

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Karakteristik Individu

2.1.1.1 Definisi Karakteristik Individu

Menurut Damuri (2017) Karakteristik individu adalah suatu sifat atau watak atau kepribadian yang khas dari seseorang. Karakteristik individu ialah bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lainnya.

Menurut Gusti (2017) Karakteristik individu adalah setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain, dan perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lainnya berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama.

Menurut Hanifah (2019) Karakteristik individu ialah bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lainnya.

Menurut Abdul R (2013:77) 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 Sularso (2018) karakteristik individu adalah ciri khusus seseorang. Manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Masa depan seorang individu dalam organisasi tidak bergantung pada kinerja saja.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disusun bahwa definisi atau kesimpulan Kualitas Kerja pada tabel dibawah ini:

Tabel 2.1
Definisi Karakteristik Individu

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Karakteristik Individu
1	2017	Mad Damuri	Karakteristik individu adalah suatu sifat atau watak atau kepribadian yang khas dari seseorang. Karakteristik individu ialah bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lainnya.
2	2017	I Gusti A. K. M	Karakteristik individu adalah setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain, dan perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lainnya berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama.
3	2019	Nur Hanifah	Karakteristik individu ialah bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lainnya.
4	2013:77	Abdul R	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.
5	2018	Sularso	karakteristik individu adalah ciri khusus seseorang. Manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Masa depan seorang individu dalam organisasi tidak bergantung pada kinerja saja.

Sumber: Hasil olah Peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 2.1 beberapa pendapat di atas menurut Hanifah (2019) Karakteristik individu ialah bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lainnya.

Dimana definisi dan indikatornya akan digunakan dalam penelitian ini, karena sesuai dengan permasalahan yang terjadi di Kantor Cabang Bandung Bank Tabungan Negara.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Karakteristik Individu

Adapun faktor-faktor karakteristik individu menurut Robbins (2019), yaitu:

1. Usia

Usia atau umur adalah lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan). 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.

2. Jenis Kelamin

Sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa, manusia dibedakan menurut jenis kelaminnya yaitu pria dan wanita. Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar.

3. Status Pernikahan

Pernikahan adalah ikatan lahir batin antara seorang pria dan wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga atau rumah tangga yang bahagia dan

kekal berdasarkan Tuhan Yang Maha Esa. 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. Karyawan yang telah menikah memiliki tanggungan yang lebih besar dibandingkan karyawan yang belum menikah. Sehingga dapat dikatakan status pernikahan dapat memberikan kontribusi terhadap produktivitas kinerja karyawan.

4. Pengalaman Kerja

Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, 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 dan instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua.

2.1.1.3 Indikator Karakteristik Individu

Menurut pendapat dari Hanifah (2019) mengatakan bahwa Karakteristik Individu dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut :

1. Kemampuan

Kemampuan adalah orang yang mampu untuk menampilkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik, misalnya seseorang yang dapat menyelesaikan tugas-tugas tanpa kesalahan dalam batas waktu yang telah ditentukan.

2. Nilai

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

3. Sikap

Sikap adalah pernyataan evaluatif baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi.

4. Minat

Minat adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Minat orang terhadap jenis pekerjaan pun berbeda-beda.

Tabel 2.2
Indikator Karakteristik Individu

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator karakteristik Individu
1	2019	Nur Hanifah	1) Kemampuan 2) Nilai 3) Sikap 4) Minat

Sumber: Hasil olah peneliti (2022)

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli mengenai Kinerja Karyawan, penulis menggunakan Hanifah (2019) dimana yang memiliki beberapa indikator yang sesuai dengan fenomena di Kantor Cabang Bandung Bank Tabungan Negara.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018). Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Afandi (2018:65). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), Penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut Danang (2015, p.38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja.

Menurut Robbins (2011) lingkungan adalah lembaga atau kekuatan luar yang berpotensi mempengaruhi kinerja satu badan, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus.

Menurut Sofyandi (2012) Menyatakan lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi atau aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari:

Tabel 2.3
Definisi Lingkungan Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Lingkungan Kerja
1.	2018	Sedarmayanti	Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Lingkungan Kerja
2.	2018	Afandi	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), Penerangan yang memadai dan sebagainya.
3	2015	Danang	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja.
4	2011	Robbins	Lingkungan adalah lembaga atau kekuatanluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja satu badan, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus
5	2012	Sofyandi	Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi atau aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi.

Sumber: Hasil olah peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 2.2 beberapa pendapat di atas, maka pendapat dari Sedarmayanti (2018). Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dimana definisi dan indikatornya akan digunakan dalam penelitian ini, karena sesuai dengan permasalahan yang terjadi di Kantor Cabang Bandung Bank Tabungan Negara.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan kerja

Adapun faktor-faktor dari Sofyan (2013), yaitu:

1. Fasilitas kerja Lingkungan kerja yang tidak mendukung pelaksanaan pekerjaan dapat mengakibatkan kinerja yang buruk, seperti kurangnya alat

kerja, ruang kerja yang panas, ventilasi yang buruk dan prosedur yang tidak jelas.

2. Upah dan tunjangan, upah yang tidak memenuhi harapan pekerja, memungkinkan pekerja untuk melihat lingkungan kerja yang menjamin bahwa harapan kerja akan terpenuhi.
3. Hubungan kerja, kelompok kerja dengan kohesi dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas sebagai pekerja yang satu dan yang lainnya akan saling mendukung untuk mencapai tujuan atau hasil.

2.1.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut pendapat dari Sedarmayanti (2017) mengatakan bahwa Lingkungan Kerja dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut :

1. Penerangan Cahaya

Penerangan Cahaya mempunyai manfaat yang besar bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya cahaya atau penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan. Selain itu cahaya atau penerangan yang kurang jelas akan mempengaruhi kinerja karyawan karena dapat mengganggu proses kerja pada perusahaan.

2. Kelembaban

Kelembaban di tempat kerja Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari

udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

3. Bising

Bising Kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian.

4. Ruang Gerak

Ruang Gerak Tata ruang kerja yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua karyawan yang bekerja didalamnya.

Tabel 2.4
Indikator Lingkungan Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Lingkungan Kerja
1	2017	Sedarmayanti	1) Penerangan Cahaya 2) kelembaban 3) Bising 4) Ruang Gerak

Sumber: Hasil olah peneliti (2022)

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli mengenai Kepuasan Kerja, penulis menggunakan konsep Sedarmayanti dimana yang memiliki beberapa indikator yang sesuai dengan fenomena di Kantor Cabang Bandung Bank Tabungan Negara.

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan menyukai terhadap pekerjaan yang ditekuninya.

Menurut pendapat Sutrisno (2017:74). Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut pendapat Sudaryo, *et. al* (2018) kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi.

Menurut Afandi (2018) Kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Karyawan yang puas akan lebih produktif daripada karyawan yang tidak puas.

Menurut Hasibuan (2011:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap tersebut dicerminkan oleh moral kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi antara di dalam dan di luar pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2011:117) kepuasan kerja berhubungan dengan dimensi seperti turn over, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan.

“Menurut Lita Wulantika (2017:5) Kepuasan kerja secara umum menyakuti sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyakuti sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan itu tidak tampak serta nyata, tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan. Salah satu masalah yang sangat penting adalah mendorong karyawan untuk lebih produktif.”

Berdasarkan uraian di atas, dapat disusun bahwa definisi atau kesimpulan Kepuasan Kerja pada tabel 2.5 dibawah ini:

Tabel 2.5
Definisi Kepuasan Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kepuasan Kerja
1.	2017	Sutriso	Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.
2	2018	Sudaryono Agus dan Nunung	Kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi.
3	2018	Afandi	Kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Karyawan yang puas akan lebih produktif daripada karyawan yang tidak puas
4	(2011:202)	Hasibuan	Menurut Hasibuan (2011:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap tersebut dicerminkan oleh moral kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi antara di dalam dan di luar pekerjaan.
5	2010	wibowo	Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang mereka diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Sumber: Hasil olah peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 2.5 dari beberapa pendapat di atas menurut Afandi (2018) Kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Karyawan yang puas akan lebih produktif daripada karyawan yang tidak puas.

Dimana definisi dan indikatornya digunakan dalam penelitian ini, karena sesuai dengan permasalahan yang terjadi di Kantor Cabang Bandung Bank Tabungan Negara.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sutisno (2019, P.77), faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja adalah:

1. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. Keamanan kerja, Faktor ini disebut sebagai penunjang Kepuasan Kerja, baik bagi karyawan.keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan saat kerja.
3. Gaji, lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan Kepuasan Kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. Perusahaan dan Manajemen. Perusahaan dan Manajemen yang baik adalah yang mampu memberikansituasi dan kondisi kerja yang stabil, faktor ini yang menentukan Kepuasan Kerja karyawan.

5. Pengawasan, Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *TurnOver*.
6. Faktor instrinsik dari pekerjaan, Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
7. Kondisi kerja, termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.
8. Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas atau tidak puas dalam bekerja.

2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Berikut indikator-indikator dari kepuasan kerja menurut Afandi (2018) meliputi:

1. Supervisi, Isi pekerjaan yang sedang dilakukan seseorang memiliki elemen yang memuaskan dan sesuai
2. Upah, Jumlah bayaran yang diterima seorang karyawan dari pelaksanaan kerja dan sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Promosi, seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
4. Rekan kerja, Teman interaksi dalam pelaksanaan kerja

Tabel 2.6
Indikator Kepuasan Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Kepuasan Kerja
1	2018	Afandi	1) Supervisi 2) Upah 3) Promosi 4) Rekan kerja

Sumber: Hasil olah peneliti (2022)

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli mengenai Kepuasan Kerja, penulis menggunakan konsep Afandi (2018) dimana yang memiliki beberapa indikator yang sesuai dengan fenomena di Kantor Cabang Bandung Bank Tabungan Negara.

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Sebelum penulis melakukan penelitian, selanjutnya penulis membaca dan mempelajari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh penelitian terdahulu, gunanya untuk menjaga sebuah keaslian atau keoriginalitasan penelitian. Maka dari itu, dapat dibandingkan penelitian-penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan variable penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.7
Penelitian Terdahulu

No	Penulis /Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Aan Purnomo (2014)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. HYUP SUNG Indonesia Purbalingga.	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi antara motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.	Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel lingkungan kerja, dan kepuasan kerja	Penelitian ini tidak menggunakan variable karakteristik individu.

No	Penulis /Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
2.	Agus Murdiyanto (2012)	Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Motor Hepy Cabang Jawa Tengah	Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variable kinerja karyawan Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variable kinerja karyawan	Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel lingkungan kerja kepuasan kerja	Penelitian ini tidak menggunakan variable karakteristik individu.
3	Rannie Watung , Lotje Kawet dan Ivonne S. Saerang (2016), EMBA 828 Vol.4 No.2 Juni 2016, Hal. 828-837 (Jurnal)	pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Tomohon)	Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi secara Bersama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.	Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel lingkungan	Penelitian ini tidak menggunakan variable karakteristik individu dan kepuasan kerja.
4	Amna Anjun, Xu Ming, Ahmed Faisal Siddiqi and Samma Faiz Rasool (2018)	<i>An Emprical Study Analyzing Job Productity in Toxic Workplace Environments</i>	Penelitian ini berusaha menggali faktor-faktor yang dapat mempengaruhi intensitas produktivitas. Hasilnya, lingkungan kerja yang tidak sehat berdampak signifikan terhadap produktivitas kerja, lingkungan kerja yang tidak sehat meningkatkan tingkat kelelahan	Penelitian ini menggunakan variabel lingkungan kerja	Penelitian ini tidak menggunakan variabel karakteristik individu dan kepuasan kerja

No	Penulis /Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			kerja seorang karyawan		
5	- Sherren Delani Muntu - Jantje L. Sepang - Rosalina A.M Kolean gan (2018)	PengaruhLingku ngan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Tabungan Negara(Persero) tbk. Cabang Manado	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara. Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan	Menggunaka n Lingkungan kerja sebagai variabel X	Tidak menggunaka n karakteristik karyawan sebagai variabel X dan kepuasan karyawan sebagai variabel Y
6	- Riri Mayliz a, -Ghina Wahyuni (2022)	Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara Cabang Padang	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan dan lingkungan kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara Cabang Padang	Menggunaka n Lingkungan kerja sebagai variabel X	Tidak menggunaka n karakteristik karyawan sebagai variabel X dan kepuasan karyawan sebagai variabel Y
7	Marek Franek, Jakub Vecera (2008)	<i>Personal Characteristics and Job Satisfacion</i>	Penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja yang sangat penting dalam beberapa tahun terakhir	Menggunaka n kepuasan kerja sebagai variable Y	Tidak menggunaka n karakteristik individu dan lingkungan kerja sebagai variable X
8	Rahman Hasibuan (2018)	Faktor Lingkungan Kerja, dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. NOK BATAM	Penelitian ini menunjukkan 1.Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.NOK BATAM 2. Karakteristik Individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT.NOK BATAM	Penelitian ini dengan penelitian penulis, menggunakan variabel lingkungan kerja, dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja	Penelitian ini dilakukan berbeda lokasi dengan penulis penelitian

No	Penulis /Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
9	Alex Arianto dan Hendri anto Abahar ais (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Karyawan PT. MINAS PAGAI LUMBER	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kepuasan karyawan PT.MINAS PAGAI LUMBER	Penelitian ini dengan penelitian penulis, menggunakan variabel lingkungan kerja, dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja	Penelitian ini dilakukan berbeda lokasi dengan penulis penelitian

Sumber: Penelitian terdahulu

2.2 Kerangka Pemikiran

Secara teoritis penelitian harus dijelaskan keterkaitan antara variabel independen dan dependen. Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori saling berkaitan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Maka dari itu sebuah penelitian menjelaskan tentang variabel independen dan dependen yang mempunyai saling keterkaitan satu sama lain. Untuk mendorong sebuah karakteristik individu maka dibentuklah beberapa hal seperti adanya kepuasan kerja yang karyawan miliki atau terima agar terbentuklah sebuah kualitas dari kerja karyawan di sebuah perusahaan, organisasi maupun lembaga instansi. Begitupun jika perusahaan menginginkan karakteristik individu yang bagus, perusahaan ataupun lembaga instansi perlu adanya lingkungan kerja kepada para karyawan agar terbentuknya berbagai macam keahlian, memperbaharui lingkungan kerja mereka guna nya untuk menjadikan sumber daya manusia yang sangat berkualitas.

Karakteristik individu adalah penjabaran dari sikap, minat, dan kebutuhan yang dibawa oleh seseorang atau individu dalam melaksanakan kerja. Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya. Setiap manusia memiliki karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Berikut ini beberapa pendapat tentang karakteristik individu.

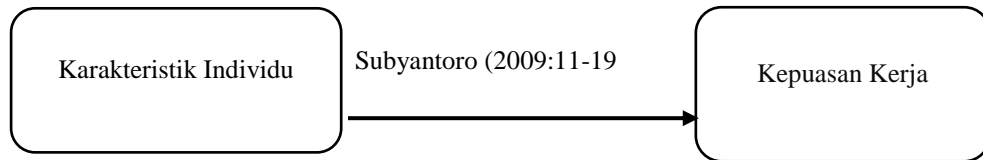
Lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Beberapa ahli mendeskripsikan lingkungan kerja sebagai segala hal yang ada di sekitar karyawan dan yang memengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas.

Kepuasan Kerja adalah sikap positif dari karyawan yang meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaan melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dikatakan bahwa karakteristik individu, dan lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, uraian dari kerangka pemikiran di atas didapat dalam keterkaitan variabel.

2.2.1 Pengaruh antara Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Subyantoro (2009:11-19) setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain adanya keragaman dari setiap individu baik dari sisi kemampuan, nilai yang didapat dari pekerjaan, sikap dan minat yang tinggi dapat mendorong rasa puas dari setiap individu terhadap pekerjaannya.

Dengan demikian dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif antara Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja yang digambarkan sebagai berikut:

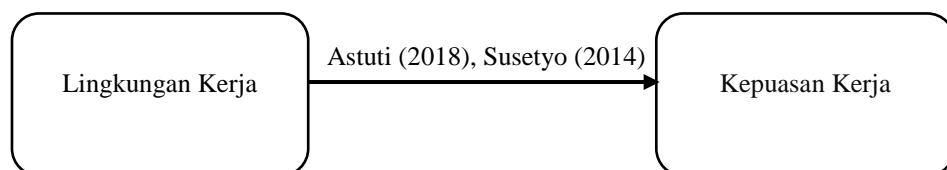


Gambar 2.1
Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja

2.2.2 Pengaruh antara Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja dapat dilihat dalam penelitian oleh Astuti (2018) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa: Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa lingkungan kerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada perusahaan PT. Sarana Agro Nusantara Medan. Lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja dapat dilihat dalam penelitian oleh Susetyo, dkk (2014) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa: Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.

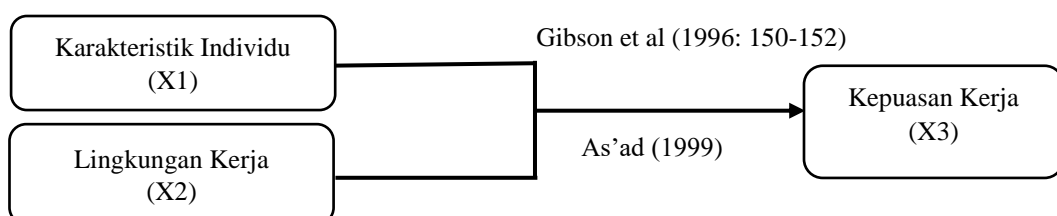
Dengan demikian dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif antara Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja yang digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.2
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

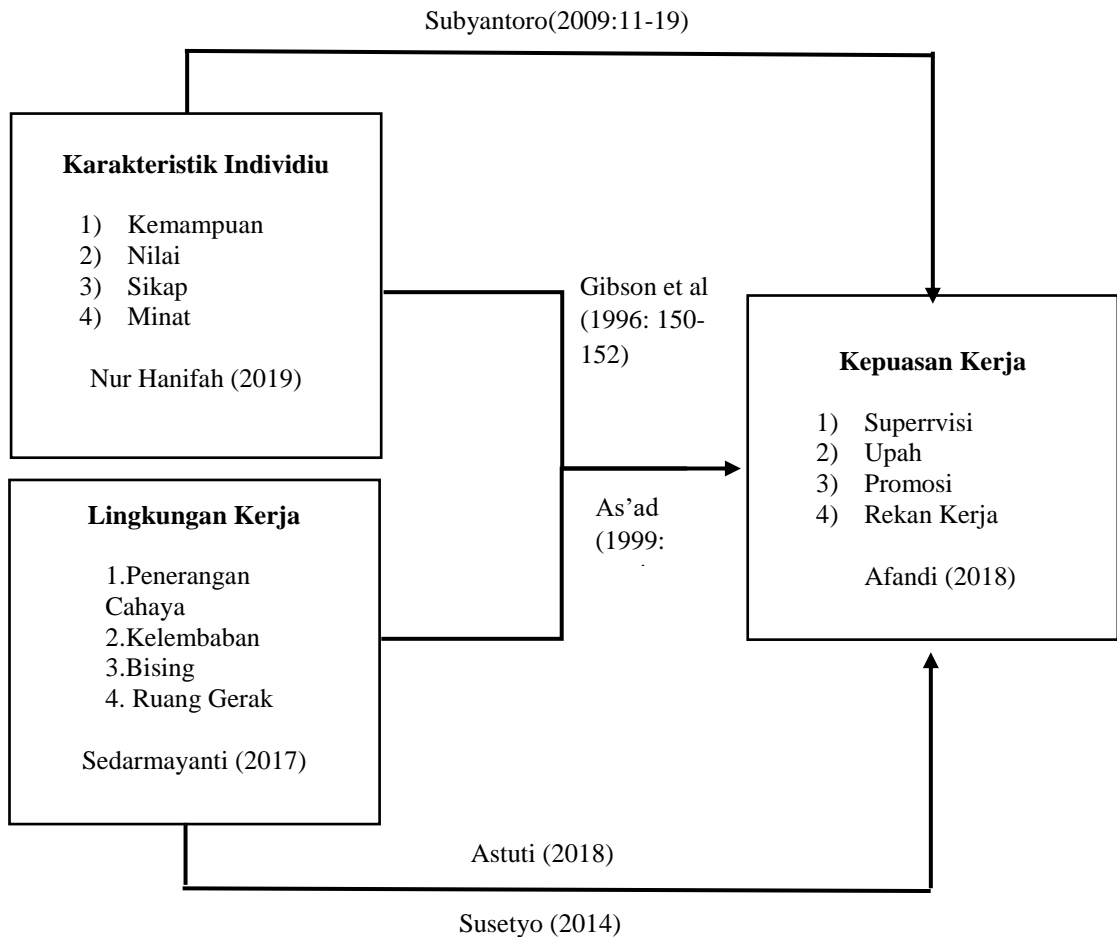
2.2.3 Pengaruh antara Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Karakteristik individu, dan lingkungan kerja sebenarnya merupakan suatu bentuk yang mendukung organisasi pada kepuasan kerja, dimana satu variabel dengan yang lainnya saling berkaitan. Pengertian dari kepuasan kerja itu sendiri menurut Gibson, Ivanchevich dan Donnelly (1996: 150-152) menyatakan: “Kepuasan kerja adalah suatu sikap yang dipunyai individu mengenai pekerjaannya. Hal ini dihasilkan dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya, didasarkan pada faktor lingkungan kerja, seperti gaya penyelia, kebijakan dan prosedur, afiliasi kelompok kerja, kondisi kerja, gaji dan tunjangan”. Keadaan yang menyenangkan dapat dicapai jika sifat dan jenis pekerjaan yang harus dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan nilai yang dimiliki. Sebagaimana dikemukakan oleh As’ad (1999: 104): dengan mengutip pendapatnya Hoppe mendefinisikan “Kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.” Dengan demikian, seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.



Gambar 2.3
Pengaruh antara Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

2.2.4 Paradigma Penelitian



Gambar 2.4
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Dari hasil pembahasan kerangka teori diatas maka peneitian ini diperlukan adanya sebuah hipotesis untuk mengetahui adakah hubungan antara variabel independent dan variabel dependent. Menurut pendapat dari Sugiyono (2019) hipotesis merupakan jawaban yang sifatnya sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah tersebut sudah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis disebut sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori.

Berdasarkan yang telah dibahas pada BAB II yaitu kajian pustaka dan kerangka pemikiran yang telah disusun ke dalam sebuah paradigma penelitian. Maka penulis telah menyusun hipotesis peneliti yang dapat disimpulkan yaitu sebagai berikut :

H1 : Diduga karakteristik individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Bandung

H2 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Bandung

H3: Diduga karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Bandung.

