

ABSTRACT

In the insurance companies, well-performing firms is largely determined by the work that demonstrated the agent because the agent is spearheading the company. Given the role of the agent is very important in insurance companies, a lot of support and appreciation to the agent in order to motivate them to give the best results in work, or in other words so that they are able to demonstrate a high performance.

This study tries to analyze the influence of variables of job characteristics, transformational leadership and job satisfaction on the performance of human resources data used in this study are primary data in the form of a questionnaire given to all agents selling insurance in 1912 Branch Office Purwodadi totaling 93 people. The analysis technique used in this study is the technique of Partial Least Square (PLS) software SmartPLS 2.0.

Based on the results of data analysis can be concluded that the variable characteristics of the work positive and significant impact on job satisfaction and performance of human resources, variable transformational leadership positive and significant impact on job satisfaction and performance of human resources while job satisfaction variables not significant effect on the performance of human resources

Empirical findings indicate that in order to improve the performance of human resources in this case the sales agents of insurance, then 1912 branches Purwodadi need to pay attention to the factors that affect, such as job characteristics, transformational leadership and job satisfaction because by knowing the influence the relationship may be used a reference to design a strategy for improving the performance of human resources.

Keywords: Job Characteristics, Transformational Leadership, Job Satisfaction and Performance Human Resources

ABSTRAK

Pada perusahaan asuransi, baik buruknya kinerja perusahaan sangat ditentukan oleh hasil kerja yang ditunjukkan agen karena agen merupakan ujung tombak perusahaan. Mengingat peran agen yang sangat penting dalam perusahaan asuransi, perusahaan banyak memberikan dukungan dan penghargaan kepada agen untuk memotivasi mereka agar dapat memberikan hasil terbaik dalam pekerjaannya, atau dengan kata lain agar mereka mampu menunjukkan prestasi kerja yang tinggi.

Penelitian ini mencoba untuk menganalisis pengaruh variabel karakteristik pekerjaan, kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja sumber daya manusia. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa kuesioner yang diberikan kepada seluruh Agen penjualan asuransi pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Purwodadi yang berjumlah 93 orang. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik Partial Least Square (PLS) dari software SmartPLS 2.0.

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja sumber daya manusia, variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja sumber daya manusia sedangkan variabel kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.

Temuan empiris tersebut mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia dalam hal ini agen penjualan asuransi, maka AJB Bumiputera 1912 kantor cabang Purwodadi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi, seperti karakteristik pekerjaan, kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja karena dengan mengetahui pengaruh hubungan tersebut dapat dijadikan acuan untuk merancang strategi guna peningkatan kinerja sumber daya manusia.

Kata kunci: Karakteristik Pekerjaan, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia

INTISARI

Kinerja sumber daya manusia menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya manusia (karyawan) yang dimilikinya. Apabila kinerja sumber daya manusia tinggi maka keberhasilan untuk pencapaian suatu tujuan perusahaan lebih terbuka lebar. Tetapi apabila kinerja sumber daya manusia menurun maka bisa mengakibatkan kemunduran serta dapat mengakibatkan suatu perusahaan tidak dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan di tempat kerjanya. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, perusahaan perlu menciptakan kondisi kerja yang nyaman, semakin nyaman kondisi lingkungan kerja cenderung semakin tinggi derajat kepuasan kerja sumber daya manusia. Karakteristik pekerjaan merupakan suatu perancangan kegiatan kerja sumber daya manusia yang disusun berdasarkan keinginan dan kemampuan sumber daya manusia tersebut.

Kepemimpinan berdampak positif terhadap sikap dan perilaku anggota organisasi. Nowack (2004) menyimpulkan bahwa pegawai yang menilai atasannya memiliki praktik kepemimpinan buruk (*poor*) menyebabkan pegawai memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk keluar dari organisasi, kepuasan kerja rendah, dan stres kerja tinggi.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja, bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja sumber daya manusia, bagaimana pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kepuasan kerja, bagaimana pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Sumber daya manusia, bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja Sumber daya manusia.

Tujuan penelitian ini adalah : untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja sumber daya manusia dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel adanya pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja, Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap Kinerja, Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Rekomendasi penelitian mendatang dalam studi ini adalah bahwa hal-hal yang mungkin dapat dikembangkan antara lain: kepemimpinan transformasional dihubungkan dengan variabel dependen lain (motivasi kerja, keinginan berpindah, komitmen organisasi, dll), temuan bahwa Kepuasan kerja tidak berpengaruh

signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia perlu dikaji lagi dengan mengganti variabel yang bersifat psikologis lain seperti variabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi, temuan penelitian ini meskipun telah menunjukkan bahwa model telah memenuhi kriteria fit yang sangat baik, namun masih sebagian dari kontribusi dari variabel-variabel yang dapat menjelaskan variansi dalam perilaku dan kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa masih terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dan perilaku pegawai.