

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGAKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Karakteristik Individu

2.1.1.1 Pengertian Karakteristik Individu

Setiap manusia memiliki karakteristik yang berbeda beda untuk membentuk prilakunya. (Eva et al, 2014) Karakteristik individu merupakan pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain dari setiap orang. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama.

(Toha,2012;2989) dalam imban Karakteristik individu merupakan pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain dari setiap orang. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama.

(Irwan, 2012) Menjelaskan dalam penelitiannya karakteristik individu adalah minat, dimana sikap yang membuat seseorang puas akan obyek atau ideide tertentu. Minat memiliki dampak positif dalam pencapaian kepuasan kerja. Karakteristik individu harus mendapatkan perhatian serius dari perusahaan.

(Ardana et al 2012) Karakteristik individu adalah minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan atau

kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai.

(Waal et al 2012) Karakteristik individu adalah kemampuan dan kecakapan, latar belakang dan demografi.

(Rahman, 2013) menyatakan bahwa 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.

(Syafira et al, 202) Karakteristik individu adalah ciri khas setiap individu yang disebabkan oleh latar belakang yang berbeda-beda. Melalui beberapa pandangan ahli tersebut, singkatnya dikatakan bahwa karakteristik individu bagian dari karakter setiap orang yang memiliki sifat dan ciri khas yang memberikan perbedaan antara satu dengan yang lain tentang motivasi serta kemampuan untuk tetap kuat dalam menghadapi tantangan dan masalah yang berbeda dalam kehidupan.

2.1.1.2 Dimensi Karakteristik Individu

(Syafira et al,2020) Dimensi karakteristik individu meliputi :

1. Tingkat persetujuan
2. Tingkat keseriusan dan kesadaran
3. Tingkat emosi yang negatif
4. Tingkat keleluasaan dan kenyamanan dan
5. Tingkat keterbukaan

2.1.1.3 Indikator Karakteristik Individu

(Toha, 2012) menyebutkan indikator-indikator karakteristik individu ini meliputi :

1. Kemampuan

Kemampuan dapat dikatakan sebagai keterampilan yang dimiliki individu atau pegawai dalam bekerja

2. Kebutuhan

Kebutuhan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah perilaku birokrasi.

3. Kepercayaan

Kepercayaan merupakan suatu sikap yang ditunjukkan pegawai dalam memberikan pelayanan berdasarkan perilakunya sehingga dengan demikian akan memberikan dampak positif.

4. Pengalaman

Pengalaman merupakan suatu kemampuan yang dimiliki pegawai melalui intensitasnya di dalam pekerjaan.

5. Pengharapan.

Pengharapan merupakan suatu bentuk keinginan yang ingin dicapai, sehingga di dalam membentuk karakteristik individu di dalam organisasi maka pengharapan dalam aktivitasnya menjadi sangat penting.

2.1.2 Karakteristik Pekerjaan

2.1.2.1 Pengertian karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan merupakan sebuah model atau pendekatan dari suatu tindakan dalam merancang pekerjaan (Eva et al, 2014)

Menurut Robbins dalam (Mahayanti et al, 2017) .Karakteristik pekerjaan adalah perancangan suatu pekerjaan dimana individu terlibat di dalamnya

(Luthan, 2013) karakteristik pekerjaan merupakan bagian dari desain tugas yang berupa ruang lingkup kerja yang memiliki dimensi macam-macam kemampuan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik.

Menurut Hackman dan Oldham (dalam Dost, 2012) setiap inti dari pekerjaan mencakup aspek materi pekerjaan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, semakin besarnya keragaman aktivitas pekerjaan yang dilakukan maka seseorang akan merasa pekerjaannya semakin berarti.

(Menurut Santy R dan moh Irsan, 2011) karakteristik pekerjaan yang kondusif akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik dan akan meningkatkan kepuasan kerjanya.

2.1.2.2 Teori Karakteristik Pekerjaan

Menurut Griffin (dalam Carlos et al, 2019) Teori Karakteristik Pekerjaan merupakan suatu model kontemporer yang penting tentang bagaimana mendesain pekerjaan, dengan menggunakan lima karakteristik pekerjaan inti, para manajer dapat meningkatkan tiga keadaan psikologis kritis, keadaan ini nantinya dapat meningkatkan variasi personal dan hasil kerja. Perbedaan individual juga mempengaruhi bagaimana karakteristik pekerjaan mempengaruhi orang-orang

2.1.2.3 Indikator Karakteristik Pekerjaan

Indikator dari karakteristik pekerjaan:

1. *Skill Variety (Variasi Keterampilan)*

Yaitu banyaknya keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan.

2. *Task Identity (Identitas tugas)*

Yaitu tingkat sejauh mana penyelesaian pekerjaan secara keseluruhan dapat dilihat hasilnya dan dapat dikenali sebagai hasil kinerja seseorang.

3. *Task Significance (Signifikasi tugas)*

Yaitu tingkat sejauh mana pekerjaan mempunyai dampak yang berarti bagi kehidupan orang lain.

4. *Autonomy*

Yaitu tingkat kebebasan pemegang kerja, yang mempunyai pengertian ketidaktergantungan untuk menjadwalkan pekerjaan.

5. *Feedback from job (Umpan balik pekerjaan)*

Yaitu tingkat kinerja kegiatan kerja dalam memperoleh informasi tentang keefektifan kegiatannya. Eva et al (2014).

2.1.3 Karakteristik Situasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Karakteristik Situasi Kerja

Karakteristik situasi kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Karakteristik situasi kerja sebagai faktor yang ada dalam lingkungan kerja seseorang sebagai karyawan. (I Gusti Ayu et al,2017).

(Warni, 2019) Situasi kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja, dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja di dalam lingkungan tersebut

2.1.3.2 Indikator Karakteristik Situasi

Indikator-indikator untuk mengukur karakteristik situasi kerja yaitu :

1. Keadaan lingkungan

kondisi sekitar tempat kerja yang memberikan dampak dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Jaminan kerja

Yitu ketersediaan tanggungan yang bersifat finansial maupun non finansial yang diberikan perusahaan kepada pekerja.

3. Situasi kerja

Yaitu keadaan kerja yang meliputi jenis pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Menurut Riefka 2012.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja.

(Mila Badriyah, 2015) Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

(Rizal,2019) Kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai.

Robbins dan Judge (2015) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif.

2.1.4.2 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor – Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Isi Pekerjaan
2. Manajemen
3. Lingkungan Kerja,

(Nimas ayu et al,2018)

2.1.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Widodo, 2015) berikut ada indikator kepuasan kerja

1. \Gaji

Yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.

2. Pekerjaan itu sendiri

yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.

3. Rekan kerja

Yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

4. Atasan

Seseorang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara kerja atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

5. Promosi

Yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak

2.1.5 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian Terdahulu merupakan kumpulan beberapa jurnal yang dikumpulkan dalam bentuk tabel sebagai penunjang untuk melakukan penelitian kembali.

Tabel 3. 1
Persamaan dan Perbedaan Penilitia Terdahulu dengan Penelitian ini

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Medode Sample	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan
1.	I Putu Bagus Aldi, Ni Ketut Sariani, I.A Cyntia (2022) ISSN : 2654-816X	Judul : Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Metode : Regresi Linier Berganda Sample : Sample jenuh sabanyak 35 Responden	Karakteristik individu, dan karakteristik organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	Persamaan : sama sama meneliti pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja. Perbedaan : yaitu beda meneliti pada bagian variabel x2 terhadap variabel y
2	Riyanto, dan Gunarso wiwoho (2022)	Judul : Pengaruh Karakteristik Individu, Terhadap prestasi kerja, melalui disiplin kerja dan kepuasan kerja Metode : pearson correlation coefficient. Sample : Sample Jenuh sebanyak 34 Responden	Karakteristik Individu memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja	Persamaan : Sama sama membahas pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja Perbedaan : metode yang dilakukan berbeda.
3	Eva L tumewu, Boda Lumanaw, Imelda Ogi (2014) ISSN 2303-1174	Judul: Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Karakteristik Organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Event Organizer Reborn Creative Manado, Metode : Regresi Linier Berganda Sample : Sample Jenuh dengan 45 Responden	Hasil penelitian menunjukkan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara simultan maupun parsial dan yang paling dominan berpengaruh yaitu karakteristik organisasi.	Persamaan : Sama sama membahas pengaruh karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Terhadap kepuasan kerja. Perbedaan : hanya variabel x3 yang membedakan, variabel x3 dalam penelitian ini yaitu membahas karakteristik organisasi

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/ Metode Sample	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan
4	Devy Desynta et al (2019) ISSN : 2502-4434	<p>Judul: Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Samsat Pematang Siantar.</p> <p>Metode : Analisis Regresi Linear Berganda.</p> <p>Sample : Sample Jenuh sebanyak 44 Responden.</p>	Karakteristik Individu memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai	<p>Persamaan : sama sama membahas karakteristik individu.</p> <p>Perbedaan : Yaitu berbeda meneliti pada bagian variable x2, x3, dan y.</p>
5	Carlos et al (2019) ISSN 2338-9605	<p>Judul : Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas karyawan.</p> <p>Metode : Partial Least Square.</p> <p>Sample : Metode pengambilan sampel dengan menggunakan teknik Non Probability Sampling, berjumlah 40 orang.</p>	Pengusaha dan manajemen sebaiknya memberikan perhatian pada karakteristik pekerjaan, pengembangan karir dan kompensasi sehingga loyalitas karyawan dapat terjaga.	<p>Persamaan : Sama sama membahas tentang variabel Karakteristik Pekerjaan.</p> <p>Perbedaan : ada perbedaan dalam pembahasan Variabel x2, x3 dan y.</p>
6	HazemS.Kassem dan Ahmed M.Sahran (2013) ISSN : 1991-637X	<p>Judul : Effect of job characteristic on satisfaction and performance : A test Egyptian agricultural extension system”.</p>	Karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai	<p>Persamaan : sama sama membahas tentang karakteristik individu.</p> <p>Perbedaan : Variabel y yang dibahas berbeda</p>
7	Judith K Sluter, Allard J, Monique (1999) ISSN: 0014-0139	<p>Judul : The influence of work characteristics on the need for recovery and experienced health: a study on coach drivers</p>	Membahas tentang lelahnya bekerja. Perusahaan perlu memperhatikan karakteristik pekerjaan karyawan, dan dampaknya.	<p>Persamaan : sama – sama membahas tentang karakteristik pekerjaan.</p> <p>Perbedaan : variabel lainnya yang dibahas berbeda.</p>

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/ Metode Sample	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan
8	Paul A,Obodo et al (2019). ISSN: 2006-6640	Judul : Job Characteristics and Job satisfaction among police officer in enugu urban Metode : Menggunakan analisis regresi berganda Sample :pengambilan sample dengan menggunakan multi stage sampling. Berjumlah 190 responden	Karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja	Persamaan : sama sama membahas tentang variabel karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja. Perbedaan : berbeda dalam Teknik pengambilan sampel
9	Valdez dan daguplo (2019) ISSN : 2348-6848	Judul : Perfomance Feedbacking throught Job Characteristics Analysis ofthe gradute Education Alumni in State University/ Sampe : Pengambilan sample dengan wawancara dan menyebar ke 45 responden	Penelitian ini berhipotesis bahwa masing-masing komponen karakteristik pekerjaan secara signifikan terkait dengan prestasi kerja.	Persamaan : sama sama membahas tentang karakteristik pekerjaan. Perbedaan : varibel lain yang diteliti berbeda
10	I Gusti Ayu et al (2017) ISSN : 2302-8912	Judul : Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Situasi, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Metode : Regresi Linear Berganda Sample : Menggunakan sample jenuh	Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, karakteristik situasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	Persamaan : Semua variabel yang dibahas sama. Perbedaan : Beda dalam tempat penelitian

2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan hasil uraian dari latar belakang rumusan masalah serta kajian pustaka lainnya tentang variabel kepuasan kerja, yaitu dipengaruhi dari karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik situasi. Untuk

mendapatkan kepuasan kerja karyawan yaitu harus diperhatikannya karakteristik – karakteristik individu antar karyawan. Perusahaan harus mampu membentuk karakteristik para pekerja agar mereka mampu bekerja sama dengan baik antar karyawan lain. Karakteristik individu merupakan sikap, pandangan dari seseorang yang berbeda beda dengan yang lainnya terlebih didalam lingkungan pekerjaan yang setiap karyawannya memiliki karakter yang berbeda. Indikator dari karakteristik individu yaitu kemampuan, kebutuhan, kepercayaan, pengalaman, pengharapan. Indikator kemampuan yaitu kemampuan karyawan untuk mengerjakan pekerjaan, kebutuhan saat kebutuhan sudah terpenuhi, kepercayaan yaitu adanya kepercayaan yang ditunjukkan untuk memberikan dampak positif, pengalaman yang luas sehingga memiliki kemampuan yang baik, serta pengharapan saat karyawan memiliki keinginan maka indikator lainnya akan terbantu dan saling berkalitan yang pada akhirnya dari berbagai macam indikator tersebut akan membentuk suatu karakter individu dari berbagai macam karyawan. Karakteristik individu ini muncul karena karyawan memiliki sikap, kemampuan yang berbeda beda, terlebih dalam sikap karyawan yang terkadang kurang bisa memahami satu sama lain, karena pada dasarnya PT Sayap Bandung Terbaik (Holywings Group) ini memiliki berbagai macam karyawan yang dari berbagai macam kota, yang mungkin mamiliki berbagai macam karakter yang berbeda – beda dan bisa menimbulkan suatu masalah antar karyawan lainnya pada PT Sayap Bandung Terbaik (Holywings Group).

Kemudian, hal yang perlu diperhatikan yaitu dari karakteristik pekerjaan, yaitu perusahaan banyak memberikan pembaharuan – pembaharuan terhadap pekerjaan

karyawan, agar karyawan tersebut tidak merasakan kejenuhan dan bisa meningkatkan terhadap kepuasan kerja. Karakteristik Pekerjaan memiliki indikator yaitu variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, autonomy, dan feed back. Indikator tersebut diterapkan pada PT Sayap Bandung Terbaik sesuai dengan yang terjadi di perusahaan tempat peneliti. Variasi keterampilan karyawan harus memiliki keterampilan juga untuk melaksanakan pekerjaan, identitas tugas karyawan harus mampu mengenali tugas apa yang mereka kerjakan agar mampu menyelesaikan dengan baik, signifikansi tugas saat pekerjaan itu sangat berarti bagi karyawan, autonomy ketidak tergantungan untuk menjadwalkan pekerjaan yang membuat karyawan mampu dengan cepat mengerjakan pekerjaan, serta feed back dari pekerjaan itu sendiri seperti evaluasi dari hasil yang sudah dikerjakan. Maka dari itu karyawan harus mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik, dan PT Sayap Bandung Terbaik (Holywings Group) harus benar – benar memperhatikan karakteristik pekerjaan yang diberikan kepada karyawan.

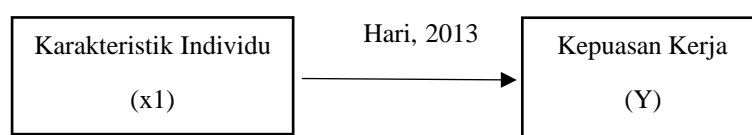
Begitu juga situasi kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Maka dari itu perusahaan harus memastikan lingkungan pekerjaan tersebut sudah aman, agar karyawan mampu memaksimalkan pekerjaannya dan mendapatkan kepuasan kerja. Kemudian ada juga indikator dari karakteristik situasi yaitu keadaan lingkungan, jaminan kerja, situasi kerja. Keadaan lingkungan yaitu perusahaan harus membuat lingkungan yang nyaman mungkin agar karyawan pun bisa nyaman dengan lingkungan atau bahkan Bersama karyawan lainnya, jaminan kerja yaitu adanya jaminan yang diberikan perusahaan bagi seluruh karyawan yang bekerja, serta situasi kerja yaitu keadaan yang dibebankan kepada pekerja, sebisa

mungkin tidak terlalu memberatkan lebih terhadap karyawan. indikator tersebut diterapkan pada PT Sayap Bandung Terbaik (Holywings Group) , karena ada beberapa karyawan yang merasa memiliki suatu masalah dengan karakteristik dari situasi kerja pada PT Sayap Bandung Terbaik.

Variabel – variabel tersebut sangat berpengaruh terhadap kepuasan kepuasan kerja, kepuasan kerja sendiri yaitu perasaan yang dihasilkan dari apa yang dikerjakan pada perusahaan tersebut, indikator tersebut yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan dan promosi.

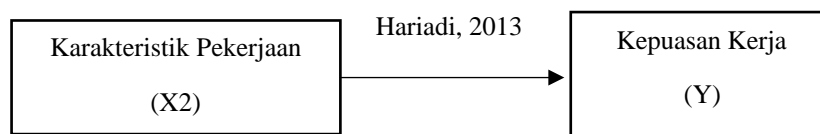
2.2.1 Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian (Hari,2013) menunjukkan hasil bahwa karakteristik individu secara positif berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Irawan,2012), Karakteristik individu memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan pada agung Bali toko oleh – oleh bali dengan responden sebanyak 48 orang.



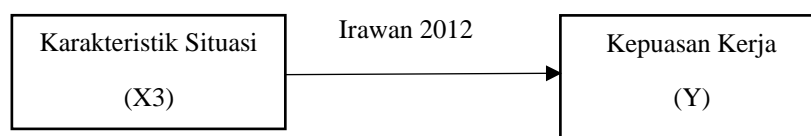
2.2.2 Pengaruh Karakteristi Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja

(Haryadi,2013) Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut dapat dilihat bahwa karakteristik pekerjaan positif berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Artinya variabel berpengaruh positif dan signifikan, dimana karakteristik pekerjaan yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian di desa Pakrama Poyan Tabanan, responden 35 orang.



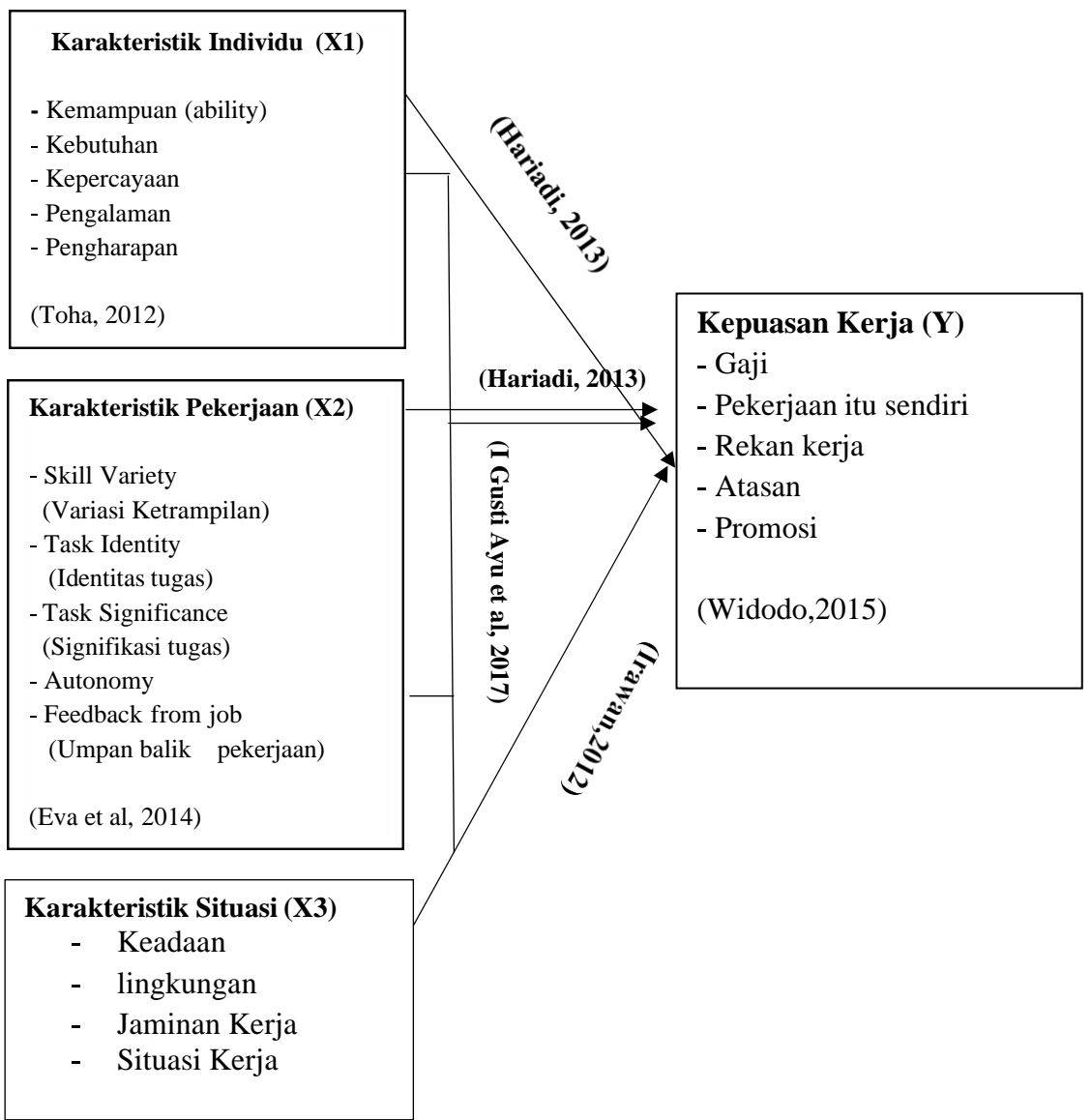
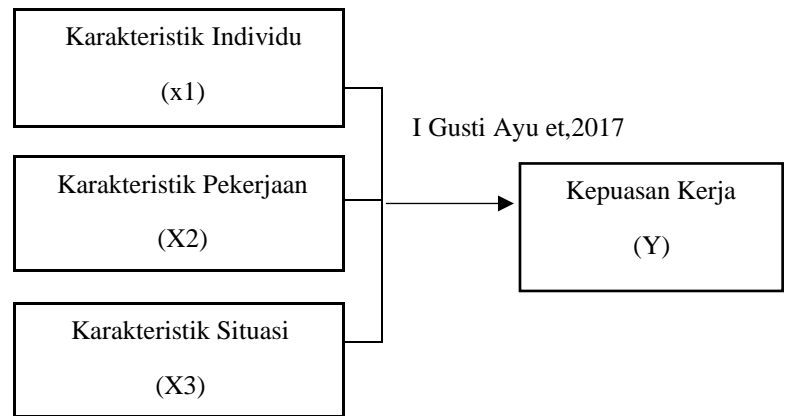
2.2.3 Pengaruh Karakteristik Situasi Terhadap Kepuasan Kerja

(Irawan, 2012) Karakteristik situasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa karakteristik situasi kerja positif berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Artinya kedua variabel berpengaruh positif, erat, dan signifikan, dimana karakteristik situasi kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. pada penelitian di Event Organizer Creative Manado dengan responden sebanyak 45 orang.



2.2.4 Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Situasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (I Gusti Ayu et,2017:2270) al dan sudah dilakukan penelitian secara simultan, maka karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik situasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. pada penelitian agung Bali toko oleh – oleh bali dengan responden debanyak 48 orang.



2.3 Hipotesis

Berdasarkan model penelitian diatas maka diperlukan adanya hipotesis untuk mengathau pengaruh variabel bebas dan terikat.

Kepuasan kerja karyawan PT Sayap Bandung Terbaik (Holywings Group) Bandung, dipengaruhi oleh karkateristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik situasi secara simultan

Sub hipotesis :

H1 : Diduga karakteristik individu berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan Pada PT Sayap Bandung Terbaik (Holywings Group) Bandung secara parsial.

H2 : Diduga karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan Pada PT Sayap Bandung Terbaik (Holywings Group) Bandung secara parsial.

H3 : Diduga karakteristik situasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan Pada PT Sayap Bandung Terbaik (Holywings Group) Bandung secara parsial.

H4 : Diduga karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik situasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sayap Bandung Terbaik (Holywings Group) secara parsial dan simultan.