

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki peran yang penting untuk menunjang aktivitas dan kelangsungan maupun keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Bahkan bisa dikatakan sumber daya manusia merupakan faktor yang menentukan kemajuan suatu organisasi, dimana unsur yang berperan untuk tumbuh dan kembangnya adalah manusia. Manusia merupakan unsur penting didalam kehidupan. Baik dalam kehidupan individu, masyarakat maupun perusahaan. Manusia berperan penting didalam sebuah perusahaan maupun dalam kegiatan sehari-hari. Dengan adanya kehadiran manusia maka kegiatan dan proses yang dilakukan saat bekerja akan terlaksana dengan baik. Kehadiran sumber daya manusia tersebut digunakan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dan diinginkan oleh perusahaan didalam dunia kerja.

Dalam era globalisasi pada saat ini persaingan di dunia kerja semakin ketat, dimana persaingan ini muncul dikarenakan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat dan memberikan pengaruh besar pada suatu perusahaan sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lain. Untuk dapat bertahan dan sukses ditengah persaingan ini perusahaan perlu menciptakan suatu keunggulan kompetitif yang membedakannya dengan pesaing lain dalam pasar yang sama. Perusahaan harus memberikan produk yang baik berupa barang maupun jasa yang berkualitas baik

bagi para konsumen. Dalam mencapai keberhasilan perusahaan tidak lepas dari faktor sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia harus dikembangkan, karena tidak seperti mesin yang selalu melakukan aktifitas yang sama setiap waktu, manusia selalu mengalami perubahan dan perkembangan. Perubahan dan perkembangan yang terjadi akan menimbulkan berbagai jenis tantangan yang harus dihadapi dan diatasi dengan baik. Pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi akan terlaksana apabila sumber daya manusianya menunjukkan kinerja yang tinggi.

Dalam perusahaan tentu pentingnya kinerja karyawan dengan tujuan untuk bisa tercapainya visi, misi, dan tujuan dari perusahaan tersebut. Dimana kemajuan sebuah perusahaan ditentukan oleh kinerja yang baik dari karyawannya dalam menjalankan tugas pokoknya masing-masing. Kinerja yang baik merupakan prestasi kerja atau hasil kerja yang baik, memiliki kualitas dan kuantitas yang dicapai sumber daya manusia yang berdasarkan periode waktu dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dari atasan. Kinerja karyawan sangatlah penting, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan dari atasan. Kinerja karyawan mampu meningkatkan pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu karakteristik individu.

Karakteristik individu memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Individu membawa nilai yang melekat dalam diri yang terbentuk oleh lingkungan dimana ia tinggal, nilai – nilai tersebutlah yang nantinya dibawa ke dalam situasi kerja. Karakteristik individu setiap karyawan memiliki perbedaan,

yang disebabkan oleh beberapa faktor. Seperti latar belakang sikap, kemampuan, minat dan faktor lainnya dari pegawai itu sendiri. Keberagaman perilaku tersebut akan mempengaruhi jalannya kegiatan organisasi. Karakteristik individu merupakan ciri khas atau sifat khusus yang dimiliki seseorang karyawan yang dapat menjadikan dirinya memiliki kemampuan yang berbeda dengan orang lain untuk mempertahankan dan memperbaiki kerja didalam organisasinya.

Selain karakteristik individu , suatu perusahaan juga harus memperhatikan tentang kepuasan kerja karyawan, karena ketika karyawan yang bekerja tidak merasakan kepuasan, cenderung akan membuat karyawan tidak mampu mengembangkan segala potensi yang dimiliki, sehingga karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Menurut Suparyadi (2015) kepuasan kerja adalah suatu sikap positif yang didasarkan pada hasil evaluasi terhadap apa yang diharapkan akan diperoleh melalui upaya-upaya yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil atau ganjaran yang diterimanya. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, jika karyawan merasa tidak puas dan nyaman dengan apa yang di peroleh dari perusahaan.

Kepuasan kerja memiliki sifat individual karena setiap individu memiliki tingkat atau standar kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Seseorang individu akan merasa puas dan tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, tergantung bagaimana dia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginannya dengan hasil yang didapatkannya.

Perusahaan Meranggi Jati Garment merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang pembuatan pakaian atau tekstil, yang berlokasi di Jl. Raya Buruan no 555 A , Kecamatan Blahbatuh, Kabupaten Gianyar. Perusahaan Meranggi Jati Garment memiliki 50 orang karyawan. Perusahaan Meranggi Jati Garment buka setiap hari dari jam 08.00 pagi sampai dengan jam 17.00 sore. Perusahaan Meranggi Jati Garment memperhatikan karyawannya dan menganut sistem kekeluargaan. Dimana berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada Perusahaan Meranggi Jati Garment terjadi permasalahan kinerja karyawan yang belum optimal. Dapat dilihat dari banyaknya pekerjaan yang tidak terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Tentu hal ini akan berdampak buruk bagi perusahaan.

Hal ini diduga disebabkan oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan ini adalah Karakteristik individu. Adapun karakteristik individu yang dimiliki oleh Perusahaan Meranggi Jati Garment dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1 Karakteristik Individu Karyawan Pada Perusahaan Meranggi Jati Garment Tahun 2020

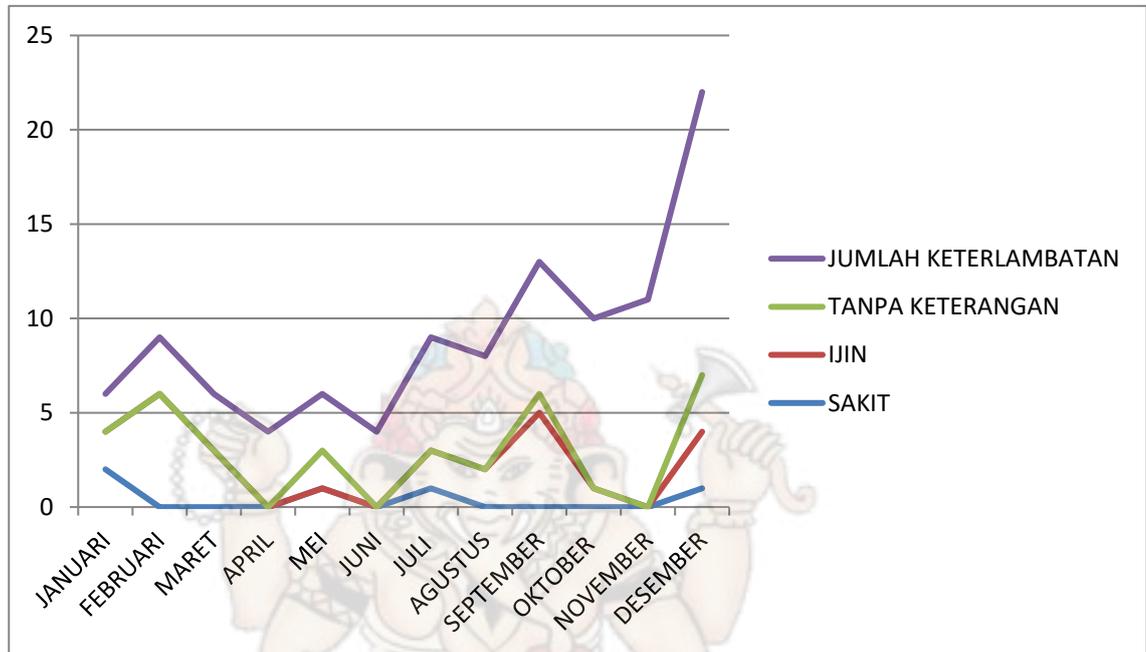
| Keterangan | | Jumlah Karyawan (orang) |
|--------------------|--------------|-------------------------|
| Jenis Kelamin | 1. Laki-Laki | 10 |
| | 2. Perempuan | 40 |
| Umur | 1. 20-30 Thn | 31 |
| | 2. 30-40 Thn | 12 |
| | 3. 40-50 Thn | 7 |
| Tingkat Pendidikan | 1. SMP | 18 |
| | 2. SMA | 30 |
| | 3. D1 | 1 |
| | 4. D3 | 1 |

Sumber : Perusahaan Meranggi Jati Garment, data diolah tahun 2021

Berdasarkan hasil wawancara pada Perusahaan Meranggi Jati permasalahan yang terjadi terkait karakteristik individu karyawan yaitu karyawan yang berumur lebih dari 40 tahun tingkat kesalahan dalam bekerja lebih tinggi dan dalam mengerjakan pekerjaan lebih lambat dibanding karyawan yang berusia muda. Selain itu permasalahan yang terjadi yaitu karakteristik individu yang kurang baik dilihat dari sikap beberapa individu yang kurang menjalin kerjasama antar rekan kerja, kurangnya inisiatif serta ide-ide yang dikeluarkan oleh karyawan dalam pengembangan perusahaan dan kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan sehingga berpengaruh terhadap pencapaian kinerja karyawan.

Selain karakteristik individu yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Masalah yang terjadi di perusahaan ini terkait dengan kepuasan kerja karyawan yaitu rendahnya tingkat kepuasan yang di rasakan karyawan. Seperti kurang puasny karyawan terhadap pekerjaan yang dijalani, rekan kerja yang tidak bisa menjalin kerja sama membuat karyawan merasa kurang puas dalam bekerja dan fasilitas perusahaan yang kurang memadai seperti tempat kerja yang masih panas. Rendahnya kepuasan kerja tentunya dapat menimbulkan berbagai dampak negatif seperti mangkir kerja, lambannya menyelesaikan pekerjaannya dan keterlambatan absensi. Berikut adalah data rekap absensi karyawan pada Perusahaan Meranggi Jati Garment tahun 2020, yang diformulasikan berdasarkan gambar berikut :

**Gambar 1.1 absensi karyawan perusahaan Meranggi jati Garment
Januari – Desember 2020**



Sumber : Perusahaan Meranggi Jati Garment, data diolah tahun 2021

Berdasarkan pada gambar absensi karyawan terlihat adanya tingkat keterlambatan karyawan dari bulan januari sampai dengan bulan desember 2020. Peningkatan tingkat keterlambatan karyawan disebabkan oleh kurangnya gairah dan semangat karyawan untuk bekerja. Selain itu rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan juga menjadi penyebab karyawan sering datang terlambat pada jam kerja.

Oleh karena itu, perusahaan penting untuk memperhatikan dan menjaga tingkat kepuasan karyawan. Kepuasan kerja karyawan dapat dicapai apabila semua harapannya dapat dipenuhi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Bila dalam lingkungan kerja, karyawan tidak mendapatkan apa yang diharapkan seperti peluang promosi yang adil, pendapatan yang baik, rekan kerja, dan atasan yang menyenangkan, serta kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, maka kinerja

karyawan akan buruk. Dengan demikian karakteristik individu dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ananda dan Sunurharyo (2018) menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Wirawan dkk (2021) menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Arda (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja pengaruhnya tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Dewi dkk (2018) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengambil judul **“Pengaruh Karakteristik Individu dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Meranggi Jati Garment”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas maka permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Meranggi Jati Garment ?
- 2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Meranggi Jati Garment ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Meranggi Jati Garment.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Meranggi Jati Garment.

1.4 Manfaat Penelitian

a) Manfaat Teoritis

1. Bagi peneliti, sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan ilmu pengetahuan (manajemen) secara umum khususnya manajemen sumber daya manusia yang telah diperoleh di bangku kuliah, yang berhubungan dengan karakteristik individu, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
2. Bagi pembaca, untuk menambah informasi , sumbangan pemikiran dan bahan kajian untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan karakteristik individu, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

b) Manfaat Praktis

1. Bagi perusahaan untuk mengetahui seberapa besar karakteristik individu dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan dapat digunakan sebagai masukan untuk menjaga dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

2. Bagi universitas, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan bacaan ilmiah di perpustakaan dan dapat menambah pengetahuan mengenai sumber daya manusia yang mengarah pada kondisi kinerja karyawan di dalam perusahaan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal Setting Theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Teori ini menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti, 2012). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Arsanti, 2009). Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

Salah satu karakteristik dari *goal setting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai, sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkreaitivitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi

tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara mencapai tujuan tersebut. Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakan dan mempengaruhi konsekuensi dari kinerja yang dihasilkan. Penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk meningkatkan kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan. Kedua, penetapan tujuan dapat membantu individu untuk mengatur usahanya dalam mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan dan meningkatkan kinerja individu.

2.1.2 Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil dari pelaksanaan tugas seorang karyawan. Kinerja karyawan adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja masing-masing individu untuk meningkatkan perkembangan perusahaan. Kinerja adalah sesuatu yang mempengaruhi individu karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda untuk melakukan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Kinerja

seseorang bergantung pada kemampuan, upaya, dan peluang yang diperoleh.

Menurut Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja karyawan berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan sangat diperlukan, karena kinerja perusahaan akan mengetahui sejauh mana kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Untuk itu, perlu menentukan kriteria yang jelas dan terukur dan menetapkannya bersama sebagai acuan. Menurut Rivai dalam Harun (2018:77) Menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu dibandingkan dengan target yang telah disepakati bersama. Selain itu Rivai berpendapat bahwa kinerja terintegrasi dengan beberapa faktor yaitu faktor kompensasi, ketrampilan, kemampuan dan sifat-sifat karyawan. Pendapat ini dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan karyawan untuk bertanggung jawab atas pekerjaan mereka. Kinerja sangat penting untuk mencapai tujuan dan akan mendorong seseorang untuk menjadi lebih baik lagi dalam mencapai tujuan.

2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Kasmir, 2016:188) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2. Pengetahuan

Merupakan pengetahuan tentang pekerjaan.

3. Rancangan kerja

Merupakan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4. Kepribadian

Merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.

5. Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6. Kepemimpinan

Merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan.

11. Loyalitas

Merupakan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara bersungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya kerja selalu tepat waktu.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa indikator-indikator kinerja, sebagai berikut :

1. Kualitas

Kualitas pekerjaan adalah seberapa baik seorang karyawan melakukan apa yang seharusnya dilakukan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja yaitu berapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu hari, yang dapat dinilai dari kecepatan kerja setiap karyawan.

3. Eksekusi tugas

Eksekusi tugas adalah sejauh mana karyawan mampu melakukan pekerjaannya secara akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab untuk bekerja adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

2.1.3 Karakteristik Individu

1. Pengertian Karakteristik Individu

Karakteristik individu mencakup sejumlah sifat dasar yang melekat pada individu tertentu. Karakteristik individu adalah karakter atau sifat khusus yang dimiliki setiap individu yang membedakannya dengan orang lain yang dapat dikembangkan dan dibawa ke lingkungan kerja. Menurut Robbins (2017:171), karakteristik individu adalah cara memandang ke obyek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya. Rivai (2018) menyatakan bahwa karakteristik individu adalah karakteristik khusus, sifat-sifat psikologis, moral atau karakter seseorang yang membedakan dengan orang lain. Kepribadian adalah seperangkat karakter yang mendasari pola perilaku yang relatif stabil dalam merespon, ide, objek, atau seseorang di lingkungannya.

2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Karakteristik Individu

Menurut arief subyantoro (2009) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi karakteristik yaitu :

1. Kemampuan (*ability*)

Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Dengan kata lain bahwa kemampuan (*ability*) merupakan fungsi dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan

(*skill*).

2. Nilai

Nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.

3. Sikap (*attitude*)

Sikap adalah pernyataan evaluatif - baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek orang atau peristiwa.

4. Minat (*interest*)

Minat (*interest*) adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu

3. Indikator Karakteristik Individu

Menurut Robbins (2015 : 46), indikator karakteristik individu meliputi:

1. Umur

Hubungan kinerja dengan umur sangat erat kaitannya, alasannya adalah adanya keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia. Pada karyawan yang berumur tua juga dianggap kurang luwes dan menolak teknologi baru. Namun di lain pihak ada sejumlah kualitas positif yang ada pada karyawan yang lebih tua, meliputi

pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap mutu. Karyawan yang lebih muda cenderung mempunyai fisik yang kuat, sehingga diharapkan dapat bekerja keras.

2. Jenis kelamin

Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas, atau kemampuan belajar. Namun studi-studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang, dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya daripada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses.

3. Masa kerja

Masa kerja dan kepuasan saling berkaitan positif. Memang, ketika usia dan masa kerja diperlakukan secara terpisah, tampaknya masa kerja akan menjadi indikator perkiraan yang lebih konsisten dan mantap atas kepuasan kerja daripada usia kronologis. Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang karyawan lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang karyawan akan merasa nyaman dengan pekerjaannya.

4. Tingkat pendidikan

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan mempengaruhi pola pikir yang nantinya berdampak pada tingkat kepuasan kerja. Pendapat lain juga menyebutkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka tuntutan-tuntutan terhadap aspek- aspek kepuasan kerja di tempat kerjanya akan semakin meningkat.

5. Status perkawinan

Status perkawinan adalah ikatan lahir batin antara seorang pria dan seorang wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan YME salah satu riset menunjukkan bahwa karyawan yang menikah lebih sedikit absensinya, mengalami pergantian yang lebih rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada rekan sekerjanya yang bujangan.

2.1.4 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2015:170) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini

seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi, secara umum adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju. Setiap dimensi menghasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri. Tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada, karena setiap individu pegawai berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja ini dapat diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan labour turnover yang kecil, maka secara relatif kepuasan kerja pegawai baik tetapi sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja dan labour turnover besar, maka kepuasan kerja pegawai pada perusahaan dinilai kurang.

2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2011: 80) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Faktor psikologis

Faktor psikologis merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat,

ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

2. Faktor sosial

Faktor sosial Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan dan lingkungan kerja karyawan.

3. Faktor fisik

Faktor fisik Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur , dan sebagainya.

4. Faktor finansial

Faktor finansial Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi jabatan dan sebagainya.

3. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Afandi, 2018:82), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.2 Penelitian Sebelumnya

1. Haeria (2018) , melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Up3 Makasar Utara”. Memperoleh hasil bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian terdahulu memiliki perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu pada variabel bebas, dimana

peneliti terdahulu menggunakan satu variabel bebas, sedangkan peneliti saat ini menggunakan dua variabel bebas. Penelitian ini juga memiliki persamaan yaitu menggunakan karakteristik individu sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

2. Hidayat dan Cavorina (2017). Melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cladtek BI Metal Manufacturing”. Memperoleh hasil bahwa variabel karakteristik individu memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian terdahulu memiliki perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu pada variabel bebas, dimana peneliti terdahulu menggunakan dua variabel bebas, dan ada variabel lingkungan kerja sedangkan peneliti saat ini tidak menggunakan variabel lingkungan kerja. Pada penelitian terdahulu dan yang sekarang memiliki persamaan yaitu menggunakan karakteristik individu sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.
3. Ananda dan Sunuharyo (2018). Melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan (studi pada karyawan PT Petrokimia Gresik)”. Karakteristik Individu (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pada

penelitian terdahulu memiliki perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu pada variabel bebas, dimana peneliti terdahulu menggunakan variabel Karakteristik pekerjaan, sedangkan peneliti saat ini tidak menggunakan variabel karakteristik pekerjaan. Peneliti ini juga memiliki persamaan yaitu menggunakan karakteristik individu sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

4. Hajati, dkk (2018). Melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai(Studi Pada Politeknik Kotabaru)”. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial karakteristik individu terhadap kinerja pegawai Politeknik Kotabaru. Pada penelitian terdahulu memiliki perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu pada variabel bebas, dimana penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel bebas sedangkan penelitian saat ini menggunakan 2 variabel bebas. Penelitian terdahulu menggunakan variabel karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi, sedangkan pada penelitian saat ini tidak menggunakan variabel karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi. Peneliti ini juga memiliki persamaan yaitu menggunakan karakteristik individu sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.
5. Suardani, dkk (2021). Melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu, Kompetensi dan Budaya

Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar”. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan karakteristik individu berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian terdahulu memiliki perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu pada variabel bebas, dimana penelitian terdahulu menggunakan variabel kompetensi dan budaya organisasi, sedangkan pada penelitian saat ini tidak menggunakan variabel kompetensi dan budaya organisasi. Penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel bebas sedangkan penelitian saat ini hanya menggunakan 2 variabel bebas. Penelitian ini juga memiliki persamaan yaitu menggunakan karakteristik individu sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

6. Ningsih, dkk (2021). Melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pojok Satu Indonesia”. Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh yang signifikan antara Karakteristik Individu (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pada penelitian terdahulu memiliki perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu pada variabel bebas, dimana penelitian terdahulu menggunakan variabel Lingkungan Kerja, sedangkan pada penelitian saat ini tidak menggunakan variabel Lingkungan Kerja. Penelitian ini juga memiliki persamaan yaitu menggunakan karakteristik

individu sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

7. Wirawan, dkk (2021). Melakukan Penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BPD Pada Cabang Renon Denpasar. Mendapatkan hasil Karakteristik Individu (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diterima dan dibuktikan. Pada penelitian terdahulu memiliki perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu pada variabel bebas, dimana penelitian terdahulu menggunakan variabel Budaya Organisasi dan Kepemimpinan, sedangkan pada penelitian saat ini tidak menggunakan variabel Budaya Organisasi dan Kepemimpinan. Penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel bebas sedangkan penelitian saat ini hanya menggunakan 2 variabel bebas. Penelitian ini juga memiliki persamaan yaitu menggunakan karakteristik individu sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.
8. Changgriawan (2017). Melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production”. Mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di One Way Production. . Pada penelitian terdahulu memiliki perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu pada variabel bebas,

dimana penelitian terdahulu menggunakan motivasi kerja sebagai variabel bebas sedangkan pada penelitian saat ini tidak menggunakan motivasi kerja sebagai variabel bebas. Pada penelitian terdahulu memiliki persamaan dengan peneliti sekarang yaitu menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

9. Arda (2017). Melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesian Cabang Putri Hijau Medan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja positif dan tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Pada penelitian terdahulu memiliki perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu pada variabel bebas, dimana peneliti terdahulu menggunakan variabel disiplin , sedangkan peneliti saat ini tidak menggunakan variabel disiplin . Peneliti ini juga memiliki kesamaan yaitu menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.
10. Wahyudi dan Sudibya (2016). Melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Karyawan Di Natya Hotel, Kuta Bali”. Terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Besar pengaruh yang diperoleh adalah 0,533. Angka ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian terdahulu memiliki perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu pada variabel bebas, dimana peneliti terdahulu menggunakan variabel komitmen organisasional, sedangkan peneliti saat ini tidak menggunakan variabel komitmen organisasional. Peneliti ini juga memiliki persamaan yaitu menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

11. Rosita dan Yuniati (2016) Melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap kinerja Karyawan Dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening”. Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian terdahulu memiliki perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu pada penelitian terdahulu menggunakan 125 orang sebagai sampel sedangkan penelitian saat ini menggunakan 50 orang sebagai sampel. Penelitian terdahulu dan sekarang juga memiliki persamaan yaitu sama menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

12. Dewi, dkk (2018). Melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara”. Mendapatkan hasil kepuasan kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. Pada penelitian terdahulu memiliki perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu pada variabel bebas, dimana peneliti terdahulu menggunakan variabel stres kerja, sedangkan peneliti saat ini tidak menggunakan variabel stres kerja. Peneliti ini juga memiliki persamaan yaitu menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

13. Padilah, dkk (2021). Melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Zam-Zam Utama Makasar (Biro Perjalanan Wisata)”. Mendapatkan hasil bahwa secara perhitungan statistik kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT. Zam Zam Makassar. Pada penelitian terdahulu memiliki perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu pada variabel bebas, dimana peneliti terdahulu menggunakan variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin kerja sedangkan pada penelitian saat ini tidak menggunakan variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin kerja. Pada penelitian terdahulu menggunakan 4 variabel bebas sedangkan pada penelitian saat ini hanya menggunakan 2 variabel bebas. Penelitian ini juga memiliki persamaan yaitu menggunakan

kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

14. Hasniar, dkk (2021). Melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Kelas 1A Makassar”. Mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan pada kinerja pegawai. Pada penelitian terdahulu memiliki perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu pada variabel bebas, dimana penelitian terdahulu menggunakan variabel kepemimpinan dan motivasi sedangkan pada penelitian saat ini tidak menggunakan variabel kepemimpinan dan motivasi. Penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel bebas sedangkan penelitian saat ini menggunakan 2 variabel bebas. Penelitian terdahulu dan penelitian saat ini juga memiliki persamaan yaitu menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel bebas.

