

## The relationship between job design and job satisfaction = Relasi antara desain pekerjaan dan kepuasan kerja

Larasati Sihkristantini, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20475431&lokasi=lokal>

---

### Abstrak

#### <b>ABSTRACT</b><br>

Job satisfaction has become one of the most research topics in the areas of occupational and organizational psychology. Research on its sources and outcomes has significant practical relevance for human resource management. In this research, the influence of job design on employee rsquo s level of job satisfaction was proposed. In this study, the effect of each job design determinants with the level of job satisfaction was analyzed. Looking at the general satisfaction theory by Heckman and Oldham 1975 and internal satisfaction theory by Porter and Lawler 1968 , we argue that job design determinants, namely, skill variety, task identity, task significance, autonomy, and feedback, enhance employee rsquo s level of job satisfaction. Data from the sixth EWCS shows that job design does influence employee rsquo s level of job satisfaction. However, one of job design determinant, skill variety, shows an insignificant result towards job satisfaction, while the other determinants show significant positive association toward job satisfaction.

<hr>

#### <b>ABSTRAK</b><br>

Kepuasan kerja telah menjadi salah satu topik penelitian yang paling sering diteliti dalam bidang psikologi dalam kerja dan organisasi. Penelitian tentang sumber dan hasilnya memiliki relevansi praktis yang signifikan untuk manajemen sumber daya manusia. Dalam penelitian ini, pengaruh desain pekerjaan pada tingkat kepuasan kerja karyawan diusulkan. Dalam penelitian ini, pengaruh antara setiap determinan dari desain pekerjaan dengan tingkat kepuasan kerja dianalisis. Melihat teori kepuasan umum oleh Heckman dan Oldham 1975 dan teori kepuasan internal oleh Porter dan Lawler 1968 , kami berpendapat bahwa determinan desain pekerjaan, yaitu, variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik, meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Data dari EWCS keenam menunjukkan bahwa desain pekerjaan memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Namun, salah satu penentu desain pekerjaan, variasi keterampilan, menunjukkan hasil yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan determinan lainnya menunjukkan hubungan positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja.