangkan penelitian yang dilakukan oleh Siengthai dan Pila-Ngarm (2016). Berbeda dengan penelitian yang lain, Siengthai dan Pila-Ngarm (2016) tidak hanya menguji pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan tetapi juga interaksi kepuasan kerja dan design pekerjaan terhadap kinerja. Penulis menambahkan variabel perilaku kerja inovatif sebagai variabel dependen. Penambahan variabel ini karena masih minimnya penelitian yang mengkaji kaitan kepuasan kerja dan design pekerjaan pada perilaku kerja inovatif dan pentingnya inovasi bagi perusahaan. Inovasi merupakan salah satu kunci perusahaan untuk bertahan dan bersaing dalam lingkungan bisnis. Menurut Peng J (2014) inovasi adalah salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dan penting bagi perusahaan untuk memahami faktor-faktor pendorong inovasi. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“ANALISIS EFEK INTERAKSI RANCANGAN PEKERJAAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN PERILAKU KERJA INOVATIF”**.

## **2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan empat masalah penelitian, yaitu: pertama, apakah terdapat pengaruh rancangan pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Kedua, apakah terdapat pengaruh rancangan pekerjaan terhadap perilaku kerja inovatif. Ketiga, apakah terdapat pengaruh rancangan pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Keempat, apakah terdapat pengaruh rancangan pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap perilaku kerja inovatif.

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dilakukan penelitian dalam hal ini adalah untuk:

- a. Mengetahui pengaruh rancangan pekerjaan terhadap kinerja karyawan.
- b. Mengetahui pengaruh rancangan pekerjaan terhadap perilaku kerja inovatif.
- c. Mengetahui pengaruh rancangan pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
- d. Mengetahui pengaruh rancangan pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap perilaku kerja inovatif.

### **2. Manfaat Penelitian**

Adapun beberapa manfaat penelitian ini, yaitu:

a. Bagi penulis

- Untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan dan perilaku kerja inovatif di suatu perusahaan.
- Sebagai bahan referensi dan acuan perbandingan dalam penelitian yang sama pada tahun mendatang.

b. Bagi perusahaan

- Dapat mengetahui pengaruh dari perancangan pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan perilaku kerja inovatif.
- Bisa dijadikan tolak ukur dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mengidentifikasi indeks kepuasan kerja karyawan.
- Menjadi masukan bagi perencanaan dan pengembangan inovasi untuk perusahaan.
- Perusahaan dapat mengevaluasi hasil kinerja karyawan yang telah diteliti oleh penulis dan menjadikannya sebagai saran yang dapat membantu dan membangun perkembangan perusahaan.

### **3. Batasan Masalah**

Ada pun beberapa batasan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

a. Batasan aspek,

Aspek yang diteliti adalah persepsi tentang rancangan pekerjaan, kepuasan kerja, kinerja karyawan dan perilaku kerja inovatif.

b. Batasan lapangan

Tempat dilakukannya penelitian ini terbatas pada beberapa perusahaan manufaktur yang terdapat di daerah Muka Kuning kota Batam. Diantaranya adalah PT. Flextronics, PT. Eaton, PT. Nissin Kogyo, PT. Primo, PT. Surya Technology, PT. Kemet, PT. Dynacast, PT. Schneider Electric, PT. Yeakin, PT. Varta, PT. Rapala VMC, PT, PT. PCI Internasional Electronic.

#### **4. Kajian Teori, Literatur dan Pengembangan Hipotesis**

##### **Kajian Teori**

##### **Teori Motivasi Herzberg (*Hygiene Factors*)**

Faktor Higiene (*Hygiene factors*) adalah faktor pekerjaan yang penting untuk adanya motivasi di tempat kerja. Faktor ini tidak mengarah pada kepuasan positif untuk jangka panjang. Tetapi jika faktor ini tidak ada, maka muncul ketidakpuasan. Faktor ini adalah faktor ekstrinsik untuk bekerja dan biasa disebut sebagai dissatisfiers atau faktor pemeliharaan yang diperlukan untuk menghindari ketidakpuasan. Faktor Higiene (*Hygiene factors*) merupakan kebutuhan fisiologis individu yang diharapkan untuk dipenuhi. Faktor Higiene (*Hygiene factors*) meliputi gaji, keamanan pekerjaan, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, kualitas pengawasan teknis dan kualitas hubungan interpersonal antar rekan kerja, dengan atasan, dan dengan bawahan.

## **Job Enrichment**

Pengayaan pekerjaan (*job enrichment*) dapat digambarkan sebagai media dimana manajemen dapat memotivasi karyawan dengan menetapkan tanggung jawab tambahan yang lebih tinggi. Dengan demikian, karyawan merasa bahwa pekerjaannya memiliki arti dan penting bagi perusahaan. Suatu pekerjaan yang diperkaya mengorganisasi tugas-tugas sehingga memungkinkan pekerjaan dilakukan lebih lengkap, meningkatkan kebebasan dan ketidaktergantungan karyawan, meningkatkan tanggung jawab, dan memberikan umpan balik sehingga karyawan akan mampu menilai dan mengoreksi kinerjanya sendiri. Dengan adanya *job enrichment*, pekerjaan yang dilakukan lebih bervariasi dan mengurangi kebosanan sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Andre (2008) *Job enrichment* adalah mendasin ulang pekerjaan sehingga para pekerja memiliki lebih banyak otonomi, tanggung jawab, dan umpan balik.

## **Rancangan pekerjaan**

Menurut Mulyadi (2015:216), rancangan pekerjaan atau design pekerjaan adalah suatu alat untuk memotivasi dan memberi tantangan pada karyawan. Organisasi perlu memiliki suatu sistem kerja yang dapat menunjang tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien yang dapat merangsang karyawan untuk bekerja secara inovatif, mengurangi timbulnya rasa bosan, dan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Hackman dan Oldham dalam Robbin dan Judge (2008:268) mengungkapkan bahwa desain pekerjaan dengan lima dimensinya yang terdiri dari keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi, dan umpan balik mempunyai sisi positif, yaitu meningkatkan kinerja karyawan, kepuasan kerja, motivasi tinggi, dan ketidakhadiran serta perputaran yang rendah. Pembagian pekerjaan yang jelas akan memberikan kepuasan kerja pada karyawan yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

- a. Keanekaragaman keterampilan (*skill variety*) yaitu sampai seberapa jauh suatu pekerjaan itu membutuhkan beragam aktivitas sehingga pekerja bisa menggunakan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda.
- b. Identitas tugas (*task identity*) yaitu sampai seberapa jauh suatu pekerjaan membutuhkan penyelesaian dari seluruh bagian pekerjaan yang bisa diidentifikasi. Dari
- c. Arti tugas (*task significance*) yaitu sampai seberapa jauh suatu pekerjaan berpengaruh substansial dalam kehidupan atau pekerjaan individu lain.
- d. Otonomi (*autonomy*) yaitu sampai seberapa jauh suatu pekerjaan memberikan kebebasan, kemerdekaan, serta keleluasaan yang substansial untuk individu dalam merencanakan pekerjaan dan menentukan prosedur-prosedur yang akan digunakan untuk menjalankan pekerjaan.



- e. Umpan balik (*feedback*) yaitu sampai seberapa jauh pelaksanaan aktivitas kerja membuat seorang individu mendapatkan informasi yang jelas dan langsung mengenai keefektifan kinerjanya.

### **Kepuasan kerja**

Robbin dan Judge (2008) mengemukakan bahwa kepuasan kerja yaitu suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya.

Berikut 4 faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja menurut Robbin dan Judge (2008):

- a. Kerja yang menantang secara mental, karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang memberi mereka peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, kebebasan dan umpan balik tentang seberapa baik kerja mereka.
- b. Penghargaan yang sesuai, karyawan menginginkan sistem bayaran yang mereka rasa adil, tidak ambigu, dan selaras dengan harapan-harapan mereka.
- c. Kondisi kerja mendukung, karyawan berhubungan dengan lingkungan kerja mereka untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik.
- d. Kolega yang suportif, individu mendapatkan sesuatu yang lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan. Untuk sebagian besar karyawan, kerja juga memenuhi kebutuhan interaksi.

Tidak mengherankan bahwa memiliki rekan-rekan kerja yang ramah dan suportif mampu meningkatkan kepuasan kerja.

### **Kinerja karyawan**

Menurut Robbin (2008) mendefenisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Menurut Robert dan Jackson (2006) terdapat 4 indikator untuk mengukur kinerja, yaitu:

- a. Efektivitas dan efisiensi yaitu kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar, kemampuan untuk memilih peralatan yang tepat dalam mencapai tujuan.
- b. Orientasi tanggung jawab yaitu kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan mengevaluasi pekerjaan dengan baik.
- c. Disiplin yaitu sikap atau kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, dan sesuai dengan target yang ditentukan.
- d. Inisiatif yaitu kemampuan untuk bertanya, memberi kritik dan saran.

### **Perilaku kerja inovatif**

Menurut Jong dan Hartog (2008), perilaku kerja inovatif merupakan perilaku individu yang bertujuan untuk mengenalkan ide, proses, produk atau prosedur baru dan berguna untuk organisasi. Perilaku kerja inovatif

sangat dibutuhkan dalam pengembangan organisasi dan peningkatan kinerja melalui perancangan pekerjaan dan efisiensi berbagai aktifitas melalui inovasi yang menghasilkan kepuasan kerja.

Menurut Jong dan Hartog (2008) terdapat 4 tipe perilaku kerja inovatif, yaitu:

- a. Peluang eksplorasi, yang terdiri dari keberhasilan, kegagalan atau kejadian luar yang tidak terduga, ketidaksesuaian atau kesenjangan antara 'apa' dan 'apa' seharusnya, kebutuhan proses sebagai reaksi terhadap masalah yang diidentifikasi atau penyebab kegagalan, perubahan dalam struktur industri, perubahan demografi seperti angka kelahiran atau komposisi tenaga kerja, perubahan persepsi dan pengetahuan baru.
- b. Pembuatan ide, merupakan kombinasi dan reorganisasi informasi, konsep yang ada untuk memecahkan masalah atau untuk meningkatkan kinerja.
- c. Memperjuangkan, termasuk perilaku yang berkaitan dengan mencari dukungan dan membangun koalisi seperti membujuk dan mempengaruhi karyawan atau organisasi dan mendorong atau bernegosiasi.
- d. Perilaku aplikasi, berkaitan dengan upaya yang harus dilakukan oleh individu untuk mengembangkan ide yang dipilih untuk diterapkan ke dalam proposisi praktis. Aplikasi sering menyiratkan menjadikan inovasi sebagai bagian reguler dari proses kerja dan mencakup perilaku seperti

mengembangkan produk baru atau proses kerja dan menguji serta memodifikasinya.

### **Kajian Literatur**

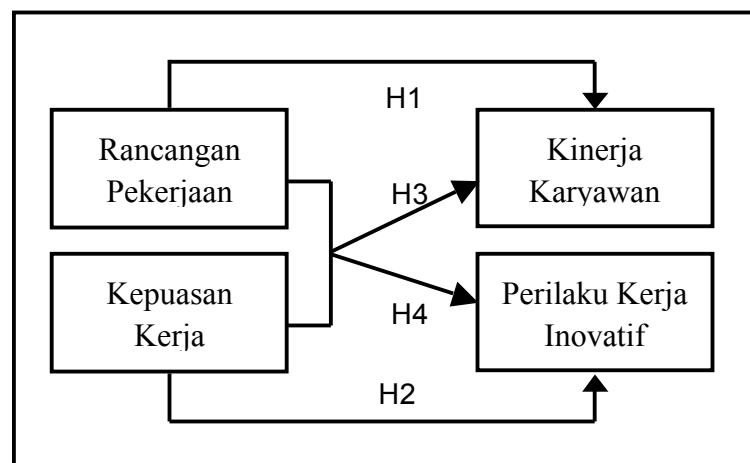
Penelitian mengenai hal yang akan di teliti oleh penulis merupakan sebuah penelitian yang sebelumnya sudah pernah di teliti oleh Siengthai dan Pila-Ngarm (2016) dan mendapatkan hasilnya yaitu desain ulang pekerjaan, kepuasan kerja berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Ada pun beberapa penelitian terdahulu salah satunya yaitu milik Splegelaere, dkk (2014) yang meneliti desain pekerjaan dan perilaku kerja yang inovatif: satu ukuran tidak sesuai dengan semua tipe karyawan dan didapat hasil bahwa tidak ada satu ukuran untuk semua karyawan yang inovatif. Mangaratua (2012) yang meneliti pengaruh desain pekerjaan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dan didapat hasil bahwa desain pekerjaan dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sutrisno, dkk (2018) yang meneliti pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui organizational citizenship behavior sebagai variabel intervening yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Vincenthius (2017) yang meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan didapat hasil bahwa kepuasan kerja setiap karyawan berbeda antara satu dengan yang lain dan kedua kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Mariono (2012) yang meneliti pengaruh desain pekerjaan dan stress kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan di departemen krisbow PT Kawan Lama Sejahtera dan didapat hasil bahwa baik secara simultan maupun parsial diketahui desain pekerjaan dan stress kerja berkontribusi dan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan baik secara simultan maupun parsial diketahui desain pekerjaan, stress kerja serta kepuasan kerja berkontribusi dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hidayat (2018) yang meneliti faktor-faktor yang berpengaruh terhadap inovasi dalam organisasi dan didapat hasil bahwa desain pekerjaan berpengaruh terhadap inovasi.

### Pengembangan Hipotesis



Gambar 1. Pengembangan Hipotesis  
Sumber. Diolah sendiri

Dari gambar diatas dapat diperjelas dengan hipotesis yaitu:

- a. Hipotesis 1 : Rancangan pekerjaan berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.
- b. Hipotesis 2 : Rancangan pekerjaan berpengaruh positif terhadap Perilaku kerja inovatif.
- c. Hipotesis 3 : Rancangan pekerjaan dan Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.
- d. Hipotesis 4 : Rancangan pekerjaan dan Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Perilaku kerja inovatif.

## **5. Metode Penelitian**

Metode yang digunakan penulis dalam penelitian adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer yang diambil menggunakan berupa kuesioner. Pendekatan ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang ada. Pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner diadopsi dari beberapa penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan rancangan pekerjaan, kepuasan kerja, kinerja karyawan dan perilaku kerja inovatif. Kuesioner diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas dimana variable independennya yaitu, rancangan pekerjaan dan kepuasan kerja dan variable dependennya yaitu, kinerja karyawan dan perilaku kerja inovatif.

### **Operasional Variabel dan Pengukurannya**

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah rancangan pekerjaan dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas (variabel independen), sedangkan kinerja karyawan dan perilaku kerja inovatif sebagai variabel terikat (variabel dependen). Variabel rancangan pekerjaan didefinisikan sebagai salah satu cara efektif untuk meningkatkan kinerja, motivasi tinggi, dan kepuasan kerja. Variabel rancangan pekerjaan akan diukur dengan 25 pertanyaan yang diadopsi dari JDS (*Job Diagnostic Survey*) dengan 5 indikator yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik.

Variabel kepuasan kerja didefinisikan sebagai ukuran pekerjaan atau pengalaman seseorang dalam hal emosi positif atau kesenangan dalam bekerja dan perasaan seseorang dalam pekerjaan. Variabel kepuasan kerja akan diukur dengan 14 pertanyaan yang diadopsi berdasarkan teori dua faktor Herzberg yang menggunakan CFA (*Confirmatory Factor Analysis*) untuk mengkonfirmasi konstruk dengan 4 indikator yaitu Kerja yang menantang secara mental, Penghargaan yang sesuai, Kondisi kerja mendukung, dan Kolega yang suportif.

Variabel kinerja karyawan didefinisikan sebagai suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya. Variabel kinerja karyawan akan diukur dengan 15 pertanyaan yang diadopsi dari Bono dan Judge

(2003) dengan 4 indikator yaitu efektivitas dan efisiensi, orientasi tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif.

Variabel perilaku kerja inovatif didefinisikan sebagai eksplorasi peluang dan generasi ide-ide baru (perilaku terkait kreativitas), tetapi juga bisa mencakup perilaku yang diarahkan untuk menerapkan perubahan, pengetahuan baru atau meningkatkan kinerja pribadi atau organisasi. Variabel perilaku kerja inovatif akan diukur dengan 17 pertanyaan yang diadopsi dari Jong dan Hartog (2008) dengan 4 indikator yaitu peluang eksplorasi, pembuatan ide, memperjuangkan dan perilaku aplikasi.

### **Jenis dan Sumber data**

Data yang dikumpulkan adalah data primer. Data tersebut dikumpulkan melalui kuesioner yang diisi oleh responden atau karyawan.

### **Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Instrumen dalam penelitian ini berupa angket (kuesioner) yang berisi pertanyaan yang diisi oleh responden atau karyawan. Variabel rancangan pekerjaan dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas (variabel independen), sedangkan variabel kinerja karyawan dan perilaku kerja inovatif sebagai variabel terikat (variabel dependen).



Variabel rancangan pekerjaan akan diukur dengan 5 indikator yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik. Variabel kepuasan kerja akan diukur dengan 4 indikator yaitu Kerja yang menantang secara mental, Penghargaan yang sesuai, Kondisi kerja mendukung, dan Kolega yang suportif. Variabel kinerja karyawan akan diukur dengan 4 indikator yaitu efektivitas dan efisiensi, orientasi tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif. Variabel perilaku kerja inovatif akan diukur dengan 4 indikator yaitu peluang eksplorasi, pembuatan ide, memperjuangkan dan perilaku aplikasi.

### **Lokasi dan Obyek Penelitian**

Lokasi yang dipilih penulis untuk melakukan penelitian adalah wilayah Kepulauan Riau atau Kota Batam dan yang menjadi obyeknya adalah karyawan yang bekerja di industri manufaktur (Muka Kuning) dengan minimal penempatan posisi sebagai pengawas (*supervisor*).

### **Teknik Penetapan Jumlah Sampel**

Jumlah sampel populasi dalam penelitian ini menggunakan metode Roscoe dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500.
- b. Bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate (korelasi atau regresi berganda), maka jumlah anggota sample minimal

10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini variabel penelitiannya ada 4 (independen + dependen), maka jumlah anggota sampe  $10 \times 4 = 40$ .

### **Teknik Penarikan Sampel**

Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*, yaitu *Convinience sampling* dimana subyek dipilih karena aksesibilitas nyaman dan kedekatan mereka kepada peneliti. Teknik ini dilakukan dengan mengambil sampel dan pupulasi dengan kriteria:

- a. Karyawan yang bekerja di industri manufaktur (Muka Kuning) di kota Batam.
- b. Minimal penempatan posisi adalah sebagai pengawas (*supervisor*).

### **Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini dengan teknik pengumpulan data adalah dengan penyebaran kuesioner (angket) kepada karyawan industri manufaktur (Muka Kuning) dengan minimal penempatan posisi sebagai pengawas (*supervisor*), dapat dilakukan dengan cara mendatangi secara langsung responden atau karyawan dan menunggu hasilnya. Kuesioner tersebut menggunakan sebuah perhitungan berskala yang bernama Angket Skala Likert, yaitu merupakan metode skala bipolar yang mengukur tanggapan positif terhadap suatu pernyataan. Empat skala pilihan juga kadang digunakan

untuk kuesioner skala Likert yang memaksa orang memilih salah satu kutub karena pilihan “netral” tak tersedia. Mengutip dari buku Nazir M. “Metode Penelitian”, Ghalia Indonesia; Bogor; tahun 2005, dalam membuat skala Likert.

Contoh untuk tabel kategori penilaian:

- **Pertanyaan Positif (+)**

Skor 1. Sangat (tidak setuju/buruk/kurang sekali)

Skor 2. Tidak (setuju/baik/) atau kurang

Skor 3. (Setuju/Baik/suka)

Skor 4. Sangat (setuju/Baik/Suka)

### **Teknik Pengolahan Data**

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan perhitungan komputerisasi program SPSS 17.0 (*Statistical Product and Service Solution*). Setelah mendapatkan hasil data yang dibutuhkan untuk di teliti lebih lanjut, maka tahap selanjutnya yaitu pengolahan data. Ada empat langkah yang perlu dilakukan dalam pengolahan data yaitu:

- (1) Menentukan variabel-variabel yang akan dimasukkan dalam tabel silang atau tabel frekuensi.
- (2) editing, yaitu melakukan pengecekan data.
- (3) *Coding*, yaitu membuat kode-kode pada lembar jawaban.
- (4) *Scoring*, yaitu mengubah data kualitatif menjadi data kuantitatif atau memberi bobot angka pada jawaban persepsi dalam kuesioner.

- (5) *Tabulating*, yaitu menyajikan data-data yang telah di peroleh ke dalam tabel.

### **Teknik Analisis Data**

Untuk melakukan uji kualitas data atas data primer, maka peneliti melakukan uji validitas dan uji reabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut Ghazali (2011). Sedangkan uji reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu Ghazali (2011).

Uji asumsi klasik dapat dilakukan peneliti menggunakan uji normalitas, uji multikoloneritas dan uji hereroskedatisitas. Menurut Gozhali (2011) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Menurut Ghazali (2011) uji multikolonieritas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya suatu multikolonieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Jika nilai tolerance  $< 0,01$  dan nilai VIF  $> 10$  maka model regresi tersebut bebas dari multikolinieritas. Menurut Ghazali (2011) uji

heteroskedastisitas bertujuan untuk mendeteksi adanya penyebaran dari variabel-variabel, salah satunya dengan menggunakan uji glejser. Model regresi yang baik disebut juga dengan homoskedastisitas, sehingga diasumsikan homoskedastisitas apabila nilai probabilitas di atas 0,05.

Analisis regresi sederhana digunakan untuk menguji hipotesis 1 dan hipotesis 2. Analisis regresi sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Rumus regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Kinerja karyawan / Perilaku kerja inovatif

X = Rancangan pekerjaan

a = Konstanta

b = koefisien regresi (kemiringan); besaran Response yang ditimbulkan oleh Predictor

Nilai-nilai a dan b dapat dihitung dengan menggunakan Rumus dibawah ini :

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji hipotesis ke 3 dan hipotesis ke 4. Analisis regresi berganda adalah pengukuran pengaruh variabel yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas.

Rumus regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

Dimana:

Y = Kinerja karyawan / Perilaku kerja inovatif

X = Rancangan pekerjaan / Kepuasan kerja

a = Konstanta

b = koefisien regresi (kemiringan); besaran response yang ditimbulkan oleh Prediktor

## DAFTAR PUSTAKA

- Andre, R. (2008). *Organizational Behavior – An Introduction to Your Life in Organization*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Barlett, James E. dan Chadwick C. Higgins. 2001. "Organizational Research: Determining Appropriate Sample Size in Survey Research", *Information Technology, Learning, and Performance Journal*. Vol. 19 No. 1: 43-50.
- BatuBara, K. 2013. "pengaruh gaji, upah, dan tunjangan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Apindowaja ampuh persada",
- Bono, J.E. & T.A. Judge (2003). "Self-concordance at work: Toward understanding the motivational effects of transformational leaders", *Academy of Management Journal*, Vol. 46, No, 5, pp. 554-571
- De Jong, Jeroen, P. J., & Den Hartog, Deane, N. 2008. *Innovative Work Behavior: Measurement and Validation. SCALES*. Zoetermeer.
- Gaspersz, V. 1991. *Teknik Penarikan Contoh untuk Penelitian Survei*. Bandung: Tarsito.
- Ghozali, I. (2001). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponogoro.
- Hackman, J.R. and Oldham, G.R. (1976), "Motivation through the design of work: test of a theory", *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 16 No. 2, pp. 250-279.
- Hidayat. H (2018). *Analisis Faktor-faktor Yang Berpengaruh Terhadap Inovasi Dalam Organisasi*.
- Ivancevich. J. M, Konopaske. R, Matteson. M. T. 2006. *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Khairunnisai, (2015). *Pengaruh Upah, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Di Industri Manufaktur Kota Batam*.
- Krejcie, Robert V. dan Daryle W. Morgan. 1970. "Ditermining Sample Size for Research Activities", *Educational and Psychological Measurment*. Vol. 30: 607-610.
- Malthis, R. L & Jackson, J H. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

- Mangaratua. (2012). Pengaruh Desain Pekerjaan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Roda Karya, Bandung.
- Mariono. A. 2012. Analisis pengaruh desain pekerjaan dan stres kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan di departemen krisbow PT Kawan lama Sejahtera.
- M. Nazir. 2015. Metode Penelitian. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Mulyadi. D. 2015. *Perilaku organisasi dan kepemimpinan pelayanan*. Alfabeta, Bandung.
- Putrana, Yoga, 2016, Pengaruh Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang, *Journal Of Management*, Volume 2 No.2 Maret 2016
- Peng, J. (2014). An emprical investigation on organizational and individual creativity. *Jurnal Inf Syst E-Bus Management* (2014) Vol. 12, Issue 3, pp. 465-489
- Puspitasari. R. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang.
- Rivai, Veithzal. 2005. Manajemen Sumber daya manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktek. PT. Rajagrafindo Persada: Jakarta.
- Robbins, P. Stephen P dan Judge, Timothy A. 2008. Perilaku Organisasi. *Organizational Behavior* . Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, P. Stephen P dan Judge, Timothy A. 2012. *Perilaku Organisasi* . Salemba Empat, Jakarta.
- Stan De Spiegelare, Guy Van Gyes, Geert Van Hootegeem. (2012). Job Desain and Innovative Work Behavior: One Size Does Not Fit All Types of Employees. *Jurnal of Entrepreneurship, Management and Innovation* (2012)
- Sudjana. 1989. Metoda Statistika. Cetakan ke-5. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. 2001. Statistik Nonparametrik untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.



Sutrisno, hadi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi Offset: Yogyakarta.

Sutrisno, Andi Tri Haryono, Moh. Mukeri Warso. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Management* (2018) Vol. 4, No. 4

Umar. H. 2004. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Cetakan ke-6. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

V.G. Kondalkar. 2007. Organizational Behavior. New International (P) Ltd. Publisher. 4837/24. Ansori Road Daryayanj. New Dheli. 10002.

Vincenthius. L, Lie. 2017. Analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Agora*, Vol.5, No.1

**LAMPIRAN**

## **Lembar Kuesioner**

### **1. Pengantar**

Melalui kesempatan ini saya memohon kesediaan Bapak atau Ibu untuk meluangkan sedikit waktunya supaya dapat mengisi kuesioner ini dengan baik dan benar. Adapun tujuan dari pengisian kuesioner ini adalah untuk pelengkap penyelesaian penelitian saya yang berjudul “**Analisis Efek Interaksi Rancangan Pekerjaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Perilaku Kerja Inovatif**”.

Dalam pengumpulan data ini tidak terdapat maksud dan tujuan yang berbau negatif atas jawaban yang bapak atau ibu berikan. Kesediaan yang bapak atau ibu beri diharapkan dapat bersikap sesuai dengan keadaan. Atas bantuan dan partisipasinya saya ucapkan terima kasih.

### **2. Identitas Responden**

No. Responden :

Nama :

Jenis Kelamin :

Nama perusahaan :

Jabatan :

### **3. Arahan pengisian**

- Baca dengan seksama pertanyaan yang disediakan dan pilihlah jawaban yang menurut anda benar dan tepat.

- Berilah tanda silang (x) pada jawaban yang menurut anda benar dan tepat. Dengan pilihan:

SS : Sangat setuju/ Sangat puas

S : Setuju/Puas

TS : Tidak setuju/Tidak puas

STS : Sangat tidak setuju/Sangat tidak puas

A. Rancangan Pekerjaan (*Job Diagnostic Survey*)

No	Pernyataan	Skala Penilaian			
		STS	TS	S	SS
1.	Pekerjaan saya mengharuskan saya menggunakan berbagai keterampilan dan kemampuan				
2.	Pekerjaan saya mengharuskan saya mengetahui banyak hal dalam organisasi/perusahaan				
3.	Pekerjaan saya mengharuskan saya sering memperoleh pengetahuan				
4.	Pekerjaan saya mengharuskan saya untuk menggunakan teknik, keterampilan, dan keterampilan tingkat tinggi				
5.	Pekerjaan saya melibatkan pekerjaan yang lengkap yang memiliki awal dan akhir yang jelas				
6.	Pekerjaan saya membutuhkan tanggung jawab yang tinggi				
7.	Pekerjaan saya memberikan suatu kebanggaan untuk saya sendiri				
8.	Pekerjaan saya mengharuskan saya melakukan seluruh pekerjaan mulai dari awal hingga akhir				
9.	pekerjaan saya berpengaruh signifikan terhadap kehidupan kerja orang lain				
10.	Pekerjaan saya jelas berdampak signifikan terhadap kebijakan atau organisasi/perusahaan				

11.	Pekerjaan saya adalah pekerjaan yang layak dalam dirinya sendiri				
12.	Pekerjaan saya penting untuk berkoordinasi dengan divisi lain				
13.	Ada banyak otonomi dan keputusan sendiri yang ada dalam pekerjaan saya				
14.	Pekerjaan saya mengharuskan saya untuk mendengarkan gagasan lain				
15.	Pekerjaan saya membutuhkan otoritas otonom yang tinggi				
16.	saya adalah pembuat keputusan teratas dalam pekerjaan saya atau tim saya				
17.	Gaya pekerjaan atau pekerjaan saya sendiri memberi tahu saya tentang kinerja pekerjaan saya				
18.	Manajer atau kolega saya memberi tahu saya umpan balik tentang pekerjaan saya				
19.	Pekerjaan saya mengharuskan saya untuk mengungkapkan ide Anda				
20.	Pekerjaan saya membutuhkan pertemuan, berbagi, atau evaluasi sebentar-sebentar				
21.	Pekerjaan saya dapat mendesain ulang dengan pekerjaan sendiri				
22.	Pekerjaan saya mengharuskan saya untuk bekerja sama dengan orang lain				
23.	Pekerjaan saya mengharuskan saya melakukan dalam kerja tim				
24.	Pekerjaan saya memberi saya kesempatan untuk membantu orang lain saat saya melakukan pekerjaan				
25.	Pekerjaan saya mengharuskan saya mempercayai rekan kerja saya				

#### B. Kepuasan Kerja (Teori dua Faktor Herzberg)

No	Pernyataan	Skala Penilaian			
		STS	TS	S	SS
1.	Saya merasa puas dengan pencapaian pekerjaan pribadi saya				
2.	Saya merasa puas dengan pengakuan dan pencapaian yang berharga dari pekerjaan saya				

3.	Saya merasa puas dengan tingkat tantangan dalam pekerjaan saya. Pekerjaan itu sendiri memberi kesempatan untuk menggunakan kreativitas atau melakukan pekerjaan di awal dan akhir				
4.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya yang menerima untuk menetapkan				
5.	saya memahami jalur karier dan kemajuan saya dengan baik				
6.	Saya merasa puas dengan kesejahteraan dan manfaat gaji				
7.	Saya merasa puas dengan kemungkinan pertumbuhan yang saya peroleh dari pekerjaan saya				
8.	Saya merasa puas dengan tingkat hubungan dengan bawahan dan rekan-rekan saya				
9.	Saya merasa puas dengan kebanggaan dalam pekerjaan saya dan perasaan pekerjaan saya yang terhormat				
10.	Saya merasa puas dengan kebijakan dan administrasi perusahaan/organisasi				
11.	Saya merasa puas dengan lingkungan kerja, peralatan kerja, dll.				
12.	Pekerjaan saya membuat hidup bahagia saya atau membuat kehidupan keluarga saya bahagia				
13.	Saya merasa puas dengan keamanan kerja untuk masa depan				
14.	Saya merasa puas dengan perlakuan adil yang saya terima dari atasan				

### C. Kinerja Karyawan (Bono dan Judge, 2003)

No	Pernyataan	Skala Penilaian			
		STS	TS	S	SS
1.	Saya selalu hadir dengan ide-ide baru				
2.	Saya selalu bekerja untuk mengimplementasikan ide-ide baru				
3.	Saya selalu menemukan cara-cara yang ditingkatkan untuk melakukan berbagai hal				
4.	Saya selalu menciptakan proses dan rutinitas				

	yang lebih baik dalam				
5.	Kinerja saya merupakan keseluruhan dalam tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaan saya				
6.	jumlah kerja saya sesuai dengan target yang ditentukan				
7.	Rata-rata kualitas pekerjaan saya adalah sangat tinggi				
8.	Saya selalu mendesain ulang pekerjaan untuk efektivitas dan efisiensi yang lebih besar				
9.	Saya selalu mengambil inisiatif dan melakukan apa yang diperlukan				
10.	Saya selalu melawan kebijakan dan prosedur yang ditetapkan jika menurut saya akan menghasilkan pencapaian tujuan perusahaan yang lebih luas				
11.	Saya selalu mengirimkan saran untuk meningkatkan pekerjaan				
12.	Saya selalu mendekati atasan dengan sugesti untuk perbaikan ketika masalah ditemui dalam pekerjaan				
13.	Saya selalu mencari penyebab masalah kerja				
15.	Saya selalu mengubah sesuatu dalam pekerjaan untuk memperbaikinya				

D. Perilaku kerja inovatif (Jong dan Hartog, 2008)

No	Pernyataan	Skala Penilaian			
		STS	TS	S	SS
1.	Saya selalu memperhatikan masalah yang bukan bagian dari pekerjaan sehari-hari saya				
2.	Saya selalu mencari peluang untuk memperbaiki keadaan				
3.	Saya selalu mempertimbangkan peluang inovatif				
4.	Saya selalu bertanya-tanya bagaimana hal yang dapat ditingkatkan				
5.	Saya selalu berusaha menghasilkan produk atau layanan baru				
6.	Saya selalu mencari metode, teknik dan instrumen kerja baru				

7.	Saya selalu memberikan solusi untuk suatu masalah				
8.	Saya selalu membuat ide baru				
9.	Saya selalu menemukan pendekatan baru untuk melaksanakan tugas				
10.	Saya selalu memobilisasi dukungan untuk ide-ide inovatif				
11.	Saya selalu mendapatkan persetujuan untuk ide-ide inovatif				
12.	Saya selalu membuat anggota organisasi/perusahaan antusias untuk membuat ide-ide inovatif				
13.	Saya selalu mencoba meyakinkan orang untuk mendukung ide inovatif				
14.	Saya selalu mengubah ide inovatif menjadi aplikasi yang bermanfaat				
15.	Saya selalu memperkenalkan ide-ide inovatif kedalam praktik kerja secara sistematis				
16.	Saya selalu berkontribusi pada implementasi ide-ide baru				
17.	Saya selalu berupaya dalam pengembangan hal-hal baru				