

**THE INFLUENCE OF JOB CHARACTERISTICS ON STAFF JOB SATISFACTION OF  
KUPANG TOURISM ACADEMY**

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA  
STAFF AKADEMI PARIWISATA KUPANG**

**Roby Yusuf Bekuliu**

[robbyusufbekuliu@yahoo.com](mailto:robbyusufbekuliu@yahoo.com)

Jurusan Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Timor

**Abstract**

*Job satisfaction is the feeling experienced by employees, both pleasant and unpleasant, regarding their work. These feelings are shown through employee behavior, both towards work and everything encountered in the work environment. Job satisfaction is a general attitude shown by staff as a form of assessment of the realities faced in work compared to expected values. Job satisfaction has several dimensions, including: work itself, wages, promotions, supervisors and coworkers. The aim of this research is to describe the influence of job characteristics on the job satisfaction of staff in Kupang Tourism Academy. The results of this research show that job characteristics have an influence on job satisfaction. It can be explained that the staff who work at the Kupang Tourism Academy tend to be interested in the type of work that requires actualization of skills and feedback on what has been done. Therefore, based on the results of this research, it can be suggested to the Kupang Tourism Academy that there is a need to make efforts to design work in the form of giving varied tasks, to avoid giving the staff a monotonous impression of the task implementation situation, the development of the staff's conditions, including aspects of ability and experience, to delegate the implementation of tasks according to the work capabilities of the staff and provide training opportunities for staff to support their ability to carry out their duties.*

**Keywords:** *Work; Satisfaction; Job satisfaction; Job Characteristics;*

**Abstrak**

Kepuasan kerja adalah perasaan yang dialami karyawan, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan mengenai pekerjaannya. Perasaan tersebut diperlihatkan melalui perilaku karyawan, baik terhadap pekerjaan maupun semua hal yang ditemui di lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang ditunjukkan staf sebagai bentuk penilaian atas realitas yang dihadapi dalam pekerjaan dibandingkan nilai-nilai yang diharapkan. Kepuasan Kerja memiliki beberapa dimensi, antara lain: pekerjaan itu sendiri, upah, promosi, pengawas dan rekan kerja. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menggambarkan pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja staff yang ada pada perguruan tinggi Akademi Pariwisata Kupang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh dan terhadap kepuasan kerja. Dapat dijelaskan bahwa para staf yang bekerja pada Akademi Pariwisata Kupang, cenderung tertarik pada jenis pekerjaan yang menuntut aktualisasi keterampilan maupun umpan balik atas apa yang telah dikerjakan. Oleh sebab itu berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disarankan kepada pihak Akademi Pariwisata Kupang agar perlu adanya upaya mendesain pekerjaan dalam bentuk pemberian tugas secara bervariasi, untuk menghindari kesan monoton para staf terhadap situasi pelaksanaan tugas, perkembangan kondisi para staf, baik mencakup aspek kemampuan serta pengalaman, untuk mendelegasikan pelaksanaan tugas sesuai kemampuan kerja para staf dan memberikan kesempatan pelatihan bagi para staf untuk mendukung kemampuan dalam pelaksanaan tugas.

**Kata Kunci:** *Kerja; Kepuasan; Kepuasan Kerja; Karakteristik Kerja;*

**PENDAHULUAN**

Semakin ketatnya persaingan pada industri bisnis pendidikan, menuntut setiap organisasi penyelenggara jasa pendidikan berlomba-lomba memberikan layanan terbaik untuk memenangkan pasar. Kondisi ini bisa diwujudkan apabila setiap organisasi menyadari betul akan pentingnya pemenuhan kepuasan kerja karyawan, di mana dengan terpenuhinya

kepuasan kerja akan mendorong karyawan bekerja secara maksimal sesuai tuntutan perusahaan.

Affandi (2018:73) mengemukakan kepuasan kerja merupakan serangkaian penilaian karyawan terhadap suatu pekerjaan. Penilaian tersebut diapresiasi atas realitas suatu pelaksanaan tugas, setelah membandingkannya dengan nilai- nilai yang diharapkan. Kepuasan kerja akan terbentuk manakala karyawan menemukan keselarasan antara realitas yang ditemui dengan nilai- nilai yang diharapkan atas suatu pelaksanaan tugas (Sutrisno, 2019: 74)

Terbentuknya kepuasan kerja tersebut menjadi sangat penting, sebab karyawan yang merasa puas akan bekerja secara maksimal dan memungkinkan suatu pekerjaan diselesaikan secara lebih cepat dan produktif, pencegahan kerusakan serta meminimalkan absensi maupun *turn offer* karyawan, sebagai bentuk kemanfaatan bagi perusahaan (Nitisemito, 2019: 89).

Akademi Pariwisata Kupang merupakan Akademi Pariwisata Kupang merupakan perguruan tinggi swasta yang didirikan pada tahun 1998 dengan program studi pertama yaitu Program Studi D3 Usaha Perjalanan Wisata. SK Pendirian Program Studi yakni nomor 80/DO/0/1999 tertanggal 30 April 1999. Tahun 2011 oleh pemerintah diterbitkan ijin operasional dengan nomor SK Ijin Operasional : 5605/D/T/K-VIII/2011, tertanggal 18 Februari 2011. Visi misi Akademi Pariwisata adalah sebagai berikut: Tahun 2025 menjadi program studi usaha perjalanan wisata yang menghasilkan lulusan yang kompeten, professional, berahlak di bidang kepariwisataan serta misi menciptakan tenaga kerja yang memiliki keterampilan di bidang travel agent, hotel, dan *airline* melalui peningkatan kurikulum sesuai dengan kebutuhan industri, meningkatkan profesionalisme melalui program pemagangan atau *on the job training*, meningkatkan kualitas pendidikan dan kemampuan dosen di program studi usaha perjalanan wisata melalui pemberian beasiswa untuk studi lanjut, meningkatkan jalinan kerjasama dengan berbagai instansi dan industry terkait dalam hal penempatan lulusan melalui kegiatan bursa kerja setiap tahun, melaksanakan penelitian dan pengabdian masyarakat di bidang kepariwisataan bagi mahasiswa dan dosen. Sebagai bagian dari lembaga penyelenggara pendidikan maka manajemen Akademi Pariwisata Kupang perlu menciptakan suasana kerja secara kondusif guna mendorong terbentuknya kepuasan kerja dari para staf pada lembaga tersebut.

Mengacu pada 5 aspek pengukuran kepuasan kerja yang dikemukakan Affandi (2018:82), peneliti mewawancarai 20 staf Akademi Pariwisata Kupang untuk memperoleh informasi awal mengenai kepuasan yang dirasakan terhadap pekerjaan. Dari informasi

tersebut ditemukan bahwa para staf cenderung merasa kurang puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Hal ini dikemukakan melalui sajian data pada Tabel 1, sebagai berikut.

Karakteristik pekerjaan merupakan salah satu aspek penting yang berperan dalam mendorong kepuasan kerja karyawan. Simamora (2015) mengemukakan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan suatu pendekatan terhadap pemerdayaan pekerjaan, sekaligus sebagai dasar bagi produktivitas organisasi dan kepuasan kerja karyawan yang memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup organisasi.

Karakteristik pekerjaan yang didesain dan diaktualisasikan secara efektif akan mendorong seberapa besar pengambilan keputusan yang dibuat oleh para staff atas pekerjaan dan seberapa banyak tugas yang harus dirampungkan (Jatmiko 2011). Secara manajerial, kondisi ini akan menggugah karyawan dalam menunaikan tanggung jawab serta menemukan kepuasan terhadap pekerjaannya.

Sesuai hasil wawancara yang penulis lakukan terhadap 20 orang staff dengan merujuk pada 5 dimensi karakteristik pekerjaan menurut Robbins & Judge (2015: 125), dinilai bahwa karakteristik pekerjaan belum diaktualisasikan secara efektif. hal tersebut sebagaimana dikemukakan melalui sajian informasi pada Tabel 1.2 berikut.

**Tabel 1.2**  
**Data Awal Karakteristik Pekerjaan**

Aspek Penilaian	Jumlah Staff Berdasarkan Keefektifan Karakteristik Pekerjaan		Total
	Efektif	Kurang Efektif	
Keragaman Keterampilan	18 orang (90%)	2 orang (10%)	20 orang (100%)
Jati Diri Tugas	8 orang (90%)	2 orang (10%)	20 orang (100%)
Signifikansi Tugas	8 orang (40%)	12 orang (60%)	20 orang (100%)
Otonomi	16 orang (80%)	4 orang (20%)	20 orang (100%)
Umpan Balik	9 orang (50%)	10 orang (50%)	20 orang (100%)

**Sumber: Hasil Wawancara Staff AKPER Kupang, 2024**

Sajian informasi pada Tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa bentuk pekerjaan yang berlangsung di lingkup Akademi Pariwisata Kupang belum diaktualisasikan secara efektif. Terlihat bahwa penilaian staff terhadap karaktersitik pekerjaan yang efektif hanya ditujukan pada aspek keragaman keterampilan maupun otonomi. Sementara itu, ketiga aspek lainnya yaitu jati diri tugas, signfikansi tugas maupun umpan balik informasi prestasi kerja kepada karyawan dinilai belum efektif.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah keseluruhan penilaian pegawai atau karyawan atas pekerjaan yang dilakukannya. Penilaian tersebut merupakan apresiasi perasaan, setelah

membandingkan realitas yang ditemui, dengan harapan yang dibangun atas pekerjaan tersebut.

Affandi (2018:73) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini seharusnya diterima. Demikian pula Sutrisno (2019: 74) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Sementara itu, Handoko (2020:193) mengemukakan pendapat berbeda bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang dialami karyawan, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan mengenai pekerjaannya. Perasaan tersebut diperlihatkan melalui perilaku karyawan, baik terhadap pekerjaan maupun semua hal yang ditemui di lingkungan kerja.

Bertolak dari pendapat tersebut disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang dipaparkan seorang karyawan/pegawai, dengan membandingkan realitas dengan harapan yang dibangun atas suatu tugas. Realitas tersebut antara lain meliputi situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan maupun aspek fisik dan psikologis yang ditemui dalam pekerjaan dan lingkungan kerja. Perasaan tersebut merupakan hasil penilaian yang bersifat emosional, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan, yang tercermin melalui perilaku karyawan terhadap pekerjaan.

### **Manfaat Kepuasan Kerja**

Tercapainya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dalam suatu pelaksanaan tugas akan membawa sejumlah manfaat bagi perusahaan. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan melaksanakan tugas dengan penuh semangat. Kondisi ini akan mendatangkan sejumlah manfaat bagi perusahaan, di mana pekerjaan menjadi lebih cepat terselesaikan, dapat meminimalisir kerusakan kerja, menekan absensi serta *turn over* karyawan, maupun peningkatan produktifitas (Nitisemito, 2019: 89).

### **Indikator Kepuasan Kerja**

Penilaian terhadap kepuasan kerja karyawan dalam pelaksanaan tugas dapat diidentifikasi melalui beberapa indikator sebagaimana dikemukakan Afandi (2018: 82), antara lain:

1. Pekerjaan

Terdapat elemen atau isi pekerjaan yang yang memuaskan

2. Upah

Jumlah bayaran yang diterima dari suatu pelaksanaan tugas sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi

Peluang bagi karyawan untuk berkembang melalui kenaikan jabatan.

4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja

5. Rekan Kerja

Rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan

### **Karakteristik Pekerjaan**

Karakteristik pekerjaan merupakan sifat- sifat yang melekat secara spesifik pada suatu pekerjaan, sekaligus sebagai instrumen manajerial yang dirancang untuk menciptakan situasi pelaksanaan tugas secara kondusif guna mewujudkan produktifitas perusahaan.

Stoner dkk (2014) mengemukakan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan sifat- sifat tugas yang meliputi macam tugas, tanggung jawab dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari suatu pekerjaan. Sementara itu, Jatmiko (2017) mengemukakan pendapat berbeda, bahwa karakteristik pekerjaan menunjukkan seberapa besar pengambilan keputusan yang dibuat oleh karyawan kepada pekerjaannya dan seberapa banyak tugas yang harus dirampungkan oleh karyawan.

Pendapat berbeda dikemukakan Simamora (2015) bahwa karakteristik pekerjaan merupakan suatu pendekatan terhadap pemerdayaan pekerjaan, sekaligus sebagai dasar bagi produktivitas organisasi dan kepuasan kerja karyawan yang memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup organisasi.

Bertolak dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa karakteritik pekerjaan merupakan aspek- aspek spesifik yang melekat pada setiap pekerjaan. Secara manajerial, aspek- aspek tersebut dapat dirancang perusahaan sebagai bentuk pemerdayaan pekerjaan untuk menggugah karyawan dalam menunaikan tanggung jawab serta menemukan kepuasan terhadap pekerjaannya, guna mendorong produktifitas perusahaan.

### **Dimensi dan Indikator Karakteristik Pekerjaan**

Karakteristik suatu pekerjaan dapat diidentifikasi melalui indikator penting yang melekat pada 5 dimensi pekerjaan, yang menurut Robbins & Judge (2015: 125) dijelaskan bahwa:

1. Keragaman Keterampilan (*skill variety*)

Banyaknya keterampilan yang diperlukan. Semakin banyak jenis keterampilan yang dibutuhkan, menunjukkan bahwa pekerjaan memiliki tuntutan yang bervariasi sehingga berpeluang menciptakan suasana kerja yang tidak membosankan. Indikator dimensi ini antara lain: a) keragaman pekerjaan dan b) keragaman keterampilan.

2. Jati Diri dari Tugas (*task identity*)

Jati diri tugas memungkinkan keterlibatan karyawan yang lebih luas, atau melaksanakan pekerjaan seutuhnya. Keberadaan karyawan secara individu yang memungkinkan untuk mengerjakan bagian kecil dari suatu pekerjaan, tidak mungkin dapat mengidentifikasi salah satu produk/ layanan yang dihasilkan perusahaan. Adanya perluasan tanggung jawab karyawan untuk menyelesaikan tugas secara keseluruhan atau bagian yang dapat diidentifikasi, telah membentuk identitas tugas. Indikator untuk dimensi ini adalah: a) kemungkinan penyelesaian tugas dan b) kesesuaian tugas dengan posisi karyawan

3. Signifikasi Tugas (*task significance*)

Tugas yang penting yang mengacu pada seberapa besar dampak pekerjaan tersebut terhadap orang lain, seperti yang dipersepsikan masyarakat. Dampak itu boleh jadi atas orang lain dalam organisasi yang bersangkutan atau dampak itu atas pihak lain diluar perusahaan. Hal yang penting adalah karyawan percaya bahwa telah melakukan sesuatu yang penting dalam organisasi dan atau masyarakat. Indikator signifikansi tugas antara lain: a) kepentingan tugas, b) dampak tugas bagi perusahaan dan c) dampak tugas bagi masyarakat

4. Otonomi (*autonomy*)

Otonomi dalam konteks dimensi karakteristik pekerjaan adalah karakteristik pekerjaan yang memberikan kebijakan dan kendali tertentu bagi karyawan atas keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan dan hal ini merupakan hal yang mendasar untuk menimbulkan tanggung jawab pada diri karyawan. Indikator otonomi antara lain: a) kebebasan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dan b) kewenangan karyawan dalam pekerjaannya dan c) tanggung jawab pekerjaan.

5. Umpan Balik (*feed back*)

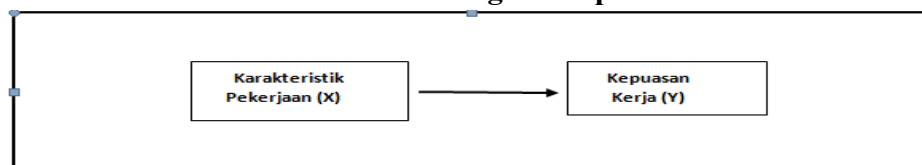
Umpan balik ialah semua informasi yang perlu diketahui karyawan tentang seberapa baik prestasi yang telah dicapai selama bekerja. Umpan balik timbul dari pekerjaan itu sendiri, atasan atau penyelia, dan karyawan lainnya. Lebih lanjut para karyawan perlu mengetahui seberapa baik prestasi yang telah dilakukan dalam jangka waktu karyawan sesering mungkin karena karyawan mengakui bahwa prestasi itu memang berbeda-beda dan salah satu cara untuk dapat mengadakan penyesuaian adalah dengan mengetahui informasi tentang prestasi karyawan. Indikator *feedback* antara lain: a) umpan balik yang timbul dari pekerjaan dan b) umpan balik yang diberikan rekan kerja dan c) umpan balik yang diberikan atasan

### **Kerangka Berpikir dan Hipotesis Penelitian**

Karakteristik pekerjaan merupakan nilai-nilai spesifik yang melekat pada pekerjaan, yang secara manajerial dapat dijadikan instrumen perusahaan untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif, guna mendorong produktifitas perusahaan (Simamora, 2014).

Karakteristik pekerjaan menjadi hal penting bagi setiap organisasi, di mana melalui aktualisasi nilai-nilai ideal berupa keberagaman keterampilan, jati diri serta otonomi tugas, otonomi karyawan serta umpan balik informasi perkembangan pekerjaan karyawan, akan memperluas keterlibatan karyawan dalam pelaksanaan tugas. Secara psikis, kondisi ini menciptakan kesan penghargaan terhadap karyawan, sehingga dapat mendorong terbentuknya kepuasan karyawan atas pekerjaan yang dilakukan.

**Gambar Kerangka Berpikir**



Berdasarkan penjelasan pada kerangka berpikir di atas dapat dikemukakan hipotesis “karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja”. Artinya bahwa, melalui nilai-nilai karakteristik pekerjaan yang teraktualisasi secara efektif, akan memungkinkan terbentuknya kepuasan kerja.

## **METODE**

### **Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi penelitian ini mencakup seluruh staff yang bekerja di Akademi Pariwisata (AKPAR) Kupang berjumlah 38 orang. Mengingat ukuran populasi yang relatif kecil (<100), maka penentuan sampel dilakukan melalui sampling jenuh/ sensus, di mana seluruh anggota



populasi ditetapkan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, sampel penelitian ini mencakup seluruh karyawan AKPAR Kupang berjumlah 38 orang.

### **Defenisi Operasional Variabel Penelitian**

Penelitian ini melibatkan 2 variabel, yaitu Karakteristik Pekerjaan (X) sebagai variabel bebas dan Kepuasan Kerja (Y) sebagai variabel terikat. Sebagai insiatif untuk menetapkan batasan analisis, maka perlu dirumuskan defenisi operasional setiap variabel penelitian.

### **Karakteristik Pekerjaan**

Karakteristik pekerjaan merupakan penilaian staff terhadap situasi identik yang melekat pada pekerjaan- pekerjaan tertentu. Aspek- aspek penilaian yang tercakup dalam karakteristik pekerjaan antara lain: keanekaragaman pekerjaan, keterampilan, identitas tugas, keberartian tugas, otonomi, dan umpan balik (Robbins & Judge, 2015: 125).

### **.Kepuasan kerja**

Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang ditunjukkan staff terhadap pekerjaan, sebagai bentuk penilaian atas realitas yang dihadapi dalam pekerjaan dibandingkan nilai- nilai yang diharapkan. Kepuasan Kerja memiliki beberapa dimensi, antara lain: pekerjaan itu sendiri, upah, promosi, pengawas dan rekan kerja (Afandi, 2018: 82).

### **Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data penelitian ini dilakukan melalui penyebaran angket. Angket penelitian ini dirancang berupa pernyataan tertutup disertai sejumlah alternatif jawaban, untuk memperoleh penilaian responden atas variabel penelitian.

### **Teknik Analisis Data**

Data penelitian yang terkumpul akan dianalisis secara deskriptif, untuk menggambarkan karakteristik variabel penelitian. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis regresi linear berganda, dengan persamaan:

$$Y = a_0 + bX + e \dots\dots\dots (\text{Sugiyono, 2014})$$

Keterangan:

Y= Kepuasan Kerja

X = Karkateristik Pekerjaan

$a_0$  = Konstanta

b= koefisien regresi

e= error



## PEMBAHASAN

### Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel Karakteristik Pekerjaan maupun Kepuasan Kerja sebagaimana dikemukakan melalui Tabel 4.1 berikut.

**Tabel 4.1**  
**Deskripsi Variabel Penelitian**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Karakteristik Pekerjaan	38	2.00	5.00	3.2895	.86705
Kepuasan Kerja	38	2.00	5.00	3.5263	.97916
Valid N (listwise)	38				

Hasil analisis pada Tabel 4.1 menunjukkan penilaian atas variabel Karakteristik Pekerjaan berkisar pada nilai minimum 2.00 sampai 5.00, dan rata-rata capaian sebesar 3.2895 dengan standard deviasi sebesar 0.86705. Demikian pula penilaian variabel Kepuasan Kerja berkisar antara 2.00 sampai 5.00, dan rata-rata capaian sebesar 3.5263 dengan standard deviasi sebesar 0.97916.

### Hasil Analisis Regresi

Sesuai analisis regresi yang telah dilakukan, diketahui pengaruh variabel karakteristik pekerjaan terhadap variabel kepuasan kerja sebagaimana dikemukakan pada Tabel 4.2 berikut.

**Tabel 4.2**  
**Hasil Analisis Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.964	.580		3.384	.002
Karakteristik Pekerjaan	.475	.171	.421	2.781	.009

Sesuai hasil analisis regresi pada Tabel 4.2 menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel Karakteristik Pekerjaan (X) bernilai positif. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif, di mana nilai-nilai Karakteristik Pekerjaan (X) yang teraktualisasi secara efektif, akan berpeluang meningkatkan Kepuasan Kerja (Y) staff pada Akademi Pariwisata Kupang.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai  $t_{hitung} 2.781 > t_{tabel} \dots$  dengan nilai

sig  $0.009 < 0.05$ , yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan yang ditimbulkan variabel Karakteristik Pekerjaan (X) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

Sementara itu, kontribusi variabel Karakteristik Pekerjaan (X) terhadap variabel Kepuasan Kerja dapat dilihat berdasarkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ), sebagaimana ditunjukkan melalui hasil analisis pada Tabel 4.3 berikut.

**Tabel 4.3**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.421 <sup>a</sup>	.177	.154	.90061

Sesuai hasil analisis pada tabel 4.3 di atas menunjukkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) 0.421. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Karakteristik Pekerjaan (X) dalam pembentukan variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 42.10%, sedangkan 57.90% lainnya ditentukan variabel lain di luar penelitian ini.

#### **Pembahasan (Sifatnya recall berdasarkan data yang di sajikan pada hasil analisis)**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Karakteristik Pekerjaan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Dapat dijelaskan bahwa para staf yang bekerja pada Akademi Pariwisata Kupang, cenderung tertarik pada jenis pekerjaan yang menuntut aktualisasi keterampilan maupun umpan balik atas apa yang telah dikerjakan. Secara psikis, kondisi ini menjadi tantangan untuk mengembangkan kompetensi dan mengerahkan segala kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan kualitas pekerjaan.

Walaupun bentuk pekerjaan yang dilakukan cenderung kurang bervariasi, namun para staff diberi ruang untuk menerapkan inisiatif sehingga situasi pekerjaan menjadi tidak kaku. Kondisi ini memungkinkan para staff mengalami keterlibatan yang semakin luas dengan pekerjaannya, sehingga dapat merasakan suasana kerja yang menyenangkan sebagai bentuk pencapaian kepuasan kerja.

#### **SIMPULAN**

Sesuai hasil analisis dan pembahasan yang dikemukakan, maka terdapat beberapa hal yang disimpulkan, yakni karakteristik pekerjaan yang teraktualisasi pada lingkup Akademi Pariwisata Kupang dinilai efektif. Walaupun terdapat jenis pekerjaan yang cenderung monoton, namun di satu sisi menuntut dukungan keterampilan serta umpan balik para staff.

Selain itu, para staff juga diberi ruang untuk mengemukakan inisiatif sehingga suasana pelaksanaan tugas tidak kaku. Para staff cenderung merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Hal tersebut nampak melalui pemberian gaji yang memadai, sistem pengupahan yang adil juga kejelasan dalam promosi pengembangan karier. Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja staff pada Akademi Pariwisata Kupang.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- A. F. Stoner, James dan Edward Freeman, 2014. Manajemen Jilid I terj. Alexander Sindoro. Jakarta: PT. Pahalindo.
- Afandi, P, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Edy Sutrisno, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke sebelas. Jakarta: Prananda Media Group.
- Handoko, T, H, 2020. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Nitisemito, Alex, S, 2020. Manajemen Personalia. Jakarta: Balai Aksara
- Jatmiko, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset
- Simamora, Henry, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi III. Yogyakarta: SIE YKPN
- Simanjuntak. Juara (2020). Pengaruh Karakteristik Organisasi, Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina Perbaungan. Jurnal Standar Profesional. ISSN: 2443 – 0536
- Sutanto, Eddy Madiono and GUNAWAN, CARIN (2013) Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions. Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis, 4 (1). pp. 76-88. ISSN 2087-1090
- Robbin S. P & Judge T. A, 2015. Perilaku Organisasi. Edisi 16. Jakarta: PT. Index
- William, L.J., and Hazer, J.T., 1986, Antecedents and Consequences of Satisfaction and Commitment in Turnover Models, Analysis Using Latent Variable Structural Equation Method, Journal of Applied Psychology, 71 (2): 219 – 231