

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi daripada yang ditetapkan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2008), kinerja pegawai adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja yang baik dari pegawai adalah sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan dan akan mendorong seseorang untuk lebih baik lagi dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja yang tinggi dapat tercipta apabila pegawai merasa senang dan nyaman dalam bekerja. Dengan demikian pegawai mendapatkan apa yang diperolehnya dan dengan kinerjanya yang tinggi tersebut perusahaan dapat memperoleh keuntungan yang diinginkan.

Menurut Rivai (2007), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Dengan adanya kinerja pegawai yang baik akan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain

termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif (Mathis dan Jackson, 2010).

Menurut Mangkunegara (2010), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta pihak pegawai itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan adalah kepuasan kerja pegawai.

Salah satu indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2009) yakni Kualitas Kerja. Dimana Kualitas Kerja merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan serta kecakapan.

Peneliti melakukan wawancara secara langsung pada beberapa masyarakat yang sedang mengantri di Kantor Camat Denpasar Barat. Hasil wawancara yang dilakukan dengan 15 masyarakat yang mengantri di Kantor Camat Denpasar Barat. Dapat disimpulkan bahwa mereka kurang puas dengan pelayan yang diberikan oleh kantor Camat Denpasar barat seperti kurang ramahnya pegawai dibagian depan (staff pelayanan), pelayanan yang kurang memuaskan dan estimasi waktu penyelesaian pembuatan KTP yang diinfokan staff pelayan kurang sesuai. Dimana hal tersebut dapat merusak citra baik Kantor Camat Denpasar Barat.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja adalah sikap emosional atau perasaan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2017).

Tingkat kepuasan kerja pegawai akan tercermin pada perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, yang diwujudkan dalam bentuk sikap positif terhadap segala sesuatu yang dihadapi maupun tugas yang diberikan kepadanya. Semua jenis perusahaan sebenarnya membutuhkan suatu sistem kerja yang serius memperhatikan hal kepuasan kerja para pegawainya.

Sebagaimana yang dikemukakan Handoko (2006), pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Pegawai tipe ini tidak lagi memandang bahwa pekerjaan sebagai beban tugas dan paksaan melainkan memandang pekerjaan adalah suatu kesenangan dan keharusan untuk kesejahteraan bersama.

Oleh karena itu kepuasan kerja menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam pengolahan sumber daya manusia. Hal ini sesuai dengan pernyataan Handoko (2006), bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang terhadap pekerjaan mereka.

Organisasi yang tidak mampu memberikan kepuasan kerja pada pegawainya, akan menghadapi resiko kinerja, meningkatkan turnover dan

tingginya tingkat absensi pegawainya memungkinkan meningkatnya kecelakaan kerja, menurunnya kesehatan fisik dan mental pegawai (Luthans 2003). Oleh karena itu organisasi bisnis perlu berupaya meminimalkan kemungkinan terjadinya resiko akibat ketidakpuasan kerja.

Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu pekerjaan yang secara mental menantang, reward yang sesuai, kondisi kerja yang mendukung, serta rekan kerja yang mendukung (Robbin, 2008).

Demikian dengan adanya perasaan dan sikap positif atau negatif orang terhadap pekerjaannya membawa implikasi pengaruh terhadap dirinya dan organisasi. Jika orang puas terhadap pekerjaannya ia menyukai dan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kinerjanya tinggi, sebaliknya jika tidak puas dengan pekerjaannya ia tidak termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kinerjanya rendah (Wirawan, 2013).

Dengan diperolehnya kepuasan kerja oleh pegawai baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan kinerja para pegawainya (Luthans, 2006).

Salah satu indikator kepuasan kerja menurut Smith & Hobin (2006) yakni kemampuan atasan (*Supervision*). Dimana seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja, cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan atau menyenangkan bagi seseorang, dan hal-hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja seperti absensi dan *turn over*.

Berikut data tingkat absensi pegawai Kantor Camat Denpasar Barat yang mempengaruhi kinerja pegawai :

Tabel 1.1
Tingkat Absensi Pegawai
pada Kantor Camat Denpasar Barat.
Periode Januari-Desember Tahun 2020

No	Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (hari)	Jumlah Absensi (hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (hari)	Absensi (%)
No	Bulan	Jumlah	Jumlah	Jumlah	Jumlah	Jumlah	Jumlah
(1)	(2)	(3)	(4)	(5=3 x 4)	(6)	(7=5-6)	(8)
1	Januari	40	26	1.040	33	1.007	3,28
2	Februari	40	24	960	30	930	3,23
3	Maret	40	25	1.000	32	968	3,31
4	April	40	26	1.040	29	1.011	2,87
5	Mei	40	26	1.040	35	1.005	3,48
6	Juni	40	26	1.040	32	1.008	3,17
7	Juli	40	27	1.080	35	1.045	3,35
8	Agustus	40	26	1.040	33	1.007	3,28
9	September	40	26	1.040	30	1.010	2,97
10	Oktober	40	23	920	33	887	3,72
11	Nopember	40	25	1.000	36	964	3,73
12	Desember	40	27	1.080	33	1.047	3,15
Jumlah		480	307	12.280	391	11.889	39,54
Rata - rata		40	25,58	1023,33	32,58	990,75	3,30

Sumber : Kantor Camat Denpasar Barat

Dari keterangan Tabel 1.1 di atas menunjukkan adanya indikasi sebagai salah satu dugaan kepuasan kerja yang kurang baik. Hal ini terlihat dari tingginya tindakan absensi yang dilakukan oleh pegawai. Pada bulan Nopember 2020 tingkat absensi pegawai berada pada posisi tertinggi yaitu sebesar 3,73 persen, sementara tingkat absensi terendah terjadi pada bulan April yaitu sebesar 2,87 persen. Untuk rata-rata tingkat absensi pegawai secara keseluruhan pada tahun 2020 yaitu 3,30 persen.

Iniberartibahwatingkataabsensipegawaitergolongtinggikarenatingkataabsensi yang wajarberada dibawah 3 persen, apabiladiatas 3 sampai 10 persendianggaptinggi(Mudiarthadkk, 2011:93). Sehinggadengandemikian sangat perlumendapatperhatianseriusdaripihakantor. Karena tingkataabsensi yang tinggimerupakan salah satuindikator diperlukannyapengawasan (supervisi) untukmeningkatkankinerjapegawai.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ratih(2016) kepuasankerjaberpengaruhpositif dan signifikanterhadapkinerjapegawai. Sedangkanhasilpenelitian yang didukung dan dilakukan oleh Meirina (2015) menyatakanbahwakepuasankerjatidakberpengaruhterhadapkinerjapegawai.

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah karakteristik individu (*individual characteristics*) terdiri dari kemampuan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, norma dan nilai (Kopelman dalam Rojuaniah, 2015). Hal tersebut memiliki kaitan dengan konsep kinerja, terlihat bahwa karakteristik individu seperti kepribadian, umur dan jenis kelamin, tingkat pendidikan, suku bangsa, keadaan sosial ekonomi, pengalaman terhadap keadaan yang lalu, akan menentukan perilaku kerja dan produktivitas kerja, baik individu maupun organisasi sehingga hal tersebut akan menimbulkan kepuasan bagi pelanggan.

Secara teoritis karakteristik individu mencakup sejumlah sifat dasar yang melekat pada individu tertentu. Menurut Winardi dalam Rahman (2013) karakteristik individu mencakup sifat–sifat berupa kemampuan dan keterampilan, latar belakang keluarga, sosial, dan pengalaman, umur, suku

bangsa, jenis kelamin, persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Untuk itulah pihak manajemen dituntut untuk dapat memposisikan tiap individu pegawai, agar mau dan mampu menyesuaikan diri terhadap tugas yang diberikan serta mampu memenuhi kebutuhan organisasi secara konstan, regular dan dapat berperilaku sesuai keinginan organisasi, sehingga pada sisi lain tiap individu/pegawai diharapkan dapat menciptakan nilai tambah bagi kelompok kerja yang berinteraksi secara terorganisir dibanding saat mereka bekerja masing – masing individu secara terpisah (Wisnu dan Nurhasanah, 2005).

Karakteristik individu mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai, hal ini sesuai yang dikemukakan oleh Gibson (2010) bahwa karakteristik individu adalah kemampuan dan kecakapan, latar belakang dan demografi. Klasifikasi dari demografi adalah jenis kelamin dan ras. Perilaku pegawai menentukan hasil, mereka dapat menghasilkan prestasi atau kinerja jangka panjang yang positif dan pertumbuhan diri atau sebaliknya

Salah satu indikator karakteristik individu menurut Robbin (2006), yakni Pengalaman Masa Lalu. Dimana Pengalaman Masa Lalumerupakan lamanya masa dinas seorang pegawai dengan perusahaan, divisi, departemen atau pekerjaan. Kinerja masa lalu seorang pegawai di pekerjaan serupa dapat menjadi indikator terbaik dari kinerja di masa yang akan datang. Mengetahui pengalaman kerja seorang individu memerlukan pencarian informasi seputar keahlian, kemampuan, dan keinginannya untuk bekerja.

Berikut data karakteristik individu yang ada Kantor Camat Denpasar Barat yang mempengaruhi kinerja pegawai:

Tabel 1.2
Data Umur Pegawai
di Kantor Camat Denpasar Barat.
Tahun 2020

Uraian	Keterangan	Jumlah
Usia	26 – 35	8 orang
	36 – 45	16 orang
	46 – 55	14 orang
	56 keatas	2 orang

Sumber : Kantor Camat Denpasar Barat

Dari keterangan Tabel 1.2 di atas menunjukkan adanya pegawai yang berusia lanjut yang bekerja di kantor Camat Denpasar Barat karena masih dibutuhkan sumbangsih pemikirannya. Tetapi kelemahan pegawai tersebut di bagian teknologi. Dimana para pegawai tersebut kurang menguasai teknologi sehingga menghambat kinerja di tempat kerja.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nopiani (2016) karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2013) menyatakan bahwa karakteristik individu tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja adalah Karakteristik Pekerjaan. Karakteristik pekerjaan adalah sikap aspek internal dari kerja itu sendiri dari variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, tingkat kepentingan tugas, kewenangan dan tanggung jawab serta umpan balik dari tugas yang telah dilakukan (Berry dan Houston dalam Mundung, 2007).

Karakteristik pekerjaan adalah uraian pekerjaan yang menjadi pedoman dalam bekerja dan dalam pelaksanaannya bisa mencapai kepuasan dan peningkatan kinerja pegawai (Handoko, 2011). Tujuannya adalah untuk mengatur penugasan–penugasan kerja yang memenuhi kebutuhan–kebutuhan organisasi, teknologi dan keperilakuan. Sujak (2010) menyatakan pimpinan dapat merangsang kepuasan serta kinerja kerja bawahan dengan cara mengetahui karakteristik pekerjaan menjadi tugas–tugas dalam pekerjaan yang bervariasi, lebih menuntut tanggung jawab dan memungkinkan pemberian umpan balik secara jelas bagi prestasi kerja yang telah diperoleh pegawai sebagai salah satu alat motivasi individu agar mereka mau menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya sebaik mungkin dan dengan hasil yang optimal.

Setiap dimensi inti dari pekerjaan mencakup aspek besar materi pekerjaan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, semakin besarnya keragaman aktivitas pekerjaan yang dilakukan maka seseorang akan merasa pekerjaannya semakin berarti. Apabila seseorang melakukan pekerjaan yang sama, sederhana dan berulang-ulang maka akan menyebabkan rasa kejenuhan atau kebosanan (Mathis dan Jackson, 2006). Apabila seseorang melakukan pekerjaan yang sama, sederhana dan berulang–ulang maka akan menyebabkan rasa kejenuhan atau kebosanan. Dengan memberikan kebebasan pada pegawai dalam menangani tugas – tugasnya akan membuat seorang pegawai mampu menunjukkan inisiatif dan upaya mereka sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan. Apabila seorang pegawai sudah merasa senang dan nyaman dengan pekerjaannya maka akan muncul keinginan dalam

dirinya untuk bekerja lebih baik lagi sehingga kinerja pegawai pun akan meningkat.

Salah satu indikator karakteristik pekerjaan menurut Mondy (2008), yakni Otonomi. Dimana Otonomi, merupakan pemupukan rasa tanggung jawab atas pekerjaan seseorang beserta hasilnya. Hal ini dimaksudkan bahwa para pekerja diberi kebebasan untuk mengendalikan sendiri pelaksanaan tugasnya berdasarkan uraian dan spesifikasi pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Tingkat kebebasan dan keleluasaan individu dalam pekerjaan dan jadwalnya disebut otonomi. Lebih banyak otonomi membuat rasa tanggung jawab pribadi terhadap pekerjaan lebih besar. Usaha – usaha untuk meningkatkan otonomi membawa kepada apa yang disebut dengan memperkaya pekerjaan. Tingkat kebebasan pemegang kerja, yang mempunyai pengertian ketidaktergantungan dan keleluasaan yang diperlukan untuk menjadwalkan pekerjaan dan memutuskan prosedur apa yang akan digunakan untuk menyelesaikannya.

Peneliti melakukan wawancara secara langsung pada beberapa pegawai yang beradadi Kantor Camat Denpasar Barat. Dari 10 pegawai yang saya wawancarai, ada 7 pegawai yang menyatakan kurang jelas dengan pekerjaannya. Dimana jika ada keadaan mendesak yang mengharuskan pekerjaan diselesaikan dengan segera sementara pegawai yang berwenang tidak ada, pegawai yang dianggap mampu akan diminta tolong oleh atasan untuk menyelesaikannya . Hal ini yang mengakibatkan tugas utama pegawai tersebut sedikit terbengkalai dan jadi

terlambat dalam penyelesaiannya karena harus mengerjakan tugas yang diberikan pihak atasan terlebih dahulu.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sudja dan Mujiati (2017) karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang didukung dan dilakukan oleh Christiani (2015) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang bervariasi serta fenomena terkait kinerja pegawai Kantor Camat Denpasar Barat, maka peneliti melakukan penelitian terkait **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Denpasar Barat”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka yang menjadi pokok permasalahan adalah:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Denpasar Barat?
2. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Denpasar Barat?
3. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Denpasar Barat?

I.3 Tujuan Masalah

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Denpasar Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Denpasar Barat
3. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Denpasar Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini akan memberikan manfaat dan sangat berguna bagi mahasiswa untuk menambah pengetahuan dan pengalaman berharga dalam menerapkan teori-teori yang didapat selama mengikuti perkuliahan dan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada fakultas ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar.

2. Bagi Perusahaan

Manfaat yang dapat diambil oleh Kantor Camat Denpasar Barat adalah sebagai bahan pertimbangan atau masukan kepada perusahaan dalam mengelola kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan sebagai faktor pendukung.

3. Bagi Universitas

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan bacaan dan menambah koleksi perpustakaan serta referensi bagi mahasiswa yang akan meneliti lebih lanjut terhadap masalah yang terkait terutama yang berhubungan dengan kepuasan kerja, karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 LANDASAN TEORI

2.1.1 *Resource Based View*

Teori *Resource Based View* (RBV) dipelopori pertama kali oleh Wernerfelt (1984). Teori RBV memandang bahwa sumber daya dan kemampuan perusahaan penting bagi perusahaan, karena merupakan pokok atau dasar dari kemampuan daya saing serta kinerja perusahaan. Asumsi dari teori RBV yaitu mengenai bagaimana suatu perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain, dengan mengelola sumber daya yang dimiliki perusahaan yang bersangkutan sesuai dengan kemampuan perusahaan dalam mencapai keunggulan kompetitif perusahaan. Suatu perusahaan yang mampu memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya dengan baik, sehingga dapat menciptakan sesuatu yang menjadi lebih dari perusahaan tersebut dibandingkan dengan perusahaan lainnya. Keunggulan tersebut dapat berupa kinerja pegawai di perusahaan yang baik. Jika kinerja pegawai baik dan memiliki motivasi dalam bekerja maka produk yang dihasilkan akan semakin maksimal hasilnya ini akan membawa perusahaan dapat bersaing dalam dunia industri/dunia usaha.

2.1.2 *Teori Reasoned Action*

Teori *Reasoned Action* (TRA) yang dikembangkan Martin Fishbein dan Icek Ajzen (1975, 1980) berasal dari penelitian sebelumnya, yaitu teori tentang sikap yang kemudian berkembang ke penelitian selanjutnya tentang sikap dan perilaku. Teori ini muncul karena ketidakpuasan terhadap penelitian tradisional tentang sikap dan perilaku, dimana terdapat hubungan yang lemah antara pengukuran sikap dan pelaksanaan perilaku volitional. Diturunkan dari setting psikologi sosial. TRA diajukan oleh Ajzen dan Fishbein (1975 & 1980). Komponen dari TRA ada 3 konstruksi umum, 1 keinginan perilaku, 2. sikap, 3. norma subjektif.

Menurut TRA sikap perilaku seseorang bergantung kepada sikap seseorang tentang perilaku dan norma subjektif, jika seseorang berkeinginan untuk melakukan perilaku maka kemungkinan seseorang akan melakukannya. Lebih lanjut keinginan seseorang dipandu oleh 2 hal sikap seseorang terhadap perilaku dan norma subjektif. Keinginan perilaku mengukur kekuatan keinginan relatif seseorang untuk melakukan suatu perilaku. Sikap terdiri atas kepercayaan tentang konsekuensi melakukan perilaku dikali valuasinya akan konsekuensi tersebut. Norma subjektif dilihat dari kombinasi ekspektasi, persepsi, dari individual relevan atau grup bersama dengan keinginan untuk memenuhi ekspektasi ini. Dengan kata lain persepsi seseorang kebanyakan orang yang penting baginya bahwa dia harus atau tidak harus melakukan perilaku yang dipertanyakan (Ajzen and Fishbein, 1975).

Definisi sederhananya adalah perilaku seseorang diprediksikan dari sikapnya terhadap perilaku itu dan bagaimana orang

akan memandang mereka jika mereka melakukan perilaku tersebut.

Sikap seseorang digabungkan dengan norma subjektif membentuk keinginan perilaku.

Namun Fishbein dan Ajzen mengatakan bahwa sikap dan norma tidak seimbang dalam memprediksi perilaku yang tergantung kepada individual dan situasi, faktor ini mungkin efek yang sangat berbeda atas keinginan perilaku:

sehingga pertimbangan tersebut dihubungkan dengan masing-masing faktor ini dalam formula prediktif dari teori ini, contohnya kita mungkin tipe orang yang tidak peduli apa yang orang lain pikirkan, jika ini kasus norma subjektif akan memberi pertimbangan sedikit dalam memprediksi perilaku kita.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*jobsatisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para pegawai memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2007). Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan pekerjaan. Kepuasan atau ketidakpuasan pegawai tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Apabila yang didapat pegawai lebih rendah dari yang diharapkan, maka akan menyebabkan pegawai tidak puas. Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja yaitu: jenis pekerjaan, rekan sekerja,

tunjangan, perlakuan yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji dan kesempatan berkembang.

Kepuasan kerja adalah salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain – lain atau mempunyai hubungan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi (Hariandja, 2009). Suwatno dan Priansa (2011 : 263) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan

yang dihasilkannya sebagai individu tersebut terhadap berbagai pekerjaannya. Tunjungsari (2011)

memberikan pengertian bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Siagian (2001)

menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Dari

beberapa definisi di atas umumnya menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan atau emosional seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif terhadap pekerjaannya.

2.2.2 Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting untuk diselidiki karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan pegawai, perusahaan atau organisasi dan masyarakat. Menurut Smith

&Hobin (2006), mengklasifikasikan faktor atau dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berkaitan dengan beberapa aspek, yaitu:

- a) Gaji (*Pay*), yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
- b) Pekerjaan Itu Sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- c) Kemampuan Atasan (*Supervision*), yaitu seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja, cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan atau menyenangkan bagi seseorang, dan hal-hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja seperti absensi dan *turn over*.
- d) Promosi (*Promotion*), yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan yang kurang terbuka atau terbuka, ini dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.
- e) Lingkungan Kerja, yaitu lingkungan yang di dalamnya terdapat perabot, tata ruang dan kondisi fisik yang mempengaruhi aktifitas pegawai.

2.3 Karakteristik Individu

2.3.1 Pengertian Karakteristik Individu

Karakteristik individu merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu (Panggabean, 2010). Menurut Robbins (2006), karakteristik individu adalah cara memandang obyek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya. Berdasarkan uraian tersebut, maka karakteristik individu adalah karakter seorang individu dan cara pandang dalam menafsirkan apa yang dilihatnya sesuai dengan perwatakannya. Salah satu pandangan yang sangat penting dipertahankan dalam manajemen sumber daya manusia adalah bahwa setiap pekerja dapat mencapai tingkat kedewasaan mental, intelektual dan psikologis. Apabila dikaitkan dengan pengembangan karir pegawai hal itu antara lain berarti bahwa seorang mampu melakukan penilaian yang obyektif mengenai diri sendiri, termasuk mengenai potensinya yang masih dapat dikembangkan (Siagian, 2008).

Individu dalam memasuki lingkungan barunya artinya organisasi akan membawa beberapa unsur yang telah membentuk karakteristiknya antara lain kemampuan, kebutuhan, kepercayaan, pengalaman, pengharapan (Handoko dkk, 2012). Namun demikian lingkungan barunya pun memiliki karakteristik sendiri yang berupa keteraturan yang diwujudkan dalam susunan hirarki, pekerjaan – pekerjaan, tugas – tugas, wewenang dan tanggung jawab, sistem penggajian, sistem pengadilan dan sebagainya. Kemudian dalam proses pencapaian tujuan organisasi, kedua karakteristik ini melakukan interaksi dan akan membentuk suatu perilaku individu dalam

organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2002) mengatakan bahwa karakteristik individu adalah ciri tertentu dari individu yang membedakannya dengan yang lainnya, baik dalam sikap maupun perilaku.

Dari

pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa dengan mengetahui perbedaan karakteristik individu pegawai, para manager akan dapat menentukan pekerjaan atau tugas-tugas yang sesuai dengan karakter tersebut. Jika manager telah tepat memilih pegawai dengan karakter yang sesuai dengan pekerjaannya maka efektivitas kerja dari pegawai akan dapat tercapai.

Adapun beberapa prinsip-prinsip dasar yang harus manager pahami yakni:

- a) Manusia berbeda perilakunya karena kemampuannya tidak sama,
 - b) Manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda,
 - c) Orang berpikir tentang masa depan, dan membuat pilihan tentang bagaimana bertindak,
 - d) Seseorang memahami lingkungannya dalam hubungannya dengan pengalaman masa lalu dan kebutuhannya,
 - e) Seseorang itu mempunyai reaksi – reaksi senang atau tidak senang,
 - f) Banyak faktor yang menentukan sikap dan perilaku seseorang.
- Dengan demikian tantangan yang dihadapi manajemen adalah berkaitan dengan kemampuan untuk mengidentifikasi setiap

perilaku yang berada dalam organisasi dengan berbagai latar belakang sejarahnya, dan tentunya perlu suatu strategi dan teknik tertentu. Bila seseorang individu memandang pada suatu obyek dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya, maka penafsiran seseorang tersebut sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu itu sendiri. Berbagai karakteristik individu yang mempengaruhi persepsi adalah sikap, motif, kepentingan, atau minat, pengalaman masa lalu dan pengharapan.

2.3.2 Indikator Karakteristik Individu

Menurut Robbin (2006), karakteristik individu diukur melalui:

- a) Sikap, merupakan pernyataan – pernyataan evaluatif baik yang diinginkan atau tidak diinginkan mengenai obyek, orang atau peristiwa. Individu – individu didalam organisasi menampilkan sikap menyangkut banyak hal yang berbeda. Beberapa pegawai menangani masalah dengan harapan akan menemukan solusi dengan bekerjasama dengan rekan kerja mereka.
- b) Kepribadian, merupakan seperangkat karakter yang mendasari pola perilaku yang relatif stabil dalam merespon ide, obyek, atau seseorang dalam lingkungannya. Karakteristik – karakteristik kepribadian mencerminkan beberapa kelompok perbedaan individual yang paling mendasar dalam organisasi.
- c) Motif, merupakan perangsang atau keinginan yang mendorong seseorang berbuat. Motivasi, daya perangsang atau daya pendorong

- yang merangsang dan mendorong pegawai untuk mau bekerja dengan segiat – giatnya berbeda antara pegawai satu dengan pegawai lainnya. Perbedaan ini disebabkan oleh perbedaan motif, tujuan dan kebutuhan dari masing – masing pegawai untuk bekerja, juga oleh karena perbedaan waktu dan tempat.
- d) Kepentingan, merupakan sesuatu yang diinginkan oleh anggota atau pegawai untuk meraih tujuan – tujuan dalam organisasi . Organisasi menciptakan tim dalam organisasi untuk berbagai alasan, memberikan tanggung jawab yang lebih besar dalam hal kinerja, memberikan wewenang yang lebih besar dan memungkinkan organisasi menaikan fleksibilitas dan daya tanggap.
 - e) Pengalaman Masa Lalu. Pengalaman merupakan lamanya masa dinas seorang pegawai dengan perusahaan, divisi, departemen atau pekerjaan. Kinerja masa lalu seorang pegawai di pekerjaan serupa dapat menjadi indikator terbaik dari kinerja di masa yang akan datang. Mengetahui pengalaman kerja seorang individu memerlukan pencarian informasi seputar keahlian, kemampuan, dan keinginannya untuk bekerja.
 - f) Harapan, merupakan sesuatu yang diinginkan bagi seseorang untuk memperolehnya. Banyak faktor yang diharapkan bagi seseorang untuk bekerja, seperti tunjangan. Memberitujangan yang sama kepada semua pegawai mengasumsikan bahwa semua pegawai mempunyai kebutuhan yang sama.

2.4 Karakteristik Pekerjaan

2.4.1 Pengertian Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan adalah keanekaragaman tugas, identitas tugas, keberartian tugas, otonomi, dan umpan balik (Panggabean, 2010). Sedangkan menurut Sugito dan Nurjannah (2004), karakteristik pekerjaan merupakan sifat tugas yang meliputi besarnya tanggung jawab dan macam – macam tugas yang diemban oleh tenaga kerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan adalah sifat tugas yang meliputi besarnya tanggung jawab dan macam – macam yang diemban oleh tenaga kerja beserta umpan baliknya.

Secara umum karakteristik pekerjaan itu sendiri membuat seorang pekerja atau pegawai menemukan kepuasan yang selanjutnya akan lebih memotivasi pegawai daripada jika karakteristik tersebut tidak ada dalam sebuah pekerjaan. Kemudian, karakteristik pekerjaan yang berbeda memerlukan persyaratan kecakapan, identitas tugas, signifikansi tugas serta derajat otonomi yang berbeda pula. Perbedaan karakteristik yang melekat pada pekerjaan memerlukan tipe – tipe pekerjaan yang tepat sesuai dengan spesifikasi kerja yang ada. Karakteristik ini akan berpengaruh pada karakteristik personal, sehingga dapat memperluas kebutuhan tenaga kerja yang tumbuh terus untuk mempelajari pekerjaan baru, dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Simamora (2004)

mengatakan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan suatu pendekatan terhadap perkembangan pekerjaan. Program

perkembangan pekerjaan berusaha merancang pekerjaan dengan cara membantu

u para pemangku jabatan memuaskan kebutuhan mereka dan pertumbuhan, pengakuan dan tanggung jawab. Pemerikayaan pekerjaan menambah sumber kepuasan kepada pekerjaan, metode ini meningkatkan tanggung jawab, otonomi dan kerja secara vertikal (*vertical job loading*). Menurut Panudju (2003) karakteristik pekerjaan menunjukkan seberapa besar pengambilan keputusan yang dibuat oleh pegawai kepada pekerjaannya, dan seberapa banyak tugas yang harus dirampungkan oleh pegawai.

Berdasarkan definisi beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan adalah sifat tugas yang meliputi besarnya tanggung jawab dan macam-macam tugas yang diemban oleh tenaga kerja beserta umpan baliknya.

2.4.2 Indikator Karakteristik Pekerjaan

Pada dasarnya setiap pekerjaan pasti mempunyai karakteristik sendiri – sendiri. Antara satu pekerjaan dengan pekerjaan yang lain memungkinkan adanya kesamaan karakteristik namun dipastikan bahwa mayoritas pekerjaan mempunyai perbedaan karakteristik. Menurut Mondy (2008), ada lima ciri – ciri karakteristik pekerjaan yang dapat diukur, yaitu:

- a) Variasi Keterampilan, menunjukkan sejauh mana pekerjaan yang dilakukan membutuhkan sejumlah aktivitas yang berbeda untuk penyelesaian yang sukses. Makin banyak ragam keterampilan yang digunakan, suatu pekerjaan tidak menjadi membosankan di mata pegawai. Pekerjaan yang menuntut keterampilan yang beragam

dipandang oleh pegawai lebih menantang karena mencakup berbagai jenis keterampilan.

- b) Identitas tugas adalah pekerjaan seluruh unit kerja dan dikerjakan dari awal sampai selesai dan hasilnya dapat dilihat. Tugas identifikasi tersebut tentunya relatif mudah jika diterapkan dalam suatu organisasi yang kecil. Namun tidak selalu demikian halnya, jika yang hendak dianalisis adalah semua pekerjaan yang terdapat dalam organisasi berskala besar. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui sumber informasi tentang berbagai pekerjaan itu, yang mungkin perlu dilengkapi dengan diskusi para pekerja dan para penyelia dalam organisasi yang bersangkutan. Jika dimasa lalu analisis pekerjaan telah pernah dilakukan, catatan tentang hal itupun dapat menjadi sumber informasi yang penting. Pada tingkat sejauh mana penyelesaian pekerjaan secara keseluruhan dapat dilihat hasilnya dan dapat diakui sebagai hasil kinerja seseorang. Seberapa besar keterlibatan pegawai dapat diidentifikasi dalam penyelesaian tahap pekerjaan dari awal hingga selesai.
- c) Signifikansi Tugas. Tingkat sejauh mana pekerjaan mempunyai dampak yang berarti bagi kehidupan orang lain, baik pegawai tersebut yang merupakan rekan sekerja dalam suatu perusahaan yang sama maupun orang lain dilingkungan sekitar pegawai. Besarnya pengaruh dari pekerjaan terhadap orang lain menandakan signifikansi tugasnya. Suatu pekerjaan lebih berarti jika itu penting bagi orang lain untuk beberapa alasan.

- d) Otonomi, merupakan pemupukan rasa tanggungjawab atas pekerjaan seseorang beserta hasilnya. Hal ini dimaksudkan bahwa para pekerja diberi kebebasan untuk mengendalikan sendiri pelaksanaan tugasnya berdasarkan uraian dan spesifikasi pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Tingkat kebebasan dan keleluasaan individu dalam pekerjaan dan jadwalnya disebut otonomi. Lebih banyak otonomi membuat rasa tanggung jawab pribadi terhadap pekerjaan lebih besar. Usaha – usaha untuk meningkatkan otonomi membawa kepada apa yang disebut dengan memperkaya pekerjaan. Tingkat kebebasan pemegang kerja, yang mempunyai pengertian ketidaktergantungan keleluasaan yang diperlukan untuk menjadwalkan pekerjaan dan memutuskan prosedur apa yang akan digunakan untuk menyelesaikannya.
- e) Umpan balik, merupakan informasi yang diterima tenaga kerja mengenai baik atau buruknya pekerjaan yang telah mereka lakukan. Keuntungannya adalah umpan balik dapat menolong tenaga kerja untuk mengetahui efektivitas kinerja dan sumbangannya terhadap tingkat pengetahuannya akan pekerjaan. Pada suatu perusahaan, laporan umpan balik dari pelanggan yang membuat masalah akan menghubungi perusahaan langsung pada tenaga kerja yang menangani keluhan pelanggan, bukan kepada manajer departemen. Pemberian umpan balik pada setiap pekerjaan membantu meningkatkan tingkat kepuasan pegawaididalam perusahaan. Para pegawai juga perlu mengetahui seberapa baik prestasi yang telah dilakukan.

2.5 Kinerja Pegawai

2.5.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya (Gibson dkk, 2008). Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora dalam Nurlala, 2014). Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Mangkunegara (2009) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil baik kerja kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dikutip dan diterjemahkan oleh Nawawi (2006) mengatakan bahwa “Kinerja adalah (a) suatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) kemampuan

kerja”. Definisi lain mengenai kinerja menurut Nawawi (2006) adalah “Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan”. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Kinerja apabila dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (noun), maka pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Rivai, 2010).

Menurut Sinambela, dkk (2012) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2013 : 153) kinerja pegawai adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan. Suwasto (2011) menyatakan kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta.

Dari

beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil

kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan, yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

2.5.1 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Keban dalam Pasolong (2010) pengukuran kinerja pegawai penting dilakukan oleh instansi pelayanan publik. Dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan dan dorongan, atau berbagai faktor sukses bagi kinerja pegawai serta institusi maka terbukalah jalan menuju profesionalisasi, yaitu memperbaiki kesalahan – kesalahan yang dilakukan selama ini.

Menurut Mangkunegara (2009) hal yang perlu diperhatikan oleh manajer sumber daya manusia sebagai indikator kinerja pegawai antara lain:

- a) Kualitas kerja, merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan serta kecakapan.
- b) Kuantitas kerja, merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan – pekerjaan baru. Menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran atau hasil tugas – tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri.
- c) Kerjasama, menyatakan bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak

hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitudimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.

- d) Tanggung jawab, menyatakan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya.

2.6 Hubungan Antara Variabel

2.6.1 Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil yang optimal ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja, tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menghasilkan tugas pekerjaannya. Kepuasan yang diterima dan dirasakan oleh seorang pegawai akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Dengan diperolehnya kepuasan kerja oleh pegawai baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan kinerja para pegawainya (Luthans, 2006). Kinerja juga dipandang sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi dan kesempatan sehingga kinerja seseorang dipengaruhi oleh kepuasan kerja (Robbins, 2006). Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ratih (2016) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.6.2 Hubungan Antara Karakteristik Individu dengan Kinerja Pegawai

Karakteristik individu mampu meningkatkan kinerja pegawai sesuai dengan teori dari Penggabean (2010) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu karakteristik individu. Menurut Handoko dkk (2012) individu dalam memasuki lingkungan barunya artinya organisasi akan membawa beberapa unsur yang telah membentuk karakteristiknya antara lain kemampuan, kebutuhan, kepercayaan, pengalaman, pengharapan. Namun demikian lingkungan barunya pun memiliki karakteristik sendiri yang berupa keteraturan yang diwujudkan dalam susunan hirarki, pekerjaan – pekerjaan, tugas – tugas, wewenang dan tanggung jawab, sistem penggajian, sistem pengendalian dan sebagainya.

Kemudian dalam proses pencapaian tujuan organisasi, kedua karakteristik ini melakukan interaksi dan akan membentuk suatu perilaku individu dalam organisasi. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nopiani (2016) karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.6.3 Hubungan Antara Karakteristik Pekerjaan dengan Kinerja Pegawai

Karakteristik pekerjaan mampu meningkatkan kinerja pegawai sesuai dengan teori dari Penggabean (2010) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu karakteristik pekerjaan. Menurut Bangun (2008), hasil akhir dari proses penerapan dimensi dalam karakteristik pekerjaan berakibat pada kualitas kinerja yang tinggi (*HighQualityWork Performance*). Pada karakteristik pekerjaan terlihat bahwa pegawai yang menghargai makna dan tanggung

jawab serta mengetahui hasil bagi pengayaan kerja akan memberikan hasil kerja yang positif. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sudja dan Mujiati (2017) bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.7 Hasil Penelitian Terdahulu

- 1) Penelitian yang telah dilakukan oleh I Wayan Trisna Atmaja pada tahun 2016 alumni Universitas Mahasaraswati Denpasar dengan judul “Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada IbisStyles Hotel Denpasar. Pokok permasalahan dari penelitian adalah bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan IbisStyle Hotel Denpasar. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap karyawan IbisStyle Hotel Denpasar. Hasil dari penelitian ini adalah Kepuasan kerja dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di IbisStyle Hotel Denpasar.
- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Ratih (2016) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nasmoco Cabang Pemuda”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nasmoco Cabang Pemuda. Hasil dari penelitian ini adalah kepuasan kerja dan *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Nasmoco Cabang Pemuda.

- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Meirina (2013) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Divisi Industrial dan Energi PT Haskoning Indonesia. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Divisi Industrial dan Energi PT Haskoning Indonesia. Hasil dari penelitian ini adalah kepuasan kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Divisi Industrial dan Energi PT Haskoning Indonesia.
- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Peoni (2014) dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Taspen Persero Cabang Manado”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap karyawan PT. Taspen Persero Cabang Manado. Hasil dari penelitian ini adalah karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT. Taspen Persero Cabang Manado.
- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Nopiani (2016) dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada TVRI Lampung). Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada TVRI Lampung.

Hasil dari penelitian ini adalah Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada TVRI Lampung.

- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2013) dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Awetama Bina Reksa. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Awetama Bina Reksa. Hasil dari penelitian ini adalah karakteristik individu tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan tetapi lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Awetama Bina Reksa.
- 7) Penelitian yang dilakukan oleh Prastowo (2011) dengan judul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, Struktur Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Estetika Pulau Emas Kabupaten Tegal. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, Struktur Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Estetika Pulau Emas Kabupaten Tegal. Hasil dari penelitian ini adalah Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, Struktur Organisasi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Estetika Pulau Emas Kabupaten Tegal.

8) Penelitian ini dilakukan oleh Sudja dan Mujiati (2017) dengan judul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Penempatan, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan, penempatan, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Sekretariat Daerah Kota Denpasar. Hasil dari penelitian ini adalah karakteristik pekerjaan, penempatan, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sekretariat Daerah Kota Denpasar.

1) Penelitian yang dilakukan oleh Christiani (2015) dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT DOK Perkapalan Surabaya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT DOK Perkapalan Surabaya.. Hasil dari penelitian ini adalah karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan karakteristik pekerjaan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di PT DOK Perkapalan Surabaya.



UNMAS DENPASAR