

PENGARUH JOB ENRICHMENT TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PIZZA HUT SURABAYA

Carissa Faustina Gondosiswanto, Silvia Florencia

Program Manajemen Perhotelan, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra

E-mail: carissa_faustina@hotmail.com, silviaflorencia168@gmail.com

Abstrak : Penelitian ini dilakukan di Pizza Hut Surabaya. Peneliti mengambil sampel sebanyak 100 responden yang diperoleh dengan menggunakan teknik *cluster sampling*. Tujuan yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui pengaruh *job enrichment* terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja pada karyawan Pizza Hut Surabaya. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif studi kausal. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa *job enrichment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Kata kunci : *Job Enrichment*, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja

Abstract : *This research was conduct in Pizza Hut Surabaya. The writer took as much as 100 respondents by using cluster sampling technique. The purpose of this research was to determine the influence of job enrichment towards job motivation and job satisfaction. This thesis is a quantitative thesis that talk about causal relationship analysis technique used in this research is a simple linear regression. Based on the research results, job enrichment has a positive and significant relationship to job motivation and job satisfaction.*

Keywords : *Job Enrichment, Job Motivation, and Job Satisfaction.*

PENDAHULUAN

Pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam organisasi menjadi permasalahan utama yang dihadapi banyak organisasi khususnya di bidang bisnis. Kemampuan menghadapi tantangan pada sebuah organisasi tergantung pada kemampuan dalam mengatur dan mengelola sumber daya manusianya karena sumber daya manusia inilah yang akan menjadi *competitive advantage* dari sebuah perusahaan. Seperti yang diutarakan oleh Porter (2008, p.13). Permasalahan yang muncul terletak pada bagaimana mempertahankan karyawan untuk tetap dapat bekerja sesuai dengan tuntutan yang ada, dan selalu bersemangat dalam setiap pekerjaannya (Kartika, 2010, p.101). Salah satunya dengan cara melakukan *job enrichment* terhadap karyawan. *Job Enrichment* adalah pendekatan desain pekerjaan yang secara langsung menerapkan teori karakteristik pekerjaan untuk membuat pekerjaan lebih menarik dan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Job enrichment memberikan motivasi kerja bagi karyawan dengan memberi karyawan kesempatan untuk menggunakan berbagai kemampuan yang dimiliki karyawan. Dengan meningkatkan *job enrichment*, maka akan dapat meningkatkan pula motivasi kerja karyawan. Motivasi dapat ditingkatkan melalui berbagai cara, antara lain dengan memberikan *job enrichment* pada para karyawan (Raza & Nawaz, 2011, p.221).

Dengan meningkatkan *job enrichment*, maka akan dapat meningkatkan pula kepuasan kerja karyawan (Raza & Nawaz, 2011, p.221). Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan (Umar, 2008, p.37). Kepuasan kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja dari perusahaan itu sendiri.

Perumusan Masalah

1. Apakah *Job Enrichment* berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada karyawan Pizza Hut Surabaya?
2. Apakah *Job Enrichment* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Pizza Hut Surabaya?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *Job Enrichment* terhadap Motivasi Kerja pada karyawan Pizza Hut Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Job Enrichment* terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Pizza Hut Surabaya.

Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andreas Ongkowidjojo (2013) dengan judul “Pengaruh *Job Enrichment* Terhadap Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada PT. Nutrifood Indonesia Surabaya” terhadap 106 karyawannya, menyatakan bahwa *job enrichment* mempunyai hubungan positif terhadap motivasi, dan kepuasan kerja dengan uji regresi linear sederhana.

Konsep *Job Enrichment*

Menurut Andre (2008, p.134), *Job enrichment* adalah mendesain ulang pekerjaan sehingga para pekerja memiliki lebih banyak otonomi, tanggung jawab, dan umpan balik. *Job enrichment* disebut juga dengan *vertical loading* karena memindahkan pengambilan keputusan lebih rendah dalam struktur, contohnya atasan mengizinkan pekerjaannya untuk melakukan suatu tugas secara lengkap dan menilai kinerjanya sendiri. *Job enrichment* mencoba untuk memperbaiki semua faktor yang dijelaskan dalam model karakteristik pekerjaan.

Konsep Motivasi Kerja

Menurut Mathis & Jackson (2004, p.89), “Motivasi karyawan merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan.” Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal yaitu mencapai tujuan. Maka, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan, dan itu jarang muncul dengan sia-sia.

Konsep Kepuasan Kerja

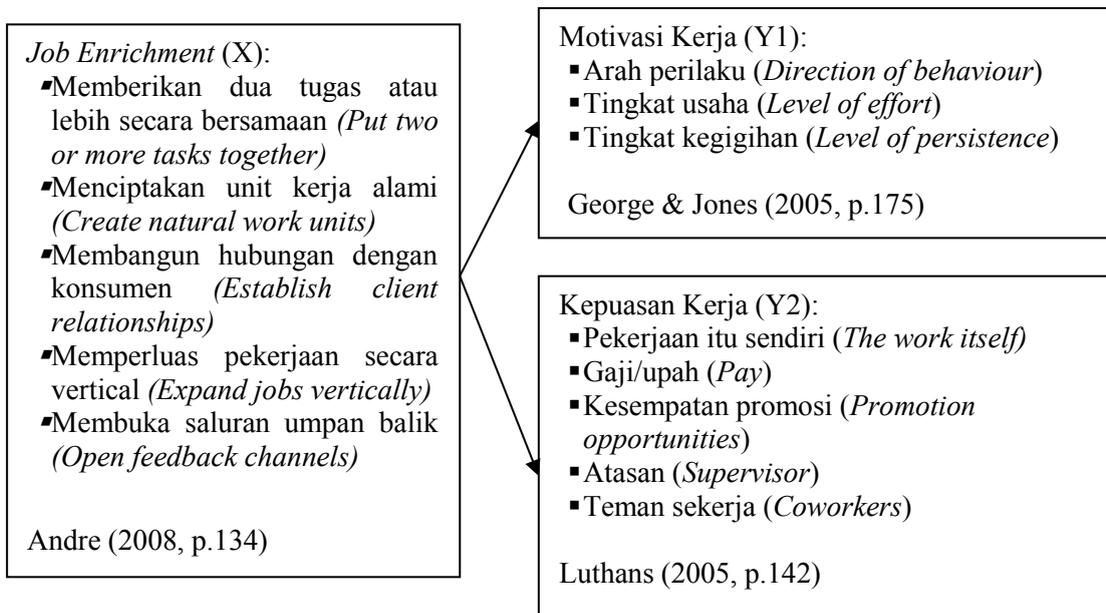
Menurut Hasibuan (2007, p.202) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Hubungan Antar Konsep

Job enrichment memberi motivasi karyawan dengan memberi karyawan kesempatan untuk menggunakan berbagai kemampuannya. Dengan meningkatkan *job enrichment*, maka akan dapat meningkatkan pula motivasi kerja karyawan. *Job enrichment* merupakan suatu pendekatan untuk merancang kembali pekerjaan guna meningkatkan motivasi instrinsik dan meningkatkan kepuasan kerja. Pekerja diberikan kekuasaan atas pekerjaannya, pekerja dapat membuat pekerjaan menjadi lebih terspesialisasi dan sederhana. Dari hal tersebut pekerja dapat mengembangkan kecakapan yang dimiliki. Selain itu, *job enrichment* mampu membuat pekerja menjadi termotivasi. Sebab dalam *job enrichment* disini pekerja melakukan pekerjaan dengan kemampuan sendiri.

Dengan meningkatkan *job enrichment*, maka akan dapat meningkatkan pula kepuasan kerja karyawan. Apabila *job enrichment* semakin tinggi, maka semakin meningkat kepuasan kerja. Dengan pemberian tanggung jawab yang besar pada karyawan maka karyawan akan merasa lebih puas karena hasil kerjanya mendapat pengakuan. Karyawan merasa cukup bebas dalam melaksanakan pekerjaan serta mudah mengevaluasi hasil kerjanya sendiri, kondisi seperti ini sangat diharapkan oleh karyawan, sehingga kepuasan kerja dapat ditingkatkan. Setiap perubahan yang dikarenakan adanya *job enrichment* dari perusahaan kepada para karyawannya akan mengubah pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Adapun hipotesis untuk penelitian ini adalah :

1. Diduga *Job Enrichment* berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada karyawan Pizza Hut Surabaya.
2. Diduga *Job Enrichment* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Pizza Hut Surabaya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan hubungan kausal.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di Pizza Hut Surabaya. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *probability sampling - cluster sampling*. Jumlah sampel yang akan diteliti adalah sebesar 100 responden dari karyawan yang bekerja di Pizza Hut yang Outletnya berdiri sendiri (bukan bagian dari mall).

Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah 1 variabel bebas atau independen (X), yaitu *Job enrichment* dan 2 variabel terikat atau variabel dependen (Y), yaitu Motivasi Kerja (Y1) dan Kepuasan Kerja (Y2).

Definisi operasional variabel tersebut sebagai berikut:

1) *Job Enrichment*

Job Enrichment memberikan pekerja otonomi, tanggung jawab dan umpan balik yang lebih. Menurut Andre (2008, p.134), indikator yang digunakan sebagai berikut:

- a) Memberikan dua tugas atau lebih secara bersamaan (*Put two or more tasks together*), membuat pekerjaan tersebut yang lebih besar, lebih bermakna dan lebih menantang.
- b) Menciptakan unit kerja alami (*Create natural work units*), membangun pekerjaan berdasarkan tugas yang penting.
- c) Membangun hubungan dengan konsumen (*Establish client relationships*), membangun hubungan langsung antara pekerja dan pelanggan.
- d) Memperluas pekerjaan secara vertical (*Expand jobs vertically*), mengambil alih beberapa pekerjaan yang sebelumnya ditugaskan untuk manajemen.
- e) Membuka saluran umpan balik (*Open feedback channels*), umpan balik bisa berasal dari pekerjaan itu sendiri, pelanggan, atau manajer.

2) Motivasi Kerja

Motivasi Kerja adalah suatu kekuatan psikologis di dalam diri seseorang yang menentukan arah perilaku seseorang di dalam organisasi, tingkat usaha, dan kegigihan di dalam menghadapi rintangan (George & Jones, 2005, p175). Motivasi Kerja diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut :

- a) Dimensi arah perilaku (*Direction of behaviour*) menyatakan perilaku yang dipilih oleh karyawan dalam melaksanakan tugas di dalam pekerjaannya diukur melalui.
- b) Dimensi tingkat usaha (*Level of effort*) menyatakan tingkat usaha karyawan dalam melaksanakan tugas di dalam pekerjaannya diukur melalui.
- c) Dimensi tingkat kegigihan (*Level of persistence*) menyatakan tingkat kegigihan karyawan dalam menghadapi rintangan dalam melaksanakan tugas didalam pekerjaannya.

3) Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2005, p.142), Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan seberapa baik pekerjaannya memberikan hal-hal yang dianggap penting. Dimensi dan Indikator yang digunakan sebagai berikut:

- a) Pekerjaan itu sendiri (*The work itself*), merupakan sarana bagi karyawan agar dapat menggunakan dan mengasah kemampuan karyawan.
- b) Gaji/Upah (*Pay*), yaitu jumlah uang yang diterima dan upah yang dianggap wajar.
- c) Kesempatan promosi (*Promotion opportunities*), yaitu tindakan untuk menaikkan status karyawan dalam perusahaan.
- d) Atasan (*Supervisor*), yaitu orang yang diberikan kepercayaan oleh perusahaan untuk mengawasi.
- e) Teman sekerja (*Coworkers*), yaitu orang-orang yang bekerja di lingkungan itu.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif dan analisis regresi linear sederhana.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif memberikan gambaran suata data yang dilihat berdasarkan nilai rata-rata (*mean*). *Mean* adalah nilai rata-rata dari keseluruhan responden.

Tabel 4. Tabel Rerata (*Mean*) Job Enrichment (X)

<i>Job Enrichment (X)</i>	Skor	Kategori
Memberikan Dua Tugas atau Lebih Secara Bersamaan (<i>Put Two or More Tasks Together</i>)		
Saya diberikan tanggung jawab terhadap beberapa tugas, seperti menjadi <i>greeter</i> (penerima tamu), melakukan <i>taking order</i> (menerima pesanan), dan menjadi kasir secara bersamaan	3.19	Sedang
Rerata (<i>Mean</i>) Memberikan Dua Tugas atau Lebih Secara Bersamaan (<i>Put Two or More Tasks Together</i>)	3.19	Sedang
Membangun Hubungan dengan Konsumen (<i>Establish Client Relationships</i>)		
Saya berinteraksi dengan pelanggan saat menyajikan makanan	4.3	Sangat Tinggi
Rerata (<i>Mean</i>) Membangun Hubungan dengan Konsumen (<i>Establish Client Relationships</i>)	4.3	Sangat Tinggi
<i>Job Enrichment (X)</i>	Skor	Kategori
Memperluas Pekerjaan Secara Vertical (<i>Expand Jobs Vertically</i>)		
Saya diberikan wewenang untuk mengambil keputusan sendiri	3.17	Sedang
Rerata (<i>Mean</i>) Memperluas Pekerjaan Secara Vertical (<i>Expand Jobs Vertically</i>)	3.17	Sedang
Membuka Saluran Umpan Balik (<i>Open Feedback Channels</i>)		
Saya mendapatkan masukan dan saran dari atasan mengenai kinerja saya	4.4	Sangat Tinggi
Saya mendapatkan kritik dan saran dari pelanggan	4.3	Sangat Tinggi
Rerata (<i>Mean</i>) Membuka Saluran Umpan Balik (<i>Open Feedback Channels</i>)	4.35	Sangat Tinggi
Rerata (<i>Mean</i>) Total Job Enrichment (X)	3.872	Tinggi

Berdasarkan data di atas, dari hasil jawaban responden diperoleh nilai rata-rata total variabel *job enrichment* sebesar 3.872, jadi kesimpulan yang didapat ialah karyawan Pizza Hut Surabaya secara keseluruhan menyatakan bahwa *job enrichment* dimana karyawan bekerja adalah baik.

Tabel 5. Tabel Rerata (Mean) Motivasi Kerja (Y1)

Motivasi Kerja (Y1)	Skor	Kategori
Arah Perilaku (Direction of Behaviour)		
Saya datang bekerja selalu tepat waktu	4.57	Sangat Tinggi
Saya telah mengikut semua peraturan yang berlaku	4.64	Sangat Tinggi
Saya memiliki relasi yang baik dengan rekan kerja saya	4.55	Sangat Tinggi
Rerata (Mean) Arah Perilaku (Direction of Behaviour)	4.5867	Sangat Tinggi
Tingkat Usaha (Level of Effort)		
Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan	4.56	Sangat Tinggi
Saya berupaya untuk menyelesaikan tugas tanpa terjadi kesalahan	4.46	Sangat Tinggi
Saya selalu mengatur pekerjaan yang diberikan agar dapat selesai se-efektif mungkin	4.49	Sangat Tinggi
Saya berusaha memenuhi target yang telah dibebankan kepada saya	4.51	Sangat Tinggi
Rerata (Mean) Tingkat Usaha (Level of Effort)	4.505	Sangat Tinggi
Tingkat Kegigihan (Level of Persistence)		
Saya tidak mudah berkecil hati jika memperoleh teguran dari atasan, tetapi semakin termotivasi	4.54	Sangat Tinggi
Saya memiliki inisiatif untuk memperbaiki hasil kerja yang kurang baik	4.47	Sangat Tinggi
Rerata (Mean) Memperluas Pekerjaan Secara Vertical (Expand Jobs Vertically)	4.505	Sangat Tinggi
Rerata (Mean) Total Motivasi Kerja (Y1)	4.5322	Sangat Tinggi

Berdasarkan data di atas, dari hasil jawaban responden diperoleh nilai rata-rata total variabel motivasi kerja sebesar 4.5322, jadi kesimpulan yang didapat ialah karyawan Pizza Hut Surabaya secara keseluruhan menyatakan bahwa motivasi kerja dimana karyawan bekerja adalah sangat baik.

Tabel 6. Tabel Rerata (Mean) Kepuasan Kerja (Y2)

Kepuasan Kerja (Y2)	Skor	Kategori
Pekerjaan Itu Sendiri (The Work Itself)		
Saya diberi kondisi pekerjaan yang nyaman dalam bekerja	4.37	Sangat Tinggi
Saya diberi kondisi pekerjaan yang menantang untuk menggunakan kemampuan dan keterampilan yang saya miliki	4.27	Sangat Tinggi
Rerata (Mean) Pekerjaan Itu Sendiri (The Work Itself)	4.32	Sangat Tinggi
Gaji/Upah (Pay)		
Saya puas dengan gaji/upah yang saya terima dari restoran	4.01	Tinggi
Rerata (Mean) Gaji/Upah (Pay)	4.01	Tinggi
Kesempatan Promosi (Promotion Opportunities)		
Saya diberikan tanggung jawab lebih besar apabila saya	4.58	Sangat Tinggi

dipromosikan		
Saya mendapatkan kesempatan atau peluang promosi yang diberikan pihak restoran kepada saya	4.43	Sangat Tinggi
Rerata (Mean) Kesempatan Promosi (Promotion Opportunities)	4.505	Sangat Tinggi
Atasan (Supervisor)		
Saya diberitahu dan diberikan arahan oleh atasan bagaimana meningkatkan kinerja	4.51	Sangat Tinggi
Saya memiliki atasan yang mau mendengarkan keluhan saya dan dengan bijaksana tidak memaksakan kehendaknya	4.48	Sangat Tinggi
Rerata (Mean) Atasan (Supervisor)	4.495	Sangat Tinggi
Teman Sekerja (Coworkers)		
Saya dan rekan kerja saling membantu dan mendukung dalam bekerja	4.55	Sangat Tinggi
Saya dihargai dan diberikan kesempatan oleh atasan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan	4.47	Sangat Tinggi
Rerata (Mean) Teman Sekerja (Coworkers)	4.51	Sangat Tinggi
Rerata (Mean) Total Kepuasan Kerja (Y2)	4.407	Sangat Tinggi

Berdasarkan data di atas, dari hasil jawaban responden diperoleh nilai rata-rata total variabel kepuasan kerja sebesar 4.4078, jadi kesimpulan yang didapat ialah karyawan Pizza Hut Surabaya secara keseluruhan menyatakan bahwa kepuasan kerja dimana karyawan bekerja adalah sangat baik.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh *job enrichment* terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan Pizza Hut Surabaya. Berikut adalah hasil dari analisis regresi linier sederhana:

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana *Job Enrichment* – Motivasi Kerja

Model	Koefisien Regresi
Konstanta	2,569
<i>Job Enrichment</i> (X)	0,507

Persamaan regresi linier sederhana adalah:

$$Y1 = 2,569 + 0,507 X$$

dimana:

$$X = \text{Job Enrichment}$$

$$Y1 = \text{Motivasi Kerja}$$

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana *Job Enrichment* – Kepuasan Kerja

Model	Koefisien Regresi
Konstanta	2,623
<i>Job Enrichment</i> (X)	0,461

Persamaan regresi linier sederhana adalah:

$$Y2 = 2,623 + 0,461 X$$

dimana:

$$X = \text{Job Enrichment}$$

$$Y2 = \text{Kepuasan Kerja}$$

Uji R²

Uji R Square digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Berikut adalah hasil dari uji R²:

Tabel 9. Hasil Uji R² Job Enrichment – Motivasi Kerja

Model	R Square
<i>Job Enrichment</i> (X)	0,384

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,384 atau 38,4%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh *job enrichment* terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 38,4%, sedangkan sisanya sebesar 61,6% ditentukan variabel lain yang tidak ikut dihitung dalam penelitian ini.

Tabel 10. Hasil Uji R² Job Enrichment – Kepuasan Kerja

Model	R Square
<i>Job Enrichment</i> (X)	0,342

Dari tabel diatas dapat juga dilihat bahwa Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,342 atau 34,2%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh *job enrichment* terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 34,2%, sedangkan sisanya sebesar 65,8% ditentukan variabel lain yang tidak ikut dihitung dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji t)

Adapula hipotesis awal yang diajukan peneliti adalah diduga *job enrichment* berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Pizza Hut Surabaya dan diduga *job enrichment* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Pizza Hut Surabaya. Berikut adalah hasil dari uji t:

Tabel 11. Hasil Uji t Job Enrichment – Motivasi Kerja

Model	Koefisien Regresi		t hitung	Sig
	B	Std. Error		
Konstanta	2,569	0,254	10,119	.000
<i>Job Enrichment</i> (X)	0,507	0,065	7,823	.000

Nilai t hitung adalah 7,823 dengan signifikansi 0,000, karena t hitung > t tabel yaitu 7,823 > 1,66 maka, H₀ ditolak dan H₁ diterima, yaitu *job enrichment* berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Pizza Hut Surabaya.

Tabel 12. Hasil Uji t Job Enrichment – Kepuasan Kerja

Model	Koefisien Regresi		t hitung	Sig
	B	Std. Error		
Konstanta	2,623	0,253	10,365	.000
<i>Job Enrichment</i> (X)	0,461	0,065	7,137	.000

Nilai t hitung adalah 7,137 dengan signifikansi 0,000, karena t hitung > t tabel yaitu 7,137 > 1,66 maka, H₀ ditolak dan H₁ diterima, yaitu *job enrichment* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Pizza Hut Surabaya.

PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian di atas dapat dilihat bahwa Nilai Koefisien Korelasi (R) bertanda positif dengan nilai *job enrichment* juga bertanda positif hal tersebut menunjukkan bahwa *job enrichment* memiliki hubungan positif yang kuat terhadap motivasi kerja karyawan di Pizza Hut Surabaya hal ini berarti dengan memperhatikan *job enrichment* di Pizza Hut Surabaya maka akan dapat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan pada Pizza Hut Surabaya dengan tingkat pengaruh yang tinggi, selain itu juga *job enrichment* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja para karyawan pada Pizza Hut Surabaya. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa dengan meningkatkan *job enrichment*, maka akan dapat meningkatkan pula motivasi kerja karyawan di Pizza Hut Surabaya secara signifikan.

Job enrichment merupakan suatu pendekatan untuk merancang kembali pekerjaan guna meningkatkan motivasi instrinsik dan meningkatkan kepuasan kerja. Pekerja diberikan kekuasaan atas pekerjaannya, karyawan dapat membuat pekerjaan karyawan menjadi lebih terspesialisir dan sederhana. Dari hal tersebut pekerja dapat mengembangkan kecakapan yang karyawan miliki. Selain itu, *job enrichment* mampu membuat pekerja menjadi termotivasi agar berhasil dalam mencapai kepuasan kerja. Sebab dalam *job enrichment* disini pekerja melakukan pekerjaan dengan kemampuan karyawan sendiri. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Raza dan Nawaz (2011) dan Ongkowitzjojo (2013) yang menyatakan bahwa *job enrichment* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Nilai Koefisien Korelasi (R) bertanda positif dengan nilai *job enrichment* juga bertanda positif hal tersebut menunjukkan bahwa *job enrichment* memiliki hubungan positif yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan di Pizza Hut Surabaya hal ini berarti dengan memperhatikan *job enrichment* di Pizza Hut Surabaya maka akan dapat mempengaruhi kepuasan kerja para karyawan pada Pizza Hut Surabaya dengan tingkat pengaruh yang tinggi, selain itu juga *job enrichment* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja para karyawan pada Pizza Hut Surabaya. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa dengan meningkatkan *job enrichment*, maka akan dapat meningkatkan pula kepuasan kerja karyawan di Pizza Hut Surabaya secara signifikan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Nugraha (2010) yang menyatakan bahwa *job enrichment* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Apabila *job enrichment* semakin tinggi, maka semakin meningkat kepuasan kerja. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa cukup bebas dalam melaksanakan pekerjaan serta mudah mengevaluasi hasil kerja karyawan sendiri, kondisi seperti ini sangat diharapkan oleh karyawan, sehingga kepuasan kerja dapat ditingkatkan. Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh Raza dan Nawaz (2011) menunjukkan hasil bahwa *job enrichment* memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini berarti setiap perubahan yang dikarenakan adanya *job enrichment* dari perusahaan kepada para karyawannya akan mengubah pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan pembahasan, maka dapat di tarik kesimpulan, yaitu: *Job enrichment* berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja. Hal ini berarti bahwa *job enrichment* yang tinggi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dan

Job enrichment berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa *job enrichment* yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Saran

1. Bagi para akademisi dan pembaca untuk memperluas penelitian dengan mempertimbangkan daerah penelitian di tempat usaha atau perusahaan lain sehingga dihasilkan suatu informasi mengenai hubungan antara *job enrichment* terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan.
2. Melihat peranan *job enrichment* yang penting dalam memberikan motivasi kerja dan kepuasan terhadap karyawan. Pizza Hut Surabaya sebaiknya mempertahankan *job enrichment* yang sudah tergolong tinggi agar kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap perusahaan tetap tinggi, sehingga karyawan tetap memiliki kepuasan kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya dan motivasi kerja tinggi. Di samping itu untuk mempertahankan *job enrichment* yang telah ada di Pizza Hut tersebut, manajemen Pizza Hut dapat mengatur pekerjaan karyawan seefektif mungkin sehingga karyawan dapat menyelesaikan aktivitasnya dengan akurat dan tepat waktu. Pizza Hut dapat meningkatkan kebebasan karyawan dalam bertanggung jawab dan memberi umpan balik atas kinerjanya sehingga karyawan dapat merasa dihargai dan dianggap salah satu bagian dari Pizza Hut.

DAFTAR PUSTAKA

- Andre, R. (2008). *Organizational Behaviour – An Introduction to Your Life in Organizations*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- George, J.M. & Jones, G.R. (2005). *Essentials of Managing Organizational Behavior* (4th ed.). New Jersey: Upper Saddle River.
- Hasibuan, M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartika, E.W. & Kaihatu, T.S. (2010, March). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12(1), 100-112.
- Luthans, F. (2005). *Organizational Behavior*. Singapura: Mc Graw-Hill Book Co-Singapore.
- Mathis, R.L. & Jackson, J.H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Porter, M.E. (2008). *Keunggulan Bersaing: Menciptakan dan Mempertahankan Kinerja Unggul*. Tangerang: Karisma Publishing Group.
- Raza, M.A. & Nawaz, M.M. (2011, October). Impact of Job Enrichment on Employees; Job Satisfaction, Motivation and Organizational Commitment: Evidence from Public Sector of Pakistan. *European Journal of Social Sciences*, 23(2), 220-226.
- Umar, H. (2007). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.