

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia harus dapat dikelola dengan baik agar meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi sehingga mampu menunjang pencapaian tujuan-tujuan perusahaan (Hariandja, 2017). Pada era globalisasi seperti saat ini kebutuhan perusahaan akan sumber daya manusia yang andal adalah sebuah hal yang penting. Sumber daya manusia hal yang tidak dapat dipisahkan dari perusahaan, karena kegiatan operasional sebuah perusahaan tentunya tidak terlepas dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah asset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi ditentukan oleh unsur manusia (Ardana, 2017).

Pegawai sebagai sumber daya manusia haruslah memiliki kualitas yang baik. Kualitas sumber daya tersebut dapat ditunjukkan oleh pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai dalam menciptakan kualitas kerja yang profesional dalam membangun sebuah *tim work* dalam organisasi (Kreitner, 2017). Perusahaan mengharapkan setiap pegawai memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, sebab dengan adanya kepuasan kerja akan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Strategi pengembangan sumber daya manusia yang berupa program-program pengembangan sumber daya manusia berorientasi pada peningkatan pelayanan yang efisien, handal, aman, nyaman dan akrab dengan lingkungan. Implementasi dari strategi pengembangan sumber daya manusia

melibatkan semua aspek fungsional organisasi (faktor strategi) yang disebut dengan istilah faktor kunci internal (Septianingsih, 2020).

Menurut Kaswan (2017) kepuasan kerja merupakan pendorong dalam melakukan pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai maupun dari perusahaan, karena kepuasan kerja merupakan hasil dari pandangan pegawai mengenai perasaannya seberapa baik pekerjaannya yang diselesaikan dapat dianggap memiliki sesuatu nilai yang penting untuk pegawai dan perusahaan. Perusahaan mengharapkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan pegawai dapat meningkat, agar pegawai nantinya tidak mudah untuk meninggalkan perusahaan dan kemudian pegawai akan mencari kesempatan untuk bekerja di perusahaan lain. Menurut Robbins dan Judge (2017) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristik. Rasa kepuasan kerja sangat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya di perusahaan (Khahan, 2017).

Perumda Pasar Mangu Giri Sedana di Kabupaten Badung adalah perusahaan yang bergerak dibidang Perdagangan yang memiliki lokasi yang ideal, berada pada pusat area kabupaten badung. Perumda Pasar Mangu Giri sedana di Kabupaten Badung selalu berupaya untuk meningkatkan kepuasan pegawainya. Namun demikian, dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai masih terdapat kendala yang dihadapi untuk mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 5 orang pegawai pada Perumda Pasar Mangu Giri Sedana di Kabupaten Badung, permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja dapat dilihat pada indikator rekan kerja (*workers*). Kondisi yang terjadi terkait dengan hubungan antar pegawai menunjukkan adanya hubungan

kerja yang kurang mendukung atas upaya pihak instansi dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis khususnya antar pegawai. Kenyataan tersebut dapat dibuktikan dengan adanya kelompok kerja yang kurang memberikan dukungan dan pada akhirnya komunikasi antar pegawai tidak dapat berjalan secara maksimal. Di samping itu, sikap antar pegawai yang kurang baik tersebut ditunjukkan dengan adanya persaingan antar pegawai dalam merebut simpati dari pimpinan, dengan menggunakan berbagai cara dengan harapan pimpinan selalu memperhatikan keberadaan seorang pegawai tersebut. Kenyataan tersebut menjadikan kepuasan kerja pegawai di dalam lingkungan kerja menjadi terganggu sehingga akan mempengaruhi pencapaian atas kinerja masing-masing bidang.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah karakteristik individu (Ulfah dan Ngongo, 2018). Menurut Prasetyo (2018) karakteristik individu merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu. Selain itu, Robbins (2017) mengatakan bahwa karakteristik individu adalah cara memandang ke obyek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya. Karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Karakteristik individu harus mendapatkan perhatian serius dari perusahaan. Peningkatan ini dapat dilakukan dengan pengembangan karir sehingga menciptakan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai (Emin, 2017).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan bagian kepegawaian, permasalahan yang berkaitan dengan karakteristik individu pada Perumda Pasar Mangu Giri Sedana di Kabupaten Badung dapat dilihat pada indikator yaitu kemampuan (*ability*). Hasil wawancara menunjukkan bahwa kemampuan kerja yang dimiliki oleh pegawai Perumda Pasar Mangu Giri Sedana di Kabupaten Badung tidak sebanding dengan tuntutan pekerjaan yang ada. Hal ini dapat dilihat dari, pelaksanaan program dan kegiatan khususnya yang berkaitan dengan komputerisasi belum optimal, dikarenakan ada beberapa orang pegawai PNS yang kurang mampu untuk menggunakan komputer, sehingga akan menghambat dalam operasional pekerjaan.

Penelitian terdahulu yang terkait dengan pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja pegawai dilakukan oleh Mahayanti dan Sriathi (2017), Ulfah dan Ngongo (2018), Anora, dkk (2020), Sulaimiah, dkk (2020), Mulia, dkk (2021), Negoro, dkk (2021), Pratama, dkk (2022) menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin baik karakteristik individu pegawai, maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayah (2018) menunjukkan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah karakteristik pekerjaan (Sulaimiah, dkk, 2020). Karakteristik pekerjaan adalah atribut tugas pegawai dan meliputi sejumlah tanggungjawab, berbagai tugas, dan sejauh mana pekerjaan itu memiliki karakteristik yang dapat membuat pegawai merasakan kepuasan (Mahayanti dan Sriathi,

2017). Karakteristik pekerjaan adalah sikap positif yang dimiliki pegawai terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi serta menunjukkan kesadaran pegawai akan konteks bisnis dan adanya kesediaan untuk bekerja dengan rekan kerja untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan demi kepentingan organisasi (Lianasari, dkk, 2017). Luthans (2017) menjelaskan karakteristik pekerjaan seperti memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya, kebebasan, dan umpan balik membuat pegawai lebih menyukai pekerjaannya dan tidak menimbulkan kebosanan. Pekerjaan yang secara intrinsik memberikan kepuasan dan lebih memotivasi bagi kebanyakan orang daripada pekerjaan yang tidak memuaskan (Stoner, 2017).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 5 orang pegawai, permasalahan yang berkaitan dengan karakteristik pekerjaan pada Perumda Pasar Mangu Giri Sedana di Kabupaten Badung dapat dilihat pada indikator yaitu otonomi. Hasil wawancara menunjukkan bahwa pegawai menyatakan kurang jelas dengan pekerjaan yang diberikan. Di mana 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 terbengkalai dan terlambat dalam penyelesaiannya karena harus mengerjakan tugas yang diberikan pihak atasan terlebih dahulu.

Penelitian terdahulu yang terkait dengan pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai dilakukan oleh Mahayanti dan Sriathi (2017), Anora, dkk (2020), Sulaimiah, dkk (2020), Saputra (2021),

Mulia, dkk (2021) menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa semakin baik karakteristik pekerjaan pegawai, maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kadir, dkk (2017) menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja (Negoro, dkk, 2021). Lingkungan kerja merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, dimana lingkungan kerja merupakan potret realitas keadaan di dunia kerja yang terus berkembang, serta dapat memberikan gambaran mengenai hari ke hari kehidupan pegawai yang datang untuk bekerja, datang bersama-sama untuk tujuan yang sama, melaksanakan pekerjaan mereka, dan hidup dalam kerangka aturan dan peraturan perusahaan (Bhattacharya, 2017). Pendapat yang sama juga disampaikan oleh Robbins (2017) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah kondisi kerja yang mendukung. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting bagi pegawai dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang baik sangat membantu pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Dalam hal ini yang dimaksud lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan setiap tugas yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 5 orang pegawai, permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja pada Perumda Pasar Mangu Giri Sedana di Kabupaten Badung dapat dilihat pada indikator yaitu tersedianya fasilitas kerja. Hasil

wawancara menunjukkan bahwa selama ini pegawai merasakan fasilitas kerja yang disediakan oleh instansi terbatas dan belum mampu memenuhi tingkat kebutuhan kerja para pegawai pada Perumda Pasar Mangu Giri Sedana di Kabupaten Badung. Keterbatasan tersebut selain terkait dengan kualitas peralatan juga kuantitas peralatan yang digunakan. Hal ini nampak pada kondisi komputer masih dengan kapasitas mesin lama serta belum mendapat instalasi *windows* dan program *microsoft* ter-update tentunya akan menghambat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang sedang di *deadline* oleh pimpinan. Kondisi tersebut dapat menimbulkan ketidakpuasan para pegawai dalam bekerja, sehingga pegawai beranggapan bahwa instansi kurang memberikan dukungan atas upaya pegawai untuk memaksimalkan potensi yang dimiliki.

Penelitian terdahulu yang terkait dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dilakukan oleh Irma dan Yusuf (2020), Jasmine dan Edalmen (2020), Yuliantini dan Santoso (2020), Junaidi (2021), Negoro, dkk (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja pegawai, maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ginting dan Siagian (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian permasalahan dan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Perumda Pasar Mangu Giri Sedana di Kabupaten Badung”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, maka dapat dirumuskan pokok masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Perumda Pasar Mangu Giri Sedana di Kabupaten Badung?
- 2) Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan pegawai pada Perumda Pasar Mangu Giri di Kabupaten Badung?
- 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Perumda Pasar Mangu Giri Sedana di kabupaten Badung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja pegawai pada Perumda Pasar Mangu Giri Sedana di Kabupaten Badung.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Perumda Pasar Mangu Giri Sedana di Kabupaten Badung.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Perumda Pasar Mangu Giri Sedana di Kabupaten Badung.

1.4 Manfaat Penelitian

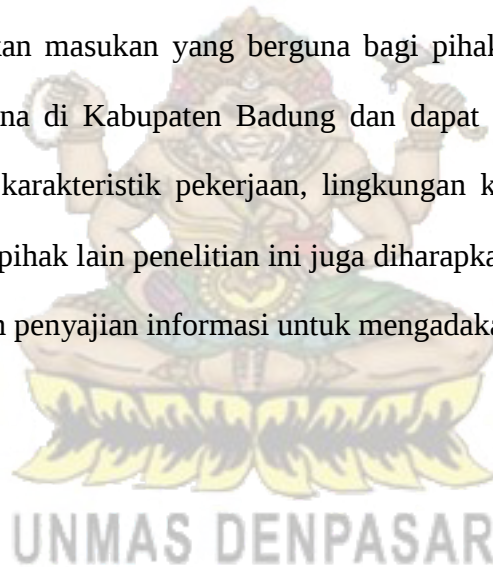
Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Manfaat Teoritis

Secara teoritis diharapkan bermanfaat bagi dunia ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Di samping itu bermanfaat bagi masyarakat pembaca khususnya yang menekuni masalah manajemen sumber daya manusia.

2) Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak lain. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna bagi pihak Perumda Pasar Mangu Giri Sedana di Kabupaten Badung dan dapat mengetahui karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Dan bagi pihak lain penelitian ini juga diharapkan dapat membantu pihak lain dalam penyajian informasi untuk mengadakan penelitian serupa.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Teori dua faktor atau yang sering dikenal sebagai Teori Herzberg dikemukakan oleh Frederick Herzberg pada tahun 1959. Frederick Herzberg (1923-2000) merupakan seorang ahli psikolog klinis dan seorang tokoh dalam studi manajemen dan teori motivasi. Teori dua faktor menjelaskan tentang bagaimana seorang manajer bisa mengendalikan faktor-faktor yang dapat memberikan kepuasan ataupun ketidakpuasan kerja. Menurut Herzberg, orang dalam bekerja dipengaruhi oleh dua faktor utama yang merupakan kebutuhan. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah *maintenance factor/hygiene factor* (faktor ekstrinsik) dan *motivation factor* (faktor intrinsik) (Hasibuan, 2017).

Hygiene factor merupakan faktor-faktor yang berhubungan dengan hakikat manusia untuk mencapai ketentraman badaniah yang diantaranya antara lain gaji, kondisi kerja, kepastian pekerjaan, supervisi yang menyenangkan, kendaraan dan rumah dinas, serta tunjangan lain. Menurut Herzberg, faktor higienis tidak akan mendorong pegawai untuk memberikan performa baik, namun apabila faktor-faktor tersebut tidak terpenuhi maka faktor tersebut bisa menjadi sumber ketidakpuasan potensial (Cushway dan Lodge, 2017).

Motivation factor erat kaitannya dengan kebutuhan psikologis seseorang. Faktor motivasi ini mencakup penghargaan terhadap pegawai yang berhubungan langsung dengan pekerjaan, seperti ruangan yang

nyaman, penempatan kerja yang sesuai, kursi yang empuk, dan sebagainya. Faktor motivasi merupakan faktor yang mendorong semangat pegawai guna mencapai kinerja yang lebih optimal. Menurut teori dua faktor, pemuasan terhadap kebutuhan yang lebih tinggi (*motivation*), lebih memungkinkan seseorang untuk memberikan performa lebih baik dibanding pemuasan kebutuhan yang lebih rendah (*hygiene*) (Timpe, 2017).

Menurut Hasibuan (2017), Herzberg mengungkapkan tiga hal utama yang harus diperhatikan dalam memotivasi pegawai:

1. Hal yang meningkatkan kinerja pegawai adalah tugas yang penuh tantangan, yang mencakup keinginan berprestasi, bertanggungjawab, berkemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu, serta adanya pengakuan atas pencapaian yang telah dilakukan.
2. Hal yang mengecewakan adalah faktor yang bukan merupakan faktor utama, hanya bersifat sebagai ‘embel-embel saja’ seperti aturan dalam bekerja, penerangan, jam istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan, dan sebagainya.
3. Jika peluang pegawai untuk berprestasi terbatas, mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya dan mulai mencari-cari kesalahan.

2.1.2 Karakteristik Individu

1. Pengertian Karakteristik Individu

Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang dimaksud dengan karakteristik adalah ciri atau sifat yang berkemampuan untuk memperbaiki kualitas hidup. Sedangkan individu adalah perorangan. Menurut Prasetyo (2018) karakteristik merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai

dengan perwatakan tertentu. Selain itu, Robbins (2017) mengatakan bahwa karakteristik individu adalah cara memandang ke obyek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya. Karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu.

Menurut Tampubolon (2017) karakteristik adalah individu seutuhnya (*the whole person*) memiliki kebutuhan fisiologis yang sama, tetapi tidak akan sama dalam memenuhi kebutuhan psikologis, disebabkan oleh latar belakang yang berbeda-beda (kognitif, afektif, serta psikomotorik). Berlandaskan ilmu perilaku, setiap individu memiliki keragaman dalam skala sikap dan perilaku (*individual behavior*), di mana terdapat beberapa variabel yang menggambarkan perbedaan itu, antara lain kemampuan dan kepribadian. Sejalan dengan itu, individu memiliki beragam karakter yang dapat menunjang karirnya dalam suatu organisasi baik itu yang bersifat positif maupun negatif (Iskandar, 2017). Setiap usaha untuk mengetahui mengapa orang berperilaku seperti yang dilakukan dalam perusahaan, memerlukan pemahaman tentang perbedaan individu. Manajer memerlukan waktu untuk mengambil keputusan tentang kecocokan antara individu, tugas pekerjaan, dan efektivitas. Pengambilan keputusan tentang siapa akan melaksanakan tugas apa dengan cara tertentu tanpa mengetahui perilaku dapat menimbulkan personal jangka panjang yang tidak dapat diubah lagi (Mutmainah, 2017).

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah ciri tertentu dari individu untuk dibedakan satu dengan yang lainnya, baik dalam hal sikap maupun perilaku. Dengan mengetahui perbedaan karakteristik 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.

2. Faktor-Faktor Karakteristik Individu

Robbins (2017) menyatakan ada beberapa faktor-faktor dari karakteristik individu, antara lain:

a. Usia

Menyatakan bahwa, semakin tua usia pegawai, makin tinggi komitmennya terhadap organisasi, hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia. Keterbatasan tersebut dipihak lain dapat meningkatkan persepsi yang lebih positif mengenai atasan sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka terhadap organisasi.

b. Jenis Kelamin

Sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa, manusia dibedakan menurut jenis kelaminnya yaitu pria dan wanita. Menyatakan bahwa, 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 dari pada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses.

c. Status Pernikahan

Perkawinan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting. Seseorang yang telah menikah merasa lebih mantap dengan pekerjaannya yang sekarang, hal ini dikarenakan bahwa mereka melihat sebagai jaminan untuk masa depannya. Pegawai yang menikah akan lebih sedikit absensinya, tingkat perputaran tenaga kerja yang rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka dari pada rekan kerjanya yang masih bujangan atau lajang. Selain itu, pegawai yang telah menikah memiliki tanggungan yang lebih besar dibandingkan pegawai yang belum menikah. Sehingga dapat dikatakan status pernikahan dapat memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja pegawai.

d. Jumlah Tanggungan

Jumlah tanggungan merupakan banyaknya orang atau anggota keluarga yang ditanggung oleh seorang pegawai. Semakin banyak jumlah tanggungan seorang pegawai maka akan semakin besar tingkat ketergantungan terhadap perusahaan. Seorang yang memiliki tanggungan akan merasa bahwa pekerjaan mereka akan sangat berharga dan menjadi sangat penting, karena penghasilan yang diperoleh dari pekerjaan tersebut akan digunakan untuk menghidupi anggota keluarga yang menjadi tanggungan mereka. Hal ini mengakibatkan kemungkinan tingkat perputaran pegawai menjadi

berkurang dan pegawai akan berusaha untuk mempertahankan atau meningkatkan produktivitas kerja mereka.

e. Pengalaman Kerja

Kreitner dan Kinicki dalam Iskandar (2017) menyatakan bahwa, masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu perusahaan, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan, dan hasil.

3. Indikator Karakteristik Individu

Menurut Subyantoro (2017) terdapat empat indikator karakteristik individu yaitu sebagai berikut:

- a. Kemampuan (*ability*), adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.
- b. Nilai (*value*), nilai seorang individu didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga
- c. Sikap (*attitude*), adalah pernyataan evaluatif, baik yang menyengkan atau tidak menyenangkan terhadap objek, individu atau peristiwa. Sikap adalah evaluasi, perasaan, dan kecenderungan seseorang yang relatif konsisten terhadap suatu objek atau gagasan
- d. Minat (*interest*), adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi tertentu.

2.1.3 Karakteristik Pekerjaan

1. Pengertian Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan adalah keanekaragaman tugas, identitas tugas, keberartian tugas, otonomi, dan umpan balik (Panggabean, 2017). Sedangkan menurut Sugito dan Nurjannah (2017), 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, signifikasi 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 (Hasibuan, 2017).

Pekerjaan dapat dihubungkan dengan kesenangan atau kepentingan diri sendiri, dan dapat pula dianggap sebagai komoditas yang bisa digunakan oleh orang lain bahkan dijadikan komoditas pasar kerja (Ndraha, 2017). Pekerjaan rutin dan monoton menimbulkan kebosanan,

oleh karena itu, sekarang makin banyak pekerjaan diambil alih oleh mesin dan robot. Lagi pula tidak semua pekerjaan dapat disederhanakan, dirutinitaskan atau diulang – ulang begitu saja, misalnya kegiatan pemeliharaan atau pelayanan yang harus disesuaikan dengan kondisi obyek. Semakin suatu kerja bergantung pada proses mental dan konseptual yang sulit diamati dan diukur, semakin sukar menyederhanakan (Ndraha, 2017).

Simamora (2017) mengatakan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan suatu pendekatan terhadap pemerdayaan pekerjaan. Program pemerdayaan pekerjaan berusaha merancang pekerjaan dengan cara membantu para pemangku jabatan memuaskan kebutuhan mereka dan pertumbuhan, pengakuan dan tanggung jawab. Pemerdayaan pekerjaan menambahkan sumber kepuasan kepada pekerjaan, metode ini meningkatkan tanggung jawab, otonomi dan kerja secara vertikal (*vertical job loading*). Menurut Panudju (2017) 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. Faktor-Faktor Karakteristik Pekerjaan

Menurut Hackman dan Oldham (2017) terdapat tiga karakteristik pekerjaan yang mempengaruhi perasaan berarti terhadap pekerjaan (*experienced meaningfulness*). Sedangkan dua karakteristik pekerjaan

yang lain, masing-masing mempunyai pengaruh langsung terhadap perasaan tanggung jawab dan pengetahuan terhadap hasil-hasil pekerjaan (*personal responsibility*). Adapun factor-faktor yang mempengaruhi karakteristik pekerjaan adalah sebagai berikut:

a. Pengalaman yang memiliki banyak arti (*Experience meaningfulness*)
tiga faktor karakteristik pekerjaan inti yang dianggap mempengaruhi seberapa besar seorang menganggap pekerjaan yang dibebankan kepadanya memiliki arti secara pribadi, yaitu:

1) Variasi keterampilan (*Skill variety*)

Seberapa besar pekerjaan mengharuskan pegawai menggunakan variasi keterampilan dan bakat dalam penyelesaian pekerjaan tersebut. Kurangnya variasi pekerjaan bisa menimbulkan kelelahan yang dapat mengakibatkan kesalahan-kesalahan.

2) Identitas tugas (*Task identity*)

Seberapa besar keterlibatan pegawai dapat diidentifikasi dalam penyelesaian tiap-tiap pekerjaan dari awal hingga selesai. Bila pekerjaan-pekerjaan tidak mempunyai identitas dalam penyelesaian para pegawai tidak akan atau kurang merasa bertanggung jawab dan kurang bangga atau menghargai hasil-hasil kerjanya.

3) Signifikan tugas (*Task significance*)

Seberapa besar pekerjaan mempunyai pengaruh secara sustansial terhadap kehidupan orang lain dalam perusahaan khususnya dan masyarakat pada umumnya. Seseorang yang merasa punya arti penting bagi orang lain maupun suatu organisasi akan melakukan tugas seoptimal mungkin agar tidak mengecewakan atau merugikan orang lain atau perusahaan. Masing-masing karakteristik pekerjaan

ini mempunyai kontribusi terhadap keseluruhan *experienced meaningfulness* dari suatu pekerjaan. Pekerjaan pada ketiga karakteristik pekerjaan tersebut tinggi, otomatis akan memiliki potensial yang tinggi untuk menciptakan perasaan bahwa pekerjaan yang dibebankan kepadanya memiliki arti penting secara pribadi.

b. Pengalaman yang bertanggung jawab (*personal responsibility*)

Dimensi pekerjaan ini yang keempat yaitu otonomi, jelas menunjukkan tingkatan dimana pekerja diberi kesempatan secara bebas, mandiri dan leluasa (dalam atas-batas tertentu) untuk menentukan kapan dan bagaimana pekerjaannya diselesaikannya. Pekerja dengan tingkat otonomi tinggi menyadari bahwa mereka sepenuhnya bertanggung jawab terhadap kesuksesan dan kegagalan dari penyelesaian pekerjaan yang diembannya. Pengertian yang lebih luas mengenai dengan pekerjaan dengan tingkat otonomi yang tinggi menurut Hackman adalah bagaimana penyelesaian suatu pekerjaan itu akan lebih banyak bergantung pada usaha dan inisiatif pekerja itu sendiri disbanding dengan instruksi-instruksi detail dari atasan atau dari prosedur-prosedur tugas yang telah ditentukan.

c. Hasil pengamatan (*knowledge of result*)

Dimensi pekerjaan ini terakhir yang diungkapkan oleh Hackman dan Oldham adalah umpan balik (*feed back*). Hackman dan Oldham mendefinisikannya sebagai tingkatan dimana dalam menyelesaikan aktivitas-aktivitas kerja yang dituntut oleh suatu pekerja memberikan konsekuensi pada pekerjaan untuk mendapatkan informasi langsung dan jelas tentang aktivitas pelaksanaan kerjanya. Jadi, umpan balik lebih ditunjukkan untuk meningkatkan pengetahuan pekerja terhadap

pekerjaan yang telah diselesaikan yang nantinya diharapkan dapat berpengaruh pada pelaksana kerja dan kualitas pekerjaan dari pekerjaan itu sendiri.

3. Indikator Karakteristik Pekerjaan

Menurut Robbins dan Judge (2017) indikator karakteristik pekerjaan adalah sebagai berikut:

- a. Otonomi, yaitu tingkat sampai dimana suatu pekerjaan memberikan kebebasan, kemerdekaan serta kelulusan yang substansial untuk individu dalam merencanakan pekerjaan dan menentukan prosedur-prosedur yang akan digunakan untuk menjalankan pekerjaan tersebut.
- b. Variasi pekerjaan, yaitu keterampilan atau metode atau cara yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas, keterampilan dan variasi tugas.
- c. Identitas tugas, yaitu kegiatan yang dilakukan pegawai dalam merencanakan dan melaksanakan tugas, dengan indikator tingkat pemahaman prosedur kerja dan tingkat keterlibatan kerja.
- d. Signifikan tugas, yaitu pentingnya pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, dengan indikator dampak pekerjaan terhadap pegawai lain dalam satu departemen dan departemen lain.
- e. Umpan balik, yaitu informasi atau tanggapan mengenai hasil pelaksanaan kerja pegawai, dengan indikator dan informasi penerimaan tentang kesesuaian pelaksanaan kerja dengan permintaan atasan.

2.1.4 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Simanjuntak (2017) bahwa lingkungan kerja adalah kondisi ruangan kerja yang nyaman dan sehat, sangat mempengaruhi

kesegaran dan semangat kerja pegawai. Lingkungan kerja memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan bagi pegawai, dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan dan member kepuasan serta rasa nyaman sehingga mempengaruhi peningkatan kerja pegawai.

Menurut Sutrisno (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Sunyoto (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam pegawai melakukan aktivitas bekerja. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan situasi atau keadaan yang berada disekitar para pegawai, lingkungan yang sehat maka akan mempengaruhi kerja pegawai sehingga dapat menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan dengan baik, lingkungan kerja yang bersih dapat menimbulkan rasa senang sehingga dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja dan tentunya dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Nitisemito (2017) mengartikan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut Fatmawati (2017) lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana para pegawai melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja menjadi salah satu pertimbangan bagi seseorang dalam memiliki pekerjaan, sekalipun nanti gaji yang akan diberikan terlalu besar, tetapi jika lingkungan kerjanya tidak menyenangkan, maka pegawai akan berfikir dua kali untuk menerima atau menolak pekerjaan tersebut, karena mungkin lingkungan

dimana pegawai berada akan menghambat pekerjaan yang dilakukan. Oleh karena itu lingkungan kerja menjadi salah satu pertimbangan bagi seseorang didalam memiliki pekerjaan.

Menurut Sedarmayanti (2017), secara garis besar lingkungan kerja terbagi atas dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yakni:

a. Lingkungan kerja fisik adalah semua keberadaan yang berbentuk fisik, yang terdapat disekitar tempat kerja pegawai yang dapat mempengaruhi pegawai tersebut secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan fisik dapat dibagi menjadi 2 kategori, yakni:

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembapan, siklus udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan hal yang tidak boleh diabaikan oleh perusahaan.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya ataupun segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan padanya.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017) adalah sebagai berikut:

a. Penerangan

Berjalannya suatu perusahaan tak luput dari adanya penerangan, begitu pula untuk menunjang kondisi kerja penerangan memberikan arti yang dapat memberikan semangat dalam bekerja adalah penerangan yang baik. Penerangan yang baik dapat memberikan kepuasan dalam bekerja dan tentunya akan meningkatkan produktivitas, selanjutnya penerangan yang tidak baik dapat memberikan ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan produktivitas. Hal ini disebabkan karena penerangan yang baik tentunya akan memudahkan para pegawai dalam melakukan aktivitas.

b. Suhu udara

Lingkungan kerja dapat diraikan nyaman manakala ditunjang beberapa faktor, salah satu faktor yang memberikan andil adalah suhu udara dalam ruangan kerja merupakan salah satu factor yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar pegawai dapat diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar pegawai dapat bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan sehingga menciptakan hasil yang optimal. Selain suhu udara, sirkulasi udara ditempat kerja perlu diperhatikan juga. Bila sirkulasi udara baik maka pegawai tidak akan ragu mengerjakan pekerjaannya.

c. Bising

Untuk meningkatkan produktivitas suara yang mengganggu perlu dikurangi, bunyi bising dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja,

untuk itu suara rebut harus diusahakan berkurang. Turunnya konsentrasi dalam bekerja karena ditimbulkan oleh suara bising dapat berdampak pada meningkatnya stress pegawai.

d. Penggunaan warna

Warna ruangan memiliki pengaruh gairah kerja dan semangat para pegawai. Warna ini berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberi efek psikologis kepada para pegawai karena warna memiliki pengaruh besar terhadap perasaan seseorang. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, ceria atau sumpek dan lain-lain.

e. Ruang gerak

Tata ruang kerja yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua pegawai yang bekerja di dalamnya. Barang-barang yang diperlukan dalam ruangan kerja harus ditempatkan sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan gangguan terhadap para pegawai. Ruang kerja hendaknya didesain sedemikian rupa sehingga memberikan kesan nyaman bagi para pegawai. Untuk itu ruangan kerja harus ditata mengacu pada aliran kerja sehingga meningkatkan efisien dan memudahkan koordinasi antara para pegawai. Perusahaan yang baik akan selalu menyediakan berbagai sarana yang memadai, hal ini dimaksudkan agar para pegawai merasa senang dan betah diruangan kerja.

f. Keamanan kerja

Keamanan yang diciptakan suatu perusahaan akan mewujudkan pemeliharaan pegawai yang baik, namun keamanan bekerja ini tidak

bisa diciptakan oleh pemimpin perusahaan. Keamanan bekerja tercipta apabila semua elemen yang ada di perusahaan secara bahu membahu menciptakan kondisi keamanan yang stabil. Keamanan kerja untuk sebuah kantor memang harus diperhatikan baik itu untuk keamanan peralatan yang digunakan dan keamanan lingkungan kerja. Lingkungan kerja harus memenuhi syarat-syarat keamanan dari orang-orang yang berniat jahat dan ruangan kerja yang aman dari aktivitas tamu dan pergerakan umum.

Lingkungan kerja yang baik dan bersih, cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan diharapkan akan memberikan semangat tersendiri bagi pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Tetapi lingkungan kerja yang buruk, gelap dan lembab akan menimbulkan kelelahan dan menurunkan semangat dan produktivitas dalam bekerja.

3. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2017) berdasarkan beberapa teori maka dapat dijadikan indikator lingkungan kerja yaitu:

a. Kondisi kerja

Setiap pegawai menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi penerangan atau cahaya yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan dalam bekerja. Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh secara optimal jika suasana kerja kurang kondusif. Hal ini sesuai dengan pendapat Sedarmiyanti (2017) bahwa penerangan, tingkat kebisingan dan suhu ruangan sebagai indikator dari lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan pegawai.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Hal ini dimaksudkan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu factor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu factor yang dapat mempengaruhi kepuasan pegawai.

c. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/Mutahir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

2.1.5 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2017) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristik. Sementara Armstrong (2017) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap dan perasaan yang dimiliki orang tentang pekerjaan mereka. Rasa kepuasan kerja sangat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya di perusahaan (Khahan, 2017). Rendahnya kepuasan kerja pegawai merupakan salah satu gejala yang dapat merusak kondisi dalam suatu perusahaan (Michael and Viswanath, 2017). Kepuasan kerja adalah tingkat dimana seorang puas atau terpenuhi oleh pekerjaannya (Moorthead dan Griffin, 2017).

Menurut Sutrisno (2017) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku pegawainya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan. Umar (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dan penelitian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya.

Menurut Dadang (2017) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang terhadap pekerjaannya. Handoko (2017) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang terhadap pekerjaannya. Suwanto dan Priansa (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang di hasilkan dari sikap individu tersebut terhadap pekerjaannya. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya biasanya akan termotivasi dan lebih produktif dibandingkan pegawai yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya. Hal tersebut akan mempengaruhi pegawai untuk

mengembangkan keahlian dan kemahirannya atau yang disebut dengan profesionalisme.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan aspek yang penting yang harus dimiliki oleh seorang pegawai, mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai tujuan perusahaan.

2. Faktor – Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017), menyatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor pada diri karyawan dan faktor pada pekerjaannya:

a. Faktor Pegawai

Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.

b. Faktor Pekerjaan

Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Menurut Sutrisno (2017), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

a. Faktor psikologi

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

b. Faktor sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar pegawai maupun pegawai dengan atasan.

c. Faktor fisik

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

d. Faktor finansia

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan dan kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

3. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2017) indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

a. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Yaitu merupakan sumber utama kepuasan pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk pegawai.

b. Gaji/Upah (*pay*)

Yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah/uang yang menjadi penilaian untuk kepuasan, diaman hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.

c. Promosi (*promotion*)

Yaitu kesempatan untuk berkembang intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan.

d. Pengawasan (*supervision*)

Yaitu merupakan kemampuan penyedia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada pegawai. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan pegawai.

e. Rekan kerja (*workers*)

Yaitu rekan kerja yang kooperaif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

2.2.1 Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja

1. Hidayah (2018) meneliti tentang *the influence of individual characteristics, and leadership, through work motivation and job satisfaction on employee performance of East Kalimantan Forestry Agency Office*. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 593 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Karakteristik individu pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Karakteristik individu pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai.

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai; dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen karakteristik individu dengan variabel dependen yang sama yaitu kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2018. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Perumda Pasar Mangu Giri Sedana di Kabupaten Badung, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada *East Kalimantan Forestry Agency Office*.

2. Ulfah dan Ngongo (2018) meneliti tentang Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja yang di Mediasi oleh Komitmen Organisasional. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 86 r orang esponden. Teknik analisis data yang digunakan adalah *SmartPLS 3.0*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Sleman. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan yang di mediasi oleh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD Sleman.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen karakteristik individu dengan variabel dependen yang sama yaitu kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2018. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Perumda Pasar Mangu Giri Sedana di Kabupaten Badung, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada RSUD Sleman.

3. Sulaimiah, dkk (2020) meneliti tentang Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas se-Kecamatan Ampean. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 62 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen karakteristik individu dengan variabel dependen yang sama yaitu kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Perumda Pasar Mangu Giri Sedana di Kabupaten Badung, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada Puskesmas se-Kecamatan Ampean.

4. Negoro, dkk (2021) meneliti Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 37 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai YPP SENA.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen karakteristik individu dengan variabel dependen yang sama yaitu kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2021. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Perumda Pasar Mangu Giri Sedana di Kabupaten Badung, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada Yayasan Pendidikan dan Pembinaan Seribu Warna (YPP SENA) Jomban.

5. Pratama, dkk (2022) meneliti tentang Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Poyan di Tabanan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 35 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Karakteristik organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Karakteristik individu, dan karakteristik organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen karakteristik individu dengan variabel dependen yang sama yaitu kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Perumda Pasar Mangu Giri Sedana di Kabupaten Badung, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Poyan di Tabanan.

2.2.2 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja

1. Kadir, dkk (2017) meneliti tentang Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 70 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM) WarpPLS vers, 5.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan karakteristik pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kompensasi serta kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen karakteristik pekerjaan dengan variabel dependen yang sama yaitu kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan

penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2017. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Perumda Pasar Mangu Giri Sedana di Kabupaten Badung, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk.

2. Mahayanti dan Sriathi (2017) meneliti tentang Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 48 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, karakteristik situasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen karakteristik pekerjaan dengan variabel dependen yang sama yaitu kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2017. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Perumda Pasar Mangu Giri Sedana di Kabupaten Badung, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada Agung Bali Oleh-Oleh Khas Bali.

3. Anora, dkk (2020) meneliti tentang Analisis Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Komitmen Organisasi. Jumlah sampel dalam penelitian

ini adalah 125 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan peningkatan komitmen organisasi. Di sisi lain pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi adalah signifikan. Kepuasan kerja memediasi hubungan antara karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi secara signifikan positif.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen karakteristik pekerjaan dengan variabel dependen yang sama yaitu kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Perumda Pasar Mangu Giri Sedana di Kabupaten Badung, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada Kantor Komisi Independen Pemilihan (KIP) Kota Lhokseumawe.

4. Saputra (2021) meneliti tentang Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perikanan Provinsi Kepulauan Riau. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 36 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen karakteristik pekerjaan dengan variabel dependen yang sama yaitu kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2021. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Perumda Pasar Mangu Giri Sedana di Kabupaten Badung, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada Dinas Perikanan Provinsi Kepulauan Riau.

5. Mulia, dkk (2021) meneliti tentang Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perta Arun Gas. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 168 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan serta budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. Perta Arun Gas Kota Lhokseumawe. Hasil penelitian pengaruh variabel budaya organisasi memediasi pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja PT. Perta Arun Gas Kota Lhokseumawe.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen karakteristik pekerjaan dengan variabel dependen yang sama yaitu kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2021. Kedua, dapat dilihat

pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Perumda Pasar Mangu Giri Sedana di Kabupaten Badung, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada PT. Perta Arun Gas Kota Lhokseumawe.

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

1. Irma dan Yusuf (2020) meneliti tentang Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 31 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen lingkungan kerja dengan variabel dependen yang sama yaitu kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Perumda Pasar Mangu Giri Sedana di Kabupaten Badung, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima.

2. Jasmine dan Edalmen (2020) meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Mediasi. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 115 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Partial Least Square - Structural Equation Model* menggunakan *software SmartPLS 3.2.7*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memang mempengaruhi kepuasan

kerja dengan motivasi sebagai intervening. Motivasi memediasi secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen lingkungan kerja dengan variabel dependen yang sama yaitu kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Perumda Pasar Mangu Giri Sedana di Kabupaten Badung, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada PwC Indonesia yang berada di Jakarta pada divisi audit.

3. Yuliantini dan Santoso (2020) meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT Travelmart Jakarta Pusat. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 70 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen lingkungan kerja dengan variabel dependen yang sama yaitu kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Perumda Pasar

Mangu Giri Sedana di Kabupaten Badung, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada PT TravelMart Jakarta Pusat.

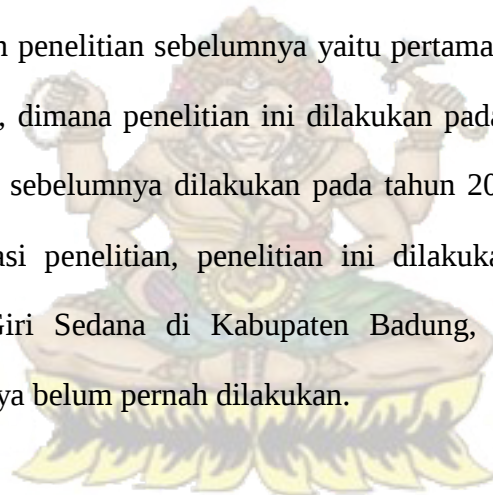
4. Ginting dan Siagian (2021) meneliti tentang Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Adent Air Bersih Medan Saat Pandemi Covid-19. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen lingkungan kerja dengan variabel dependen yang sama yaitu kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2021. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Perumda Pasar Mangu Giri Sedana di Kabupaten Badung, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada Sekolah Adent Air Bersih Medan.

5. Junaidi (2021) meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap

kepuasan kerja pegawai. Kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan kompetensi melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen lingkungan kerja dengan variabel dependen yang sama yaitu kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2021. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Perumda Pasar Mangu Giri Sedana di Kabupaten Badung, dimana pada penelitian sebelumnya belum pernah dilakukan.



UNMAS DENPASAR