

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Karakteristik Individu

2.1.1.1 Pengertian Karakteristik individu

Pada Setiap individu tentu saja akan memiliki karakteristik individu yang akan menentukan terhadap perilaku individu. Gibson (dalam Risman dkk,2013) mengungkapkan bahwa karakteristik individu terdiri atas kemampuan dan keterampilan,pengalaman, latar belakang dan demografi individu yang bersangkutan. Menurut Thoha dalam Jakfar (2010:15), “mengartikan karakteristik individu sebagai perilaku atau karakter yang ada pada diri seorang karyawan baik yang bersifat positif maupun negatif”. 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.

2.1.1.2 Dimensi dalam karakteristik individu

Karakteristik individu mencakup sejumlah sifat dasar yang melekat pada individu tertentu. Menurut Winardi dalam Rahman (2013:77), karakteristik individu mencakup sifat-sifat berupa kemampuan dan keterampilan; latar belakang keluarga, sosial, dan pengalaman, umur, bangsa, jenis kelamin dan

lainnya yang mencerminkan sifat demografis tertentu; serta karakteristik psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Lanjutnya, cakupan sifat-sifat tersebut membentuk suatu nuansa budaya tertentu yang menandai ciri dasar bagi suatu organisasi tertentu pula.

Menurut John, Donahue, dan Kentle dalam Purnomo dan Lestari (2010:146-147) membagi dimensi kepribadian menjadi lima yaitu: openness to experience, conscientiousness, extraversion, agreeableness dan neuroticism (OCEAN).

a. Kepribadian openness to experience atau keterbukaan terhadap pengalaman hidup antara lain penuh dengan ide baru, imajinasi yang aktif, cerdas dan mendalam, suka refleksi diri, penasaran dengan banyak hal, inovatif, dan artistik. Individu dengan openness to experience yang rendah atau closed to experience memiliki kepribadian yang berkebalikan dari karakter tersebut di atas seperti: tidak inovatif, suka sesuatu yang rutin, praktis, dan cenderung tertutup.

b. Kepribadian conscientiousness atau keterbukaan mata dan telinga antara lain suka bekerja keras, bekerja sesuai dengan rencana, dapat diandalkan, teratur, melakukan pekerjaan dengan cermat dan terperinci, dan cenderung rajin. Individu dengan kepribadian ini disebut memiliki conscientiousness yang tinggi. Sedangkan individu dengan conscientiousness yang rendah memiliki kepribadian: ceroboh, malas, tidak teratur, dan tidak dapat diandalkan.

c. Kepribadian extraversion atau keterbukaan terhadap orang lain antara lain: aktif berbicara, penuh dengan energi, antusias, kepribadian yang tegas dan pasti, ramah dan suka bergaul. Individu dengan kepribadian ini disebut memiliki extaversion

yang tinggi.

d. Agreeableness atau keterbukaan terhadap kesepakatan memiliki kepribadian antara lain: suka bekerja sama, dapat dipercaya, penuh perhatian dan baik pada orang lain, suka menolong, tidak mementingkan diri sendiri, pemaaf, dan tidak suka berselisih dengan orang lain. Individu dengan kepribadian tersebut dikatakan memiliki agreeableness yang tinggi.

e. Neuroticism atau keterbukaan terhadap tekanan memiliki kepribadian antara lain: sering merasa tertekan, penuh ketegangan dan kekhawatiran, mudah murung dan sedih, dan mudah gelisah. Individu dengan kepribadian ini dikatakan memiliki emosi yang tidak stabil. Sebaliknya, individu dengan emosi yang stabil memiliki kepribadian antara lain: dapat mengatasi stress dengan baik, tidak mudah kecewa, tenang dalam situasi menegangkan, dan tidak mudah tertekan.

2.1.1.3 Faktor karakteristik individu

Menurut Robbins (2006) dalam penelitian Laksmi sari (2016) Ada beberapa faktor dari karakteristik individu antara lain:

a. Usia

Menyatakan bahwa, usia (umur) adalah lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan atau diadakan). Robbins (2006) 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. Robbins (2006) 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. Satu masalah yang tampaknya membedakan antar jenis kelamin, khususnya saat karyawan mempunyai anak-anak pra sekolah. Ibu-ibu yang biasanya bekerja full time mungkin akan memilih bekerja dengan paruh waktu, jadwal kerja yang lebih fleksibel, dan telekomuting (mengerjakan pekerjaan kantor dirumah) agar bias menampung tanggung jawab terhadap keluarga.

c. Status Pernikahan

Perkawinan adalah ikatan lahir batin antara seorang pria dan seorang wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga atau rumah tangga yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan 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 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, karyawan yang telah menikah memiliki tanggungan yang lebih besar dibandingkan karyawan yang belum menikah. Sehingga dapat dikatakan status pernikahan dapat memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan (Robbins 2006).

d. Jumlah Tanggungan

Jumlah tanggungan merupakan banyaknya orang atau anggota keluarga yang ditanggung oleh seorang karyawan. Semakin banyak jumlah tanggungan seorang karyawan 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 karyawan menjadi berkurang dan karyawan akan berusaha untuk mempertahankan atau meningkatkan produktivitas kerja mereka.

e. Pengalaman Kerja

Kreitner dan Kinicki (2009) menyatakan bahwa, 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 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 (Kreitner dan Kinicki 2009).

2.1.1.4 Indikator karakteristik individu

Menurut thoha dalam jakfar (2010:15) menyebutkan ada beberapa indikator karakteristik individu:

- 1) Kemampuan (ability), adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan Robbins (2006). Dengan kata lain bahwa kemampuan (ability) merupakan fungsi dari pengetahuan (knowledge) dan keterampilan (skill), sehingga formulanya adalah $A : f(K.S)$.
- 2) Nilai, Menurut Robbin (2006), nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang – orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.
- 3) Sikap (attitude), Menurut Robbins (2006) 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 (interest), 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 pekerjaanpun berbeda-beda (As'ad, 2004).

2.1.2 Karakteristik Pekerjaan

2.1.2.1 Pengertian karakteristik pekerjaan

Menurut Pangabean (2004:130) “Karakteristik pekerjaan berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri dimana ia berkaitan dengan cara bagaimana karyawan menilai tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya”.

Berry dan Houston (Mundung, 2007) “Karakteristik pekerjaan adalah sikap aspek internal dari kerja itu sendiri yang terdiri dari variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, kewenangan dan tanggung jawab serta umpan balik dari tugas yang telah dilakukan

Agung Panudju (2003:6), mendefinisikan karakteristik pekerjaan sebagai Berikut“Menunjukkan seberapa besar pengambilan keputusan yang dibuat oleh karyawan kepada pekerjaannya, dan seberapa banyak tugas yang harus dirampungkan oleh karyawan”.

2.1.2.2 Model karakteristik pekerjaan

Model karakteristik pekerjaan mengemukakan bahwa pekerjaan apa pun bisa dideskripsikan dalam lima dimensi pekerjaan utama, yaitu (Robbins,2003:219) :

1. Keanekaragaman Keterampilan (Skill Variety) Sejauh mana pekerjaan itu menuntut keragaman kegiatan yang berbeda sehingga pekerjaan itu dapat menggunakan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda.
2. Identitas Tugas (Task Identity) Sejauh mana pekerjaan itu menuntut diselesaikannya seluruh potongan kerja secara utuh dan dapat dikenali.
3. Arti Tugas (Task Significance) Sejauh mana pekerjaan itu mempunyai dampak yang cukup besar pada kehidupan atau pekerjaan orang lain.
4. Otonomi (Autonomy) Sejauh mana pekerjaan itu memberikan kebebasan, ketidaktergantungan, dan keleluasaan yang cukup besar kepada individu dalam menjadwalkan pekerjaan itu dan dalam menentukan prosedur yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan itu.
5. Umpan Balik (Feedback) Sejauh mana pelaksanaan kegiatan pekerjaan yang dituntut oleh pekerjaan itu menghasilkan diperolehnya informasi yang langsung dan jelas oleh individu mengenai keefektifan kinerjanya.

2.1.2.3 Desain karakteristik pekerjaan

Menurut Mathis dan Jackson (2006), desain pekerjaan berkaitan dengan pengaturan pekerjaan, tugas dan tanggungjawab dalam suatu unit kerja yang produktif yang melibatkan isi dari pekerjaan, dan pengaruhnya terhadap tenaga kerja. Desain pekerjaan perlu mendapatkan perhatian lebih karena alasan-alasan berikut:

1. Desain pekerjaan dapat memengaruhi kinerja untuk pekerjaan tertentu khususnya untuk motivasi tenaga kerja yang dapat membuat perbedaan besar pada kinerjanya.
2. Desain pekerjaan dapat memengaruhi kepuasan kerja karena seorang tenaga kerja yang puas dengan konfigurasi pekerjaan tertentu belum tentu memuaskan bagi yang tenaga kerja lainnya.
3. Desain pekerjaan dapat memengaruhi kesehatan fisik maupun mental.

2.1.2.4 Indikator karakteristik pekerjaan

Agung Panudju (2009), menyebutkan bahwa setiap pekerjaan memiliki lima karakteristik, yaitu :

1. Otonomi, yaitu kebebasan untuk mengendalikan sendiri pelaksanaan tugasnya berdasarkan uraian dan spesifikasi pekerjaan yang dibebankan kepadanya, dengan indikator kebebasan dalam merencanakan pekerjaan dan kebebasan dalam melaksanakan tugas.

2. Variasi pekerjaan, yaitu keterampilan/metode/cara yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas, keterampilan dan variasi tugas.
3. Identitas tugas, yaitu aktivitas yang dilakukan karyawan dalam merencanakan dan melaksanakan tugas, dengan indikator tingkat pemahaman prosedur kerja dan tingkat keterlibatan kerja.
4. Signifikansi tugas, yaitu pentingnya pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, dengan indikator dampak pekerjaan terhadap karyawan lain dalam satu departemen dan lain departemen.
5. Umpan balik, yaitu informasi atau tanggapan mengenai hasil pelaksanaan kerja karyawan, dengan indikator penerima informasi tentang keberhasilan yang telah dicapai dan penerimaan informasi tentang kesesuaian pelaksanaan kerja dengan keinginan atasan.

2.1.3 Iklim Organisasi

2.1.3.1 Pengertian iklim organisasi

Duncon sebagaimana dikutip Darzanti (2010:3) mencirikan iklim organisasi sebagai keseluruhan faktor-faktor fisik dan sosial yang terdapat dalam sebuah organisasi.

Payne dan Pugh sebagaimana dikutip oleh Darzanti (2010:2) mendefinisikan iklim organisasi sebagai suatu konsep yang merefleksikan isi dan kekuatan dari nilai-nilai umum, norma, sikap, tingkah laku dan perasaan anggota terhadap suatu sistem.

Menurut Tagiuri dan G. Litwin dalam Dame (2009) “iklim organisasi

merupakan kualitas lingkungan internal yang secara relative terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku setiap anggotanya”

Menurut Raeny Dwi Santy (2018) iklim organisasi merupakan aspek eksternal pekerjaan yang mempengaruhi pekerjaan dalam menyesuaikan tugas yang mencakup lingkungan pekerjaan, hubungan atasan dan teman sekerja dalam organisasi. Iklim organisasi pada dasarnya akan mampu memunculkan suasana kerja yang menyenangkan, menantang dan membangkitkan motivasi kerja.

2.1.3.2 Faktor penentu iklim organisasi

Iklim dapat mempengaruhi motivasi, prestasi dan kepuasan kerja. Iklim organisasi bisa bergerak dari yang menyenangkan ke netral, sampai dengan tidak menyenangkan. Tetapi pada umumnya manager dan pegawai menginginkan iklim yang menyenangkan karena menyangkut keuntungan seperti prestasi yang lebih baik, kepuasan kerja dan dapat menimbulkan semangat kerja. Para pegawai merasa bahwa iklim yang menyenangkan apabila mereka melakukan sesuatu yang bermanfaat dan menimbulkan perasaan berharga. Mereka sering kali menginginkan pekerjaan yang menantang, yang memuaskan secara intrinsik. Kebanyakan pegawai juga menginginkan tanggung jawab dan kesempatan untuk berhasil. Mereka ingin didengarkan dan diperlukan sebagai orang yang bernilai. Para pegawai merasa bahwa organisasi benar-benar memperhatikan kebutuhan dan masalah mereka. Steers dalam Halim (2009:7) mengatakan bahwa faktor yang berpengaruh terhadap penentu iklim adalah struktur organisasi, teknologi,

lingkungan luar dan kebijakan serta praktek manajemen. Iklim yang timbul merupakan arena penetapan keputusan mengenai prestasi. Bilamana iklim bermanfaat bagi kebutuhan individu (misalnya, memperhatikan kepentingan pekerja dan berorientasi prestasi), maka kita dapat mengharapkan tingkah laku kearah tujuan yang tinggi. Sebaliknya, bilamana iklim yang timbul bertentangan dengan tujuan, kebutuhan dan motivasi pribadi, dapat diharapkan bahwa prestasi maupun kepuasan akan berkurang. Dengan perkataan lain hasil akhir atau tingkah laku ditentukan oleh interaksi antara kebutuhan individu dan lingkungan organisasi yang mereka rasakan. Tingkat prestasi, kepuasan dan sebagainya yang dihasilkan kemudian mengumpan balik dan memberikan sumbangan bukan saja pada iklim lingkungan kerja yang bersangkutan, tetapi juga pada kemungkinan perubahan kebijakan dan praktek manajemen.

2.1.3.3 Dimensi iklim organisasi

Menurut Campbell dalam Darzanti (2010:5) ada sepuluh dimensi iklim pada tingkat organisasi secara keseluruhan. Dimensi-dimensi itu adalah :

- 1) Struktur tugas. Tingkat perincian metode yang dipakai untuk melakukan tugas oleh organisasi.
- 2) Hubungan imbalan-hukuman. Tingkat batas pemberian imbalan tambahan seperti promosi dan kenaikan gaji didasarkan pada prestasi dan jasa dan bukan pada pertimbangan-pertimbangan lain seperti senioritas, favorititas, dan seterusnya.
- 3) Sentralisasi keputusan. Batas keputusan-keputusan penting dipusatkan pada manajemen atas.

- 4) Tekanan pada prestasi. Keinginan pihak pekerja organisasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dan memberikan sumbangannya bagi sasaran karya organisasi.
- 5) Tekanan pada latihan dan pengembangan. Tingkat batas organisasi berusaha meningkatkan prestasi individu melalui kegiatan latihan dan pengembangan yang tepat.
- 6) Keamanan versus resiko. Tingkat batas tekanan dalam organisasi menimbulkan perasaan kurang aman dan kecemasan pada para anggotanya.
- 7) Keterbukaan versus ketertutupan. Tingkat batas orang-orang lebih suka berusaha menutupi kesalahan mereka dan menampilkan diri secara baik daripada berkomunikasi secara bebas dan bekerjasama.
- 8) Status dan semangat. Perasaan umum diantara para individu bahwa organisasi merupakan tempat bekerja yang baik.
- 9) Pengakuan dan umpan balik. Tingkat batas seorang individu mengetahui apa pendapat atasannya dan manajemen mengenal pekerjaannya serta tingkat batas dukungan mereka atas dirinya.
- 10) Kompetensi dan keluwesan organisasi secara umum. Tingkat batas organisasi mengetahui apa tujuannya dan mengejanya secara luwes dan kreatif Termasuk juga batas organisasi mengantisipasi masalah, mengembangkan metode baru, dan mengembangkan keterampilan baru pada pekerja sebelum masalahnya menjadi gawat.

2.1.3.4 Indikator iklim organisasi

Menurut Tagiuri dan G. Litwin dalam Dame (2009) indikator iklim organisasi terdapat 2 bagian, yaitu :

1. Indikator dari iklim organisasi fisik meliputi Keadaan lingkungan tempat kerja, dan Waktu dan jadwal kerja,
2. Sedangkan indikator dari iklim organisasi non fisik meliputi Keadaan lingkungan sosial, Sistem manajemen, Konsumen, Kewajiban anggota organisasi, Budaya organisasi, Hubungan antar karyawan, dan Hubungan karyawan dengan pimpinan.

2.1.4 Kepuasan kerja karyawan

2.1.4.1 Pengertian kepuasa Kerja karyawan

Menurut Robbins, (2006:15), kepuasan kerja adalah :

“Suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima”.

Menurut wxley dan yukil: dalam Isniar (2018;141) mengartikan kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya.

Veithzal Rivai (2004:475) kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak puas dalam bekerja.

Menurut” Marihori Tua Efendi Hariadja dalam Isnari Budiarti dan Trustorini Handayani (2017) Kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

“kepuasan kerja merupakan sejauh mana individu merasakan secara positif atau negative berbagai macam factor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya”.

2.1.4.2 Mengukur kepuasan kerja karyawan

Greenberg dan Baron, seperti yang dikutip oleh Wibowo (2009:30) menyatakan ada tiga cara untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu rating scale dan kuesioner, critical incidents, serta wawancara. Rating scale dan kuesioner merupakan pendekatan pengukuran kepuasan kerja yang paling umum digunakan. Dengan menggunakan kuesioner dimana rating scale secara khusus disiapkan. Dengan menggunakan metode ini orang akan menjawab pertanyaan yang memungkinkan mereka melaporkan reaksi mereka terhadap pekerjaan mereka. Selanjutnya critical incident merupakan alat ukur dimana setiap responden menjelaskan kejadian yang menghubungkan pekerjaan mereka dengan perasaan yang mereka terima apakah memuaskan atau tidak. Jawaban mereka dipelajari untuk mengungkapkan tema yang mendasari. Misalnya, apabila pekerja menyebutkan bahwa disaat bekerja mereka diperlakukan kasar oleh supervisor, atau apabila pekerja memuji supervisor atau sensitivitas yang ditunjukkan pada masa yang sulit dan gaya pengawasan, semua ini memainkan peranan penting dalam melihat kepuasan kerja pegawai. Sedangkan wawancara merupakan prosedur mengukur kepuasan kerja dengan melakukan wawancara tatap muka

dengan pegawai, yaitu dengan menanyakan secara langsung tentang sikap mereka terhadap pekerjaan mereka.

2.1.4.3 Cara pegawai mengungkapkan kepuasan kerja

Menurut Gibson dalam Darzanti (2010:11) ekspresi seseorang dalam menunjukkan ketidakpuasan kerja mengacu pada dimensi bentuk ekspresi aktifpasif dan konstruktif-destruktif. Dari dua dimensi tersebut menurut Gibson reaksi ketidakpuasan seseorang dapat dilihat kedalam empat bentuk sikap :

1. Suara (voice), yaitu reaksi dengan aktif dan konstruktif sehingga memunculkan sikap untuk memperbaiki organisasi melalui saran perbaikan, demonstrasi, dan lain sebagainya.
2. Eksit (exit), yaitu reaksi ketidakpuasan dengan aktif dan destruktif sehingga memunculkan sikap dengan bentuk meninggalkan atau keluar dari organisasi.
3. Kesetiaan (loyalty), yaitu reaksi dengan pasif dan destruktif sehingga memunculkan sikap pasif tetapi optimis menunggu membaiknya kondisi meliputi berbicara membela kritik dari luar dan mempercayai manajemen untuk melakukan hal yang tepat.
4. Pengabaian (neglect), yaitu reaksi dengan pasif dan konstruktif sehingga memunculkan sikap membiarkan kondisi memburuk tersebut termasuk sikap kemangkiran, datang terlambat, dan lain sebagainya.

Newstrom dan Davis (2004:262) menjelaskan hubungan antara kepuasan kerja dengan kemangkiran dan pengunduran diri pegawai. Ia menjelaskan bahwa

pegawai yang tidak puas cenderung akan tinggi tingkat kemangkirannya serta cepat ingin keluar dari organisasi.

2.1.4.4 Faktor-faktor yg mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Edy Sutrisno (2010:80) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1. Faktor psikologi, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, keterampilan kerja, sikap kerja, bakat dan keterampilan.
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan dengan atasannya atau dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
3. Faktor Fisik Financial, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja , keadaan ruang, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
4. Faktor Finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas-fasilitas promosi, dan

sebagainya.

2.1.4.5 Indikato kepuasan kerja karyawan

Rivai (2004:479) mengemukakan faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang pegawai, yaitu :

- 1) Isi pekerjaan. Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu. Biasanya pegawai lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepada mereka untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan
- 2) Supervisi. Penyelia yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, penyelia sering dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya.
- 3) Organisasi dan Manajemen. Organisasi dan manajemen yang baik akan memperhatikan kesejahteraan pegawai dengan mengupayakan berbagai cara untuk mempertahankan, memotivasi dan menciptakan kepuasan kerja pegawai.
- 4) Kesempatan untuk Maju. Kesempatan untuk maju merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.
- 5) Pembayaran (upah/gaji). Pegawai menginginkan sistem pembayaran yang mereka anggap adil, tidak bermakna ganda, dan sesuai dengan harapan mereka.
- 6) Ciri-ciri / Sifat Rekan Kerja. Mitra kerja yang ramah dan mendukung dapat mendorong kepuasan kerja pegawai.

7) Kondisi Kerja. Pegawai peduli dengan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung pekerjaan mereka.

2.1.5 Hasil penelitian terdahulu

Tabel 2.1

Hasil Penelitian Terdahulu

| No | Judul Penelitian/Judul Referensi | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|---|--|--|--|
| 1 | Pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik situasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Oleh : I Gusti Ayu Komang Mahayanti (2017) | karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Agung Bali Oleh-Oleh Khas Bali - Tanah Lot. Karakter individu yang mencakup kecakapan, sikap, latar belakang dan demografi sangat mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan. Artinya, karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja | Peneliti sama-sama menggunakan variabel karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja | Peneliti menggunakan variabel karakteristik individu (X1) karakteristik pekerjaan(X2) dan kepuasan kerja (Y) |

| No | Judul Penelitian/Judul Referensi | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|---|---|---|--|
| 2 | <p>Pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik situasi kerja terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan</p> <p>Oleh :</p> <p>Franciscus Jefri Otmo (2016)</p> | <p>Variabel karakteristik (X2) hasil uji t menyatakan bahwa besarnya t hitung absolut sebesar 8,895 dengan probabilitas signifikan 0,000. Oleh karena t hitung absolut sebesar 8,895 lebih besar dari nilai kritis $t = 1,6602$ dan probabilitas signifikan 0,000 nilainya berada dibawah yang digunakan yakni 5%, maka hipotesis 2 terbukti. Hal ini dapat diartikan bahwa: karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan karyawan di CV. Karya Pemuda Semarang.</p> | <p>Peneliti sama-sama menggunakan variabel karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja</p> | <p>Penulis tidak menggunakan variabel Karakteristik situasi kerja dan tingkat kepuasan kerja</p> |

| No | Judul Penelitian/Judul Referensi | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|---|---|---|--|
| 3 | <p>Pengaruh karakteristik individu dan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada komietmen organisasi dinas perikanan kampar</p> <p>Oleh : Fahrani Fauziah (2018)</p> | <p>Dinas Perikanan Kabupaten Kampar dapat dioptimalkan lagi melalui mengembangkan rasa solidaritas dan rasa saling keterkaitan di antara para pegawai dengan diharap agar meningkatkan minat pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan agar tercapainya keefektifitasan yang baik. Serta pimpinan diharapkan memberikan arahan dan dorongan kepada bawahannya dengan mengikut sertakan dalam tugas- tugas penting sehingga dengan sendirinya minat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan akan menjadi baik.</p> | <p>Menggunakan variabel karakteristik individu sebagai variabel x1 yang mempengaruhi variabel x3 yaitu kepuasan kerja</p> | <p>Penulis tidak menggunakan variabel komunikasi interpersonal dan komitmen organisasi</p> |

| No | Judul Penelitian/Judul Referensi | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|--|---|---|---|
| 4 | <p>Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja</p> <p>Oleh :</p> <p>Herman Sjaharuddin(2017)</p> | <p>Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Koefisien jalur bertanda positif menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan (penguasaan pekerjaan) yang dimiliki karyawan tergolong tinggi. Hal ini disebabkan tingginya kesadaran karyawan didalam mengerjakan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka sehingga pekerjaan tersebut dikerjakan dengan terstruktur sehingga hasilnya mudah dimengerti oleh karyawan lainya. Nilai</p> | <p>Menggunakan karakteristik individu sebagai variabel x1 yang mempengaruhi variabel y,yaitu kepuasan kerja</p> | <p>Penulis tidak menggunakan variabel kompensasi.</p> |

| No | Judul Penelitian/Judul Referensi | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|---|--|---|--|
| 5 | <p>Komitmen organisasi, kompensasi, dan iklim organisasi pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan studi pada PT. TELKOM TBK. MANADO</p> <p>Oleh :</p> <p>Farley Kambey (2016)</p> | <p>Hasil pengujian hipotesis menunjukkan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, namun pengaruhnya adalah negatif. Berarti situasi iklim organisasi yang buruk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung teori yang mengatakan bahwa memang iklim organisasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Yamsul (2013) juga menemukan bahwa iklim organisasi berupa berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.</p> | <p>Menggunakan variabel X3 sebagai iklim organisasi dan variabel Y sebagai kepuasan kerja</p> | <p>Penulis tidak menggunakan variabel komitmen organisasi dan kompensasi</p> |

| No | Judul Penelitian/Judul Referensi | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|---|--|--|--|
| 6 | <p>Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.</p> <p>Oleh :</p> <p>ELVIERA SARI(209)</p> | <p>kepuasan kerja (Y) mempunyai koefisien korelasi sebesar 0,714. Koefisien korelasi tersebut menunjukkan tingkat hubungan iklim organisasi dan kepuasan kerja kuat dan positif berarti semakin baik persepsi karyawan terhadap iklim organisasi maka kepuasan kerja akan meningkat. Hal tersebut sejalan dengan teori Litwin dan Stringer bahwa terdapat beberapa unsur atau dimensi yang dapat membentuk iklim organisasi yang baik dan menyenangkan, yaitu dimensi interaksi dan dimensi tanggung jawab. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik iklim organisasi yang diciptakan akan semakin memberikan kepuasan kerja.</p> | <p>Sama-sama menggunakan variabel iklim organisasi sebagai variabel X2 dan variabel Y sebagai kepuasan kerja</p> | <p>Penulis tidak menggunakan variabel Kompensasi</p> |

| No | Judul Penelitian/Judul Referensi | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|---|--|---|---|
| 7 | <p>Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai dalam Mewujudkan Mutu Pelayanan Kesehatan. Oleh :</p> <p>Aidil Saputra</p> <p>(2017)</p> | <p>Hasil pembahasan menunjukkan bahwa iklim organisasi dan kompetensi pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dan mutu pelayanan kesehatan. Artikel ini berkesimpulan bahwa untuk mewujudkan mutu pelayanan kesehatan dapat dilakukan dengan mengkondusifkan iklim organisasi, serta meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerja pegawai.</p> | <p>Penulis menggunakan variabel iklim organisasi.</p> | <p>Penulis tidak menggunakan variabel kompetensi.</p> |

| No | Judul Penelitian/Judul Referensi | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|--|---|---|---|
| 8 | <p><i>The Influence of Individual Characteristics on Organization Performance and Job Satisfaction</i></p> <p>Oleh : Muhammad Imdad Ullah (2015)</p> | <p>Penelitian saat ini menganalisis dampak karakteristik individu pada kepuasan kerja dan kinerja organisasi dan juga menganalisis karakteristik individu pada kinerja pekerjaan dan kinerja organisasi dengan pengaruh karakteristik individu. Hasil studi currint menunjukkan bahwa karakteristik individu memiliki hubungan yang cukup besar dengan kepuasan kerja dan kinerja organisasi tetapi beberapa variabel independen telah menunjukkan hubungan tidak signifikan (yaitu pengalaman dan usia) pada kepuasan kerja. 8 hipotesis diterima dari 10 hipotesis dan dua hipotesis ditolak. Diskusikan di bawah ini secara mendetail.</p> | <p>Menggunakan variabel X1 sebagai karakteristik individu dan Y sebagai variabel kepuasan kerja</p> | <p>Penulis tidak menggunakan variabel kinerja organisasi.</p> |

| No | Judul Penelitian/Judul Referensi | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|--|--|---|--|
| 9 | <p>Organizational climate and its relationship to job satisfaction in kuwaiti industrial companies</p> <p>Oleh :</p> <p>Sanad A. Alajmi, Ph.D.(2016)</p> | <p>Penelitian ini menguji pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja di perusahaan industri Kuwait. Hasilnya menunjukkan bahwa iklim organisasi baik dan cocok dalam situasi di mana semua dimensinya berada di atas rata-rata. Struktur organisasi adalah peringkat teratas, sementara evaluasi kinerja memiliki peringkat terakhir. Studi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki tingkat yang baik dan sesuai juga</p> | <p>Sama-sama menggunakan iklim organisasi sebagai variabel x1 dan kepuasan kerja sebagai variabel y</p> | <p>Penulis tidak menggunakan variabel hubungannya dengan kepuasan kerja.</p> |

2.2 Kerangka pemikiran

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Menurut Uma Sekaran (dalam

Sugiyono,2017:60), mengemukakan bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Sedangkan menurut Suriasumantri (dalam Sugiyono, 2017:60), kerangka pemikiran ini merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan.

Untuk meningkatkan intesitas perusahaan salah satunya yaitu dengan adanya karakteristik individu yang dimiliki karyawan maka suatu perusahaan akan lebih diuntungkan dan berjalan dengan baik dan sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu akan meningkatkan kepuasan individu tersebut dalam bekerja. 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.

Adanya penerapan yang baik mengenai karakteristik pekerjaan yang ada dalam perusahaan akan mampu membangkitkan rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya dan tingkat karakteristik pekerjaan yang tinggi akan membangkitkan rasa tanggung jawab yang lebih besar diperusahaannya.

Demikian juga dengan iklim organisasi yang harmonis dapat mewujudkan kepuasan kerja yang lebih baik dalam diri karyawan. Iklim organisasi merupakan himpunan karakteristik yang memberikan gambaran tentang organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya, berlaku untuk jangka waktu tertentu dan mempengaruhi perilaku orang-orang dalam organisasi, akan tetapi disiplin kerja juga mempunyai peran penting dalam mewujudkan tujuan

organisasi karena mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja seseorang karyawan.

2.2.1 Pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja

Menurut Arief Subyantoro (2009:11-19), setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Perbedaan individu dari sisi kemampuan (ability), nilai, sikap (attitude) dan minat (interest) yang merupakan sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu akan meningkatkan kepuasan individu tersebut dalam bekerja. 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.

Hasil penelitian ini mendukung pernyataan Arief (2009) bahwa karakteristik individu secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian Hariyadi (2013) menunjukkan hasil bahwa karakteristik individu secara positif berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Irawan (2012), Karakteristik individu memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

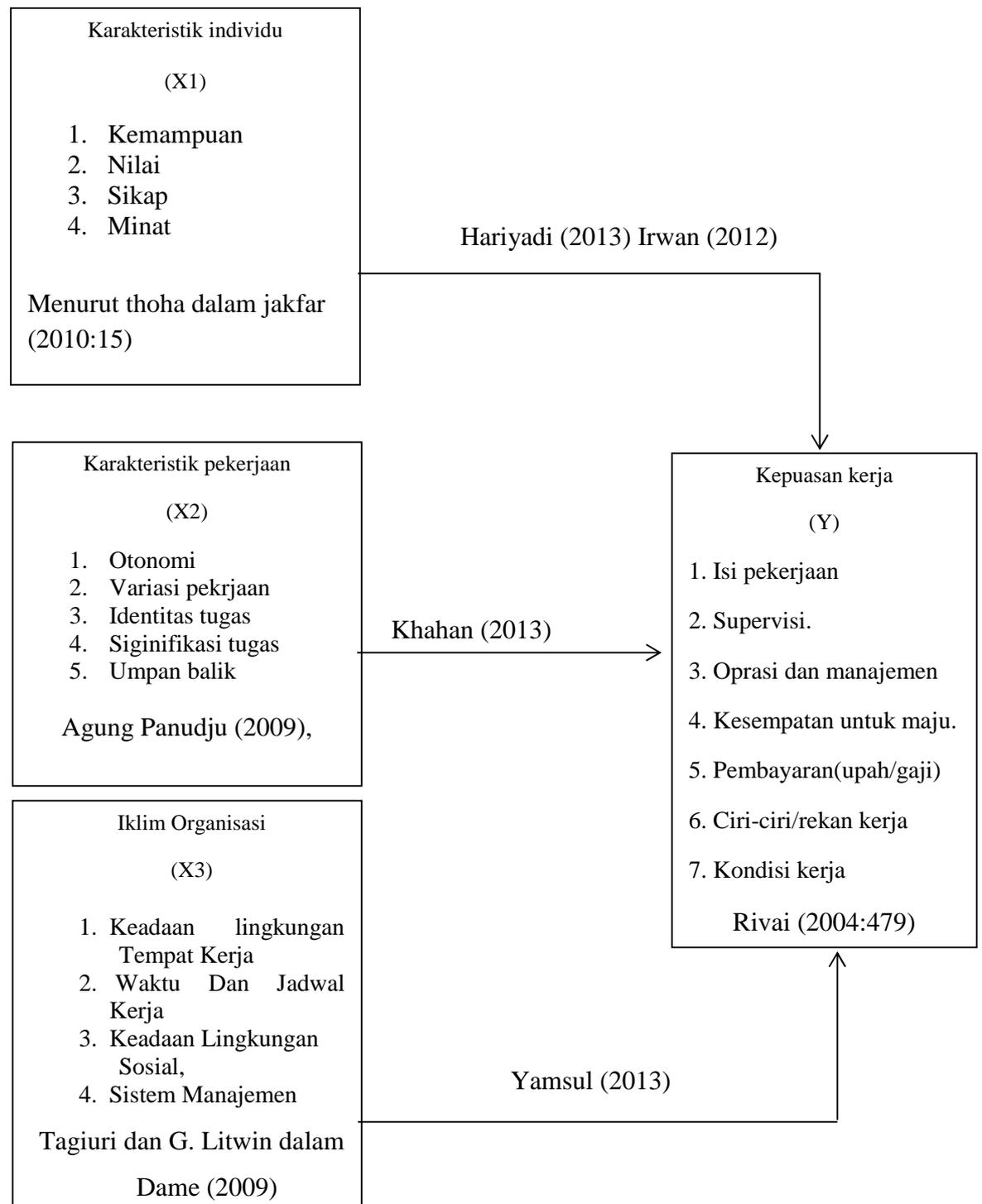
2.2.2 Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja

Hasil analisis data karakteristik pekerjaan memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja, terlihat adanya penerapan yang baik mengenai karakteristik pekerjaan yang ada dalam perusahaan akan mampu membangkitkan rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian ini searah dengan pernyataan Mahardhika dan Moh (2014) tingkat karakteristik pekerjaan yang tinggi akan membangkitkan rasa tanggung jawab yang lebih besar serta berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Khahan (2013), meneliti hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja, dan hasilnya menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian Hariyadi (2013) menunjukkan hasil bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

2.2.3 Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, namun pengaruhnya adalah negatif. Berarti situasi iklim organisasi yang buruk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung teori yang mengatakan bahwa memang iklim organisasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Yamsul (2013) juga menemukan bahwa iklim organisasi berupa berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.2.4 Pradigma Penelitian



Gambar 2.1
Paradigma Pemikiran

2.3 Hipotesis

Sugiyono (2009) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori.

Atas dasar latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka penelitian tersebut, maka dapat dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1 : Diduga Karakteristik individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja Karyawan
- H2 : Diduga Karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Karyawan
- H3 : Diduga Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Karyawan