

## Growth need strength dan context satisfaction sebagai moderator dalam hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja studi dikalangan para pandu di Indonesia

Inayatur Robbany, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20342361&lokasi=lokal>

---

### Abstrak

**ABSTRAK**

Pelabuhan sebagai elemen transportasi laut memainkan peranan yang sangat penting dalam menunjang dan mendorong pertumbuhan ekonomi nasional dan daerah. Hal ini disebabkan 90 % dari perdagangan internasional dilakukan melalui laut, di samping itu pelabuhan juga berfungsi sebagai pintu gerbang wilayah, terminal

point, distribusi dan simpul transportasi inter dan antar moda sena perdagangan.

Salah satu jasa pelabuhan adalah jasa pemanduan. Pelayanan jasa ini sbagai upaya untuk meningkatkan keselamatan kapal, penumpang dan atau muatannya, mengingat wilayah perairan tertentu wajib dilakukan pemanduan

Akhir-akhir ini banyak terjadi kccendenmngan kecelakaan kapal. Pada satu tahun terakhir ini, 55,4 % dari 108 kasus kecelakaan kapal terjadi karena faktor kesalahan manusia (human error). Beberapa penyebabnya antara lain pengetahuan

dan keterampilan yang tidal: memadai, kelalaian, kecerobohan, stres, ketidakpuasan kerja, serta kondisi psikologis lainnya. Walaupun tidak seluruh keolakaan kapal karena kesalahan Pandu, dalam penelitian ini ingin disoroti salah satu sebab yaitu

masalah ketidakpuasan kerja. Masalah ini sangat panting mengingat tugas-tugas

Pandu amat mendukung keselamatan pelayaran

Kajian kepuasan kerja pada Pandu menarik unmk djteliti, karena peran Pandu amat vital dan merupakan core bussines. Pada kenyataannya di satu pihak, kegiatan yang berkaitan dengan kepelabuhanan akan berhenti total tanpa peran Pandu, karena memang keberadaan Pandu mutlak diperlukan. Di pihak lain masih banyak anggapan

bahwa pekerjaan Pandu hanya merupakan pelengkap saja, sehingga terdapat perlakuan yang berbeda antara perlakuan manajemen dan perlakuan operasional.

Menurut Hackman dan Oldham (1980), dalam program-program enrichment,

sebagai upaya untuk meningkatkan motivasi, kinerja dan kepuasan perlu diperhatikan

kelima dimensi inti karakteristik pekerjaan yang terdiri dari variasi keterampilan, identitas tugas,

signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik. Lebih detail Hackman dan Oldham menjelaskan bahwa terdapat tiga variabel moderator yang

mempengamhi hubungan antara kara!-cteristik pekerjaan dengan kepuasan secara umum, yaitu knowledge and skill, growth need strength. dan context satiyaction.

Penelitian ini ingin melihat peran dari beberapa moderator di atas yaitu growth need strength dan context satisfaction dalam mempengaruhi hubungan antara

karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja secara umum. Sedangkan level knowledge and skill tidak diteliti karena dikontrol dalam tingkat pendidikan. <br><br>

Subyek yang dipilih dalam penelitian ini adalah para Pandu dengan latar belakang pendidikan minimal MPB III (Mualim Pelayaran Besar IH). Kepada mereka

diberikan kuesioner berupa Job Diagnostic Survey (JDS dari Hackman dan Oldham (1980), Job Descriptive Index (JDI) maupun Job in General (JIG) dari Balzer, Kilim, dan Smith (1997), untuk mengungkap variabel-variabel di atas.

<br><br>

Sebelum alat ukur ini digunakan, terlebih dahulu dilakukan uji coba untuk melihat apakah alat ukur tersebut valid dan reliabel sebagai alat ukur penelitian. Uji coba dilakukan dengan cara uji coba terpakai, hal ini dilakukan karena sulitnya

mencari responden Pandu. Perhitungan validitas menggunakan metode internal validity, sedangkan reliabilitas menggunakan metode alpha Cronbach.

<br><br>

Metode analisis menggunakan metode Multiple Regression yang sifatnya

hierarkis, khususnya Multiple Moderated Regression Analysis dan Subgrouping

Analysis. Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang bermakna antara karakteristik pekerjaan secara bersama-sama dengan kepuasan kerja secara umum setelah dikontrol

dengan variabel usia dan masa kerja. Sementara itu sumbangan masing-masing dimensi karakteristik pekerjaan bila dilihat secara sendiri-sendiri tidak bermakna

<br><br>

Uji moderator variabel growth need strength, menunjukkan hasil yang tidak bermakna. Sementara itu hasil uji moderator variabel-variabel context satisfaction

hasil yang signifikan adalah kepuasan terhadap pekerjaan dan kepuasan terhadap gaji, sedangkan variabel kepuasan terhadap promosi, supervisi dan rekan kerja tampaknya lebih bermakna sebagai variabel independen.

<br><br>

Sedangkan interaksi antara masing-masing dimensi dengan growth need

strength dan context satisfaction hasil penelitian menunjukkan terdapat 8 interaksi yang signifikan yaitu: (1), interaksi antara identitas tugas dengan growth need

strength,  $R^2$  Change ( $AR^2$ ) = 0,022,  $F = 4,235$ ; (2), interaksi variasi keterampilan dengan kepuasan terhadap pekerjaan  $AR^2 = 0,024$ ,  $F = 6,477$ ; (3), interaksi otonomi

dengan kepuasan terhadap pekerjaan  $AR^2 = 0,028$ ,  $F = 7,419$ , (4), interaksi umpan balik dengan kepuasan terhadap pekerjaan  $AR^2 = 0,03$ ,  $F = 8,052$ ; (5), interaksi variasi

keterampilan dengan kepuasan terhadap gaji  $AR^2 = 0,035$ ,  $F = 8,285$ ; (6), interaksi otonomi dengan

kepuasan terhadap gaji  $AR^2 = 0,026$ ,  $F = 5,581$ ; (7), interaksi umpan

balik dengan kepuasan terhadap gaji  $AR^2 = 0,16$ ,  $F = 41,595$ ; dan (8), interaksi umpan balik dengan kepuasan terhadap supervisi  $AR^2 = 0,019$ ,  $F = 4,266$

<br><br>

Saran yang diajukan untuk penelitian lanjutan adalah perlu hati-hati dalam

menggunakan alat ukur IDS, perlu menambahkan item untuk meningkatkan reliabilitas. Validitas JDS tidak stabil, perlu menggunakan lebih dari satu metode. Perlu melakukan penelitian lanjutan dengan sampel yang lebih luas dan dengan jenis pekerjaan yang lebih beragam. Perlu memperhatikan variabel-variabel dalam context satisfaction sebagai variabel independen untuk jenis pekerjaan tertentu

<hr>