



**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN
KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP
KEPUASAN KERJA PADA PT. ALFA
SCORPII BILAL**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

MUHAMMAD NURUL IMAN
NPM: 1615310815

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

N A M A : MUHAMMAD NURUL IMAN
NPM : 1615310815
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL : PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU
DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT.
ALFA SCORPII BILAL

MEDAN, APRIL 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAHAP S.E, S.Psi, M.si)

PEMBIMBING I

(SAIMARA A.M SEBAYANG, S.E, M.Si)

DEKAN



(Dr. ONNY-MEDALINE, S.H, M.Kn)

PEMBIMBING II

(RAHMAT HIDAYAT, S.E., MM)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN
SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

PERSETUJUAN UJIAN

N A M A : MUHAMMAD NURUL IMAN
NPM : 1615310815
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL : PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU
DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT.
ALFA SCORPII BILAL

MEDAN, April 2021

KETUA



(RAMADHAN HARAHAHAP S.E, S.Psi, M.si)

ANGGOTA I

(SAIMARA A.M SEBAYANG, S.E, M.Si)

ANGGOTA II

(RAHMAT HIDAYAT, S.E., MM)

ANGGOTA III

(ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si)

ANGGOTA IV

(DIAN SEPTIANA SARI, S.Sos., MSP)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Nurul Iman

NPM : 1615310815

Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik
Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Alfa
Scorpii Bilal.

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, April 2021



Muhammad Nurul Iman

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Nurul Iman
Tempat/Tanggal Lahir : Tuntungan, 07 Desember 1998
NPM : 1615310815
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jalan Kutalimbaru Gg Melati III Pondok Batu
Tuntungan 1.

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi. Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang. Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, April 2021

Yang membuat pernyataan



Muhammad Nurul Iman



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : MUHAMMAD NURUL IMAN
 Tempat/Tgl. Lahir : TUNTUNGAN / 07 Desember 1998
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310815
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 123 SKS, IPK 3.60
 Nomor Hp : 082274979615
 Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	Pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pada PT ALFA SCORPII BILALO

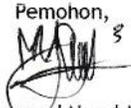
Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

*Coret Yang Tidak Perlu



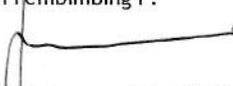
(Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)

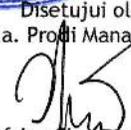
Medan, 25 November 2019

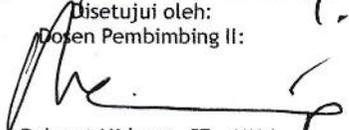
Pemohon,

 (Muhammad Nurul Iman)

Tanggal :
 Disahkan oleh :
 Dekan

 (Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)

Tanggal : 25/11/2019
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

 (Saimara A.M. Sebayang, SE., M.Si)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Ka. Prodi Manajemen

 (Nurafrina Siregar, SE., M.Si.)

Tanggal : 25/11/2019
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing II :

 (Rahmat Hidayat, SE., MM)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02 Revisi: 0 Tgl. Eff: 22 Oktober 2018



*all
may
18/12/2021*

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN
KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN
KERJA PADA PT. ALFA SCORPII BILAL**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Mengikuti
Ujian Skripsi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

*all
may
18/12/2021*

Oleh:

MUHAMMAD NURUL IMAN
NPM: 1615310815

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**

ada
am -
PPT
(15/07 2020)



Alfa
Seminar Proposal
15/07/20
PAB

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN
KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN
KERJA PADA PT. ALFA SCORPI BILAL**

PROPOSAL

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Mengikuti
Seminar Proposal Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

MUHAMMAD NURUL IMAN
NPM: 1615310815

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**

SURAT PERNYATAAN

Saya Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : MUHAMMAD NURUL IMAN
N. P. M : 1615310815
Tempat/Tgl. Lahir : TUNTUNGAN / 07 DESEMBER 1998
Alamat : DSN 1 PONDOK BATU TUNTUNGAN 1
No. HP : 082274979615
Nama Orang Tua : sugito/ngatemi
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pada PT ALFA SCORPII BILAL

Bersama dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada UNPAB. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

Medan, 13 Februari 2021
Muat Pernyataan



MUHAMMAD NURUL IMAN
1615310815

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Pasri Mubandari Ritonga, BA., MSc

No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 2153/PERP/BP/2020

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan
ma saudara/i:

: MUHAMMAD NURUL IMAN
: 1615310815

Semester : Akhir

is : SOSIAL SAINS

w/Prodi : Manajemen

annya terhitung sejak tanggal 18 Juni 2020, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus
gi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 18 Juni 2020
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,



Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDIJL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIAWebsite : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id**LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : MUHAMMAD NURUL IMAN
NPM : 1615310815
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Saimara A.M Sebayang, SE., M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Alfa Scorpil Bilal

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
15 Juli 2020	acc seminar proposl	Revisi	
17 Januari 2021	lampirkan kuesioner	Revisi	
24 Januari 2021	acc meja hijau	Revisi	

Medan, 04 September 2021
Dosen Pembimbing,

Saimara A.M Sebayang, SE., M.Si



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDIJL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIAWebsite : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id**LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : MUHAMMAD NURUL IMAN
NPM : 1615310815
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Saimara A.M Sebayang, SE., M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Alfa Scorpil Bilal

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
16 Juli 2020	Lanjut seminar	Revisi	
17 Januari 2021	ACC Sidang	Disetujui	
24 Juni 2021	ACC Jilid	Disetujui	

Medan, 04 September 2021
Dosen Pembimbing,

Saimara A.M Sebayang, SE., M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Alfa Scorpii Bilal. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Alfa Scorpi Bilal menggunakan ketentuan arikunto dengan jumlah sampel sebanyak 60 orang. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner dan wawancara yang pengukurannya menggunakan skala Likert dan diolah secara statistik dengan menggunakan uji statistik dan dengan bantuan SPSS versi 20.00 For Windows. Berdasarkan hasil penelitian dapat diperoleh bahwa variabel Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Alfa Scorpi Bilal dengan hasil uji t diperoleh hasil untuk variabel Karakteristik Individu diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,891 > 2,001$) dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$ dan untuk variabel Karakteristik Pekerjaan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,380 > 2,001$) dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa faktor (Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan) secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pada PT. Alfa Scorpi Bilal dan uji F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($28,240 > 3,16$) dengan hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci : Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This research was conducted to determine the effect of individual characteristics and job characteristics on job satisfaction at PT. Alfa Scorpi Bilal. This research was conducted on employees of PT. Alfa Scorpi Bilal provisions Arikunto, with a total sample of 60 people. Primary data in this study were obtained through questionnaires and interviews and the measurements used a Likert scale and were processed statistically using statistical tests and with the help of SPSS version 20.00 For Windows. Based on the results of the study, it can be found that the variables of individual characteristics and job characteristics on job satisfaction at PT. Alfa Scorpi Bilal with t test results obtained for the Individual Characteristics variable, the t value > t table (2.891 > 2.001) was obtained with a significant level of 0.00 < 0.05 and for the Job Characteristics variable the t value > t table (3.380 > 2,001) with a significant level of 0.00 < 0.05. It can be concluded that the factors (Individual Characteristics and Job Characteristics) partially affect Job Satisfaction at PT. Alfa Scorpi Bilal and the F test obtained the value of F count > F table (28.240 > 3.16) with the hypothesis Ho is rejected and Ha is accepted so that it can be concluded that the variables of individual characteristics and job characteristics simultaneously have a positive and significant effect on job satisfaction.

Keywords: *Individual Characteristics, Job Characteristics, Satisfaction Work*

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang mana karena karunianya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Alfa Scorpii Bilal”**. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi untuk memperoleh gelar strata (S1) ekonomi manajemen.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak mungkin akan terwujud apabila tidak ada bantuan dari berbagai pihak, melalui kesempatan ini izinkan penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H, M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E, S.Psi, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Saimara A.M Sebayang, S.E., M.Si., selaku Dosen pembimbing I yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

5. Bapak Rahmat Hidayat, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Bapak/Ibu Staf PT. Alfa Scorpii Bilal yang telah membantu penulis dalam memberikan data dan informasi demi terwujudnya skripsi ini.
7. Kedua Orang Tua yang sangat saya sayangi yaitu yang telah banyak memberikan bantuan dukungan serta penyemangat hidup baik dalam bentuk moril maupun materil kepada penulis.
8. Seluruh sahabat-sahabat penulis terimakasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi nantinya akan menghadapi banyak permasalahan dan kesulitan yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Untuk itu, bantuan dan bimbingan dari semua pihak sangat penulis harapkan.

Medan, April 2021

Muhammad Nurul Iman
NPM :1615310815

DAFTAR ISI

	Halaman
PENGESAHAN SKRIPSI	i
PERSETUJUAN UJIAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi masalah.....	4
C. Batasan Masalah	4
D. Rumusan Masalah.....	5
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
1. Tujuan Penelitian	5
2. Manfaat Penelitian	6
F. Keaslian Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	9
1. Karakteristik Individu	9
a. Pengertian Karakteristik Individu	9
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Karakteristik Individu	10
c. Indikator Karakteristik Individu.....	12
2. Karakteristik Pekerjaan.....	24
a. Pengertian Karakteristik Pekerjaan	24
b. Indikator karakteristik Pekerjaan	25
3. Kepuasan Kerja	27
a. Pengertian Kepuasan Kerja	27
b. Indikator kepuasan kerja	28
c. Faktor-faktor Kepuasan kerja.....	30
d. Teori-teori Kepuasan.....	31
e. Dampak Ketidakpuasan	33
B. Penelitian Sebelumnya.....	34
C. Kerangka Konseptual.....	35
D. Hipotesis	38

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	39
B. Tempat dan Waktu Penelitian	39
1. Lokasi Penelitian	39
2. Waktu Penelitian	39
C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	39
1. Variabel Penelitian	39
2. Definisi Operasional	40
D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data	40
1. Populasi	40
2. Sampel	41
3. Jenis dan Sumber Data	41
E. Teknik Pengumpulan Data	41
F. Teknik Analisis Data	42
1. Uji Kualitas Data	42
a. Uji Validitas	42
b. Uji Reliabilitas	42
2. Uji Asumsi Klasik	43
a. Uji Normalitas	43
b. Uji Multikolinieritas	44
c. Uji Heterokedastisitas	44
3. Uji Kesesuaian	45

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	48
1. Deskripsi Objek Penelitian	48
a. Sejarah Singkat Berdirinya PT. Alfa Scorpii Bilal ...	48
b. Visi dan Misi PT. Alfa Scorpii Bilal	49
2. Deskriptif Karakteristik Responden	49
3. Deskripsi Variabel Penelitian	52
4. Uji Kualitas Data	68
5. Uji Asumsi Klasik	72
6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda	75
7. Uji Hipotesis	76
a. Koefisien Determinasi (R^2)	76
b. Uji F	77
c. Uji t	77
B. Pembahasan Hasil Penelitian	78
1. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja	78
2. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Staf	79
3. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Secara Simultan Mempengaruhi Kinerja Staf	79

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	82
B. Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN.....	86

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1	Turnover Karyawan PT Alfa Scorpii Bilal 2017-2019 3
Tabel 1.2	Tabel 1.2 Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan PT Alfa Scorpii Bilal 4
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu 33
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel..... 40
Tabel 3.2	Pupolasi Penelitian 41
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... 50
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 50
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 51
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan 51
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja..... 52
Tabel 4.6	Usia menentukan kebijaksanaan seseorang..... 53
Tabel 4.7	Semakin matang usia seseorang semakin tinggi Produktivitasnya..... 53
Tabel 4.8	Pendidikan saya mampu membantu memudahkan pekerjaan Saya 54
Tabel 4.9	Pendidikan saya mampu meningkatkan kepekaan dalam melaksanakan tugas 54
Tabel 4.10	Pengalaman saya meningkatkan penguasaan terhadap pekerjaan 55
Tabel 4.11	Pengalaman saya menambah keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan 55
Tabel 4.12	Saya mampu handle pekerjaan saya..... 56
Tabel 4.13	Saya tidak merasa tidak terbebani dengan pekerjaan yang saya lakukan 56
Tabel 4.14	Saya bekerja dengan jujur..... 57
Tabel 4.15	Saya mematuhi aturan yang diterapkan perusahaan 57
Tabel 4.16	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang bervariasi dengan baik 58
Tabel 4.17	Saya memiliki banyak keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan. 58
Tabel 4.18	Saya memahami uraian tugas yang saya kerjakan 59
Tabel 4.19	Gambaran pekerjaan yang akan saya lakukan sudah jelas..... 60
Tabel 4.20	Saya memahami target perusahaan yang harus saya capai 60
Tabel 4.21	Saya mengerjakan pekerjaan dengan hati hati 61
Tabel 4.22	Saya diberi kebebasan untuk menyelesaikan pekerjaan. 61
Tabel 4.23	Saya diberi keleluasaan dalam memutuskan prosedur yang akan digunakan untuk menyelesaikannya pekerjaan 62
Tabel 4.24	Atasan menanggapi pertanyaan atas pekerjaan yang saya lakukan 62
Tabel 4.25	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya 63
Tabel 4.26	Saya senang melakukan pekerjaan saya saat ini..... 63
Tabel 4.27	Saya tidak merasa terbebani melakukan pekerjaan saya .. 64
Tabel 4.28	Gaji yang saya terima cukup memenuhi kebutuhan saya 64

Tabel 4.29	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima.....	65
Tabel 4.30	Saya memperoleh kesempatan dalam meningkatkan karir saya.....	65
Tabel 4.31	Kebijakan atas status jabatan di perusahaan jela	66
Tabel 4.32	Saya memiliki hubungan baik dengan rekan kerja saya	66
Tabel 4.33	Saya memiliki hubungan baik dengan atasan saya.....	67
Tabel 4.34	Adanya jaminan kesejahteraan dari pekerjaan saya.....	67
Tabel 4.35	Kondisi kerja tempat saya bekerja nyaman.....	68
Tabel 4.36	Hasil Uji Validitas Variabel X1	69
Tabel 4.37	Hasil Uji Validitas Variabel X2	69
Tabel 4.38	Hasil Uji Validitas Variabel Y	70
Tabel 4.39	Hasil Uji Variabel X1.....	71
Tabel 4.40	Hasil Uji Variabel X2.....	71
Tabel 4.41	Hasil Uji Variabel Y	72
Tabel 4.42	Uji Multikolinieritas	74
Tabel 4.43	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	75
Tabel 4.44	Hasil Uji Determinasi (R ²).....	76
Tabel 4.45	Hasil Uji f	77

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Respon terhadap Ketidakpuasan Kerja	33
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual	37
Gambar 4.1 Histogram	70
Gambar 4.2 Uji Normalitas	73
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	75

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen SDM diakui sebagai suatu isu global dan integral dari daya saing di area globalisasi. Tidak dapat dipungkiri bahwa segala masalah yang muncul dalam perkembangan dan persaingan pelayanan publik maupun bisnis yang muncul berasal dari manusia dan hanya dapat dikelola dan diselesaikan oleh manusia itu sendiri. Oleh karena itu muncul konsep penting yang diakui sebagai kunci keunggulan dibidang SDM yaitu melalui *the right people in the right place at the right time* (Hasibuan, 2013).

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi publik dan bisnis, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi publik dan bisnis. Tujuan tersebut tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif manusia (dalam hal ini karyawan), bagaimanapun canggihnya alat-alat yang dimiliki organisasi publik dan bisnis, tidak akan memberikan manfaat bagi organisasi, jika tidak ada peran aktif dari kinerja karyawan. Mengatur karyawan memiliki tingkat kesulitan dan kompleksitas tertentu, karena karyawan mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen, yang membedakan yang satu dengan yang lain.

Salah satu hal yang paling penting dalam organisasi/perusahaannya manajemen sumber daya manusia ialah mendapatkan orang-orang yang tepat, seperti halnya karakteristik individu. Baik perusahaan besar maupun perusahaan kecil. Dalam pendekatan SDM berarti semua dan setiap organisasi/perusahaan

harus mampu menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja (*Quality of work life*) didalam lingkungan kerjanya agar SDM dilingkungannya menjadi kompetitif. Di dalam perusahaan, pekerjamemerlukan komunikasi terbuka dalam batas-batas wewenang dan tanggungjawab masing-masing (Irawan, 2012).

Sebuah organisasi perusahaan tidak akan mencapai tingkat kompetisi yang tinggi jika para pekerjanya merasa tidak puas. Salah satu sumber masalah yang dihadapi perusahaan berasal dari sumber daya manusia di perusahaan tersebut yang kurang optimal dalam bekerja sehingga menyebabkan produktivitas perusahaan menurun dan tidak mencapai target. Bila kepuasan karyawan terjadi, maka pada umumnya tercermin pada perasaan karyawan terhadap perusahaannya, yang sering diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan yang dihadapi atau ditugaskan kepadanya di lingkungan kerjanya (Mahayanti, 2017).

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antara keduanya (Hasibuan, 2013). Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi pencapaian kesesuaian suatu kegiatan dengan keinginan yang dirasakan individu, maka semakin tinggi pula kepuasan terhadap kegiatan tersebut. Jadi secara garis besar kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hal yang menyenangkan atau tidak menyenangkan tergantung pada cara pandang individu tersebut.

Unsur yang paling dibutuhkan dalam dunia kerja adalah pembentukkan karakteristik individu, karena pembentukkan karakteristik individu merupakan pikiran yang di dalamnya terdapat seluruh program yang terbentuk dari pengalaman hidupnya (karyawan). Program ini kemudian membentuk sistem kepercayaan yang akhirnya dapat membentuk pola berpikirnya yang bisa mempengaruhi perilakunya (Emin, 2007). Karakteristik individu adalah 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. Karakteristik individu meliputi usia, pendidikan, pengalaman kerja, kemampuan dan sikap (Winardi, 2016).

Variabel lain yang juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah karakteristik pekerjaan yang merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, berbagai macam tugas, dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Karakteristik pekerjaan adalah suatu pendekatan terhadap pemerikayaan jabatan yang dispesifikasikan kedalam 5 indikator karakteristik inti yaitu keragaman ketrampilan (*skill variety*), jati diri dari tugas (*task identity*), signifikansi tugas (*task significance*), otonomi (*autonomy*) dan umpan balik (*feed back*) (Robbins dkk,2013).

Tabel 1.1 Turnover Karyawan PT Alfa Scorpii Bilal 2017-2019

Tahun	Jumlah Formasi Karyawan	Jumlah Karyawan Keluar	Turn Over (%)
2017	65	10	15.38%
2018	72	9	12.50%
2019	80	13	16.25%

Sumber: PT Alfa Scorpii Bilal, (2019)

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui bahwa tingkat turnover karyawan tertinggi terdapat di tahun 2019. Hal ini didasarkan karena banyak hal yaitu karyawan yang tidak sanggup bekerja dalam tantangan menjadi hambatan dalam bekerja. Selain itu beban kerja yang terlalu tinggi disinyalir menjadi alasan utama bagi karyawan untuk keluar dari pekerjaannya karena mereka tidak menemukan kepuasan dari pekerjaan yang dilakukan. Ketidaksiwaan karyawan dalam bekerja juga merupakan manifestasi dari permasalahan karakteristik pekerjaan yang menyebabkan produktivitas kerja menurun. Data lain yang dapat dijadikan indikasi rendahnya kepuasan kerja karyawan yaitu tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Tribuana Rekayasa berdasarkan kuisisioner pra penelitian yang dilakukan langsung kepada 30 karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari Tabel berikut

**Tabel 1.2 Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan
PT Alfa Scorpii Bilal**

Tingkat kepuasan	Sangat Puas	Puas	Kurang Puas	Tidak Puas	Sangat Tidak Puas
Persentase	16%	28%	34%	15%	6%

Sumber : Diolah dari hasil angket pra penelitian

Dari data Tabel 1.2 dapat dikatakan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan di PT Alfa Scorpii Bilal masih rendah dengan 34% karyawan menyatakan dirinya kurang puas dengan pekerjaannya. Dari beberapa data yang mengindikasikan kepuasan karyawan, dapat dikatakan kepuasan kerja karyawan di perusahaan ini masih rendah. Dengan rendahnya kepuasan kerja karyawan kiranya perusahaan harus segera meningkatkan kepuasan karyawan. Jika hal ini terus dibiarkan maka otomatis akan mengganggu tercapainya tujuan perusahaan.

Masalah yang terjadi di atas akan menghambat karyawan dalam bekerja. Kondisi seperti ini dapat menyebabkan hasil kerja yang kurang baik (adanya kesalahan pada tugas yang dikerjakan). Untuk itu PT Alfa Scorpii Bilal harus mengetahui karakteristik individu yang ada pada setiap karyawan dan juga memperhatikan karakteristik pekerjaan di dalam perusahaan. Karakteristik individu yang berbeda dan karakteristik pekerjaan yang kurang baik dapat berdampak pada kepuasan kerja karyawan (Rachmawati, 2013).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis melakukan penelitian lebih lanjut mengenai “Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Alfa Scorpii Bilal”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah ditarik identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan memerlukan karakter pegawai yang sangat produktif yang berdampak pada sulitnya bertahan pada perusahaan tersebut.
2. Pekerjaan yang dilakukan memiliki target yang tinggi.
3. Sulitnya mencapai target perusahaan yang berakhir pada pencapaian kerja yang rendah.
4. Tidak tercapainya target kerja yang berakibat pada kepuasan karyawan menurun.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian yang dilakukan tidak terlalu meluas pembahasannya, batasan penelitian diperlukan untuk mengatasi meluasnya masalah pembahasan penelitian. Masalah dalam penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh

karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pada PT. Alfa Scorpii Bilal.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah karakteristik secara parsial individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Alfa Scorpii Bilal?
2. Apakah karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Alfa Scorpii Bilal?
3. Apakah karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Alfa Scorpii Bilal?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja pada PT. Alfa Scorpii Bilal secara parsial.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pada PT. Alfa Scorpii Bilal secara parsial.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Alfa Scorpii Bilal.

2. Manfaat Penelitian

Penulis sangat mengharapkan penelitian ini berpengaruh terhadap elemen-elemen dan lingkungan yang terkait dengan penelitian ini, diharapkan penelitian ini memberikan manfaat pada aspek berikut:

a. Bagi Peneliti

Untuk lebih memahami dan memperluas ilmu pengetahuan serta wawasan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia. Khususnya yang berkaitan dengan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan kepuasan kerja.

b. Bagi Perusahaan

Secara tidak langsung penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan dalam meningkatkan kepuasan karyawan yang dinilai dari karakteristik individu pada saat rekrutmen dan karakteristik pekerjaan dalam pembuatan sistem kerja.

c. Bagi Pihak Lain

Diharapkan penelitian ini dapat dimanfaatkan bagi peneliti lain sebagai rujukan untuk penelitian yang sejenis.

F. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan penelitian yang dilakukan Ice Kemala (2016) yang berjudul "Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai". Sedangkan penelitian ini berjudul "Pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pada PT. Alfa Scorpii Bilal".

Adapun perbedaan dalam penelitian ini dan penelitian yang dijadikan acuan adalah sebagai berikut:

- a. Variabel penelitian: penelitian sebelumnya menggunakan 3 variabel bebas yaitu Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasinya serta 1 variabel terikat Kepuasan Kerja Pegawai. Penelitian ini menggunakan 2 variabel penelitian yang terdiri dari karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan serta 1 variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja.
- b. Tempat penelitian: penelitian sebelumnya dilakukan Dinas Pariwisata Ekonomi Kreatif pemuda dan Olahraga Kabupaten Pesisir Selatan. Penelitian ini pada PT. Alfa Scorpii Bilal.
- c. Tahun penelitian: penelitian ini dilakukan tahun 2020, sedangkan penelitian sebelumnya tahun 2016.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Karakteristik Individu

a. Pengertian Karakteristik Individu

Karakteristik individu adalah hal-hal yang mencakup sejumlah sifat dasar yang melekat pada individu tertentu. Karakteristik individu mencakup sifat-sifat berupa latar belakang keluarga, pengalaman, umur, bangsa, dan lainnya yang mencerminkan sifat demografis tertentu, serta karakteristik psikologis yang terdiri dari sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi (Winardi, 2016).

Karakteristik individu adalah ciri-ciri yang dapat menggambarkan individu atau karakter yang dimiliki seseorang yang dapat diprediksi melalui data demografi dan perilaku kinerja selama hidupnya. Data demografi tersebut meliputi latar belakang, usia, keturunan dan bangsa. Perilaku seseorang menentukan bagaimana individu tersebut menghasilkan sesuatu, melaksanakan pekerjaan, mendapatkan prestasi atau kinerja jangka panjang yang positif dan pertumbuhan diri atau sebaliknya (Sopiah, 2018).

Karakteristik individu adalah ciri khas atau sifat khusus yang dimiliki karyawan yang dapat menjadikan dirinya memiliki kemampuan yang berbeda dengan karyawan yang lainnya untuk mempertahankan dan memperbaiki kinerjanya karena 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 tetap dapat menjaga eksistensinya (Notoadmodjo, 2014).

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Karakteristik Individu

Faktor yang dapat mempengaruhi karakteristik individu dapat dibagi menjadi dua macam yaitu (Robbins & Coulter, 2013).

1. Pengaruh Faktor Bawaan dan Lingkungan

a) Karakteristik Bawaan (*Heredity*)

Karakteristik bawaan merupakan karakteristik turunan yang dimiliki sejak lahir, baik yang menyangkut biologis maupun faktor sosial psikologis. Menurut hukum Mendell, karakteristik bawaan berlangsung sepanjang hidup, diturunkan dari satu generasi ke generasi lain.

b) Karakteristik yang Diperoleh dari Pengaruh Lingkungan.

Lingkungan sangat berpengaruh terhadap pembentukan karakter seseorang, bagaimana lingkungan itu berjalan sedikit banyaknya akan dapat berdampak terhadap orang yang tinggal di lingkungan yang sama. Sistem peranan yang ditetapkan dalam suatu masyarakat, struktur kelompok dan organisasi, karakteristik populasi, adalah faktor-faktor sosial yang menata perilaku manusia.

2. Pengaruh Faktor Kognitif, Afektif, Psikomotor

a) Pengaruh Faktor Kognitif

Aspek kognitif (penalaran) secara garis besar dapat dijabarkan

sebagai berikut :

- (1) Mengetahui yaitu mengenali kembali hal-hal yang umum dan khas, metode dan proses, pola, struktur dan perangkat.
- (2) Mengaplikasikan yaitu kemampuan menggunakan abstraksi di dalam situasi konkret.
- (3) Menganalisis yaitu menjabarkan hal-hal umum ke hal khusus sehingga jelas gagasan yang ada di dalamnya, dan mengetahui hubungan antara gagasan tersebut.
- (4) Mensisteskanyaitu kemampuan untuk menyatukan unsur-unsur sehingga membentuk suatu keseluruhan yang utuh.
- (5) Mengevaluasi yaitu kemampuan untuk menetapkan nilai dari suatu bahan dan metode komunikasi untuk tujuan tertentu.

b) Pengaruh Faktor Afektif

1. Menerima atau memperhatikan, ialah kepekaan terhadap kehadiran gejala dan rangsangan tertentu.
2. Merespon, ialah mereaksi rangsangan atau gejala tertentu.
3. Menghargai, berikut pengertian bahwa gejala atau tingkah laku mempunyai harga atau nilai.
4. Mengorganisasikan nilai, ialah mengatur nilai-nilai atau system nilai dan menetapkan berlakunya nilai yang dominan.

5. Mewatak, yaitu kondisi dimana nilai-nilai dari system yang telah diyakini benar-benar merasuk di dalam pribadi seseorang.

c) Pengaruh Faktor Psikomotorik

(1) Mengindera, yaitu kegiatan yang dilakukan oleh alat-alat indera

(2) Menyiagakan diri, adalah mengatur kesiapan

(3) Bertindak secara mekanik, adalah bertindak mengikuti prosedur yang baku

c. Indikator Karakteristik Individu

Indikator karakteristik individu mencakup sejumlah sifat dasar yang melekat pada individu tertentu, antara lain (Winardi, 2016) :

1) Usia

Usia menjadi sesuatu yang harus mendapatkan perhatian karena akan mempengaruhi kondisi fisik, mental, kemampuan kerja dan tanggung jawab seseorang. Karyawan muda pada umumnya mempunyai fisik yang kuat, sehingga diharapkan dapat bekerja keras dan pada umumnya mereka belum berkeluarga atau bila sudah berkeluarga anaknya relatif masih sedikit dan dalam pelaksanaan kerja mereka lebih dinamis dan kreatif tetapi juga cepat bosan, kurang bertanggung jawab, cenderung absensi dan *turnover* yang tinggi. Karyawan yang lebih tua kecil kemungkinan akan berhenti karena masa kerja mereka yang lebih panjang cenderung memberikan kepada mereka tingkat upah yang lebih tinggi, liburan dengan upah yang lebih

panjang, dan tunjangan pensiun yang lebih menarik. Karyawan yang umumnya lebih tua kondisi fisiknya kurang, tetapi bekerja ulet, tanggung jawabnya besar serta absensinya dan *turnover* rendah. Pada karyawan yang berumur tua juga dianggap kurang luwes dan menolak teknologi baru. Namun di lain pihak ada sejumlah kualitas positif yang ada pada karyawan yang lebih tua, meliputi pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap mutu (Winardi, 2016).

Secara empiris umur berpengaruh terhadap bagaimana kemampuannya untuk berperilaku dalam organisasi dan merespon stimulus yang dilancarkan oleh individu lainnya. Adanya persepsi bahwa semakin tua seseorang maka prestasi kerjanya akan semakin merosot karena faktor biologis alamiah, walaupun terkadang semakin meningkat umur seseorang maka kemampuannya semakin berkembang jauh lebih cepat dari yang lebih muda. Hal ini terkait juga dengan usia yang menjadikan masa pensiun bagi seorang pekerja, maka hal ini akan mempengaruhi perilaku individu disaat akan mendekati pensiunnya (Sedarmayanti, 2017).

Usia banyak mempengaruhi bagaimana cara berfikir dan berperilaku. Usia dapat mempengaruhi karakteristik individu dalam hal seperti produktivitas, pengunduran diri, dan tingkat keabsenan. Sebagian berasumsi semakin bertambahnya usia maka produktivitas akan menurun, namun tindak kajian lain menyatakan bahwa antara usia dan perilaku buruk individu tidak ada hubungan, sebab usia yang

bertambah biasanya akan dapat ditutupi dengan pengalaman yang cukup lama. Usia terhadap tingkat keabsenanSemakin tua maka tingkat keabsenan akan semakin rendah, namun tidak selalu demikian, karyawan tua mempunyai tingkat keabsenan lebih rendah dibanding yang muda, namun karyawan tua mempunyai tingkat kemangkiran tak terhindarkan lebih tinggi. Usia terhadap pengunduran diri: Semakin tua maka tingkat pengunduran diri akan semakin rendah, hal ini dipengaruhi oleh banyak faktor seperti sudah menyatu dengan lingkungan pekerjaan serta seluruh anggota perusahaan, kesulitan beradaptasi dengan pekerjaan dan orang-orang baru (Notoadmodjo, 2014).

2) Pendidikan

Pendidikan diartikan sebagai perusahaan yang didesain untuk memperbaiki atau meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga karyawan yang bersangkutan lebih maju dalam melaksanakan tugas tertentu. Pendidikan merupakan wadah dalam melihat kualifikasi mengenai kecakapan seseorang dalam mengendalikan atau memanfaatkan kemampuannya. Selain itu tingkat pendidikan merupakan salah satu bagian penting dalam suatu proses perilaku individu organisasi dimana kualitas sumber daya manusia diukur dari parameter tersebut. Penilaian seseorang secara kuantitatif biasanya mengacu pada tingkat pendidikan seseorang, tidak jarang seseorang biasa mengapresiasi seseorang berdasarkan latar belakang pendidikan

yang ditempuh. Dan dapat diartikan semakin meningkat level pendidikan yang telah ditempuh seseorang maka akan semakin berat tanggungjawab yang dikerjakan atau yang diemban. Hal ini dikarenakan pengalaman seseorang tersebut dalam ilmu pengetahuan teori lebih banyak. Tingkat pendidikan mempengaruhi berbagai sektor dalam kehidupan. Hal-hal yang sebelumnya tidak diketahui akan lebih mudah dimengerti ketika seseorang memperoleh ilmu pengetahuan yang berasal dari penerapan pendidikan (Winardi, 2016).

Pendidikan pada umumnya adalah rangka kegiatan pembinaan terhadap calon tenaga kerja atau karyawan agar dapat meningkatkan kepribadian dan semangat pengabdian kepada organisasi dan masyarakat, meningkatkan mutu, kemampuan serta keterampilan baik dalam melaksanakan tugasnya maupun kepemimpinannya, melatih dan meningkatkan mekanisme kerja dan kepekaan dalam melaksanakan tugas, melatih dan melaksanakan kerja dalam merencanakan, meningkatkan ilmu pengetahuan dan ketrampilan kerja. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan mempengaruhi pola pikir yang nantinya berdampak pada tingkat bagaimana individu tersebut berperilaku ditempat kerja atau perusahaan. Dan semakin tinggi tingkat pendidikan maka tuntutan-tuntutan terhadap aspek-aspek kepuasan kerja di tempat kerjanya akan semakin meningkat (Muhmidayeli, 2013).

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan tingkat pendidikan adalah sesuatu yang tidak hanya mencakup teori dalam ilmu pengetahuan,

tetapi juga apresiasi dalam keterampilan, bersikap dan penyesuaian ditengah-tengah masyarakat umum, lingkungan sosial konsentrasi pendidikan, maupun individu pengguna ilmu pengetahuan tersebut sehingga akan terasa tidak sesuai apabila seseorang yang berpendidikan tinggi tidak mampu menempatkan dan menyesuaikan diri dalam bersikap dan pengambilan keputusan.

3) Pengalaman kerja

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau ketrampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman. Jadi sesungguhnya yang penting diperhatikan dalam hubungan tersebut adalah kemampuan seseorang untuk belajar dari pengalamannya, maupun pengalaman baik dan buruk. Maka pada hakikatnya pengalaman adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman, ketrampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri. Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta

sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada. Dengan pengalaman yang didapat seseorang akan lebih cakap dan terampil serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya. Sejalan dengan hal tersebut, menurut hukum (*law of exercise*) diungkapkan bahwa dalam “Hubungan antara stimulus dan respon akan bertambah kuat atau erat bila sering digunakan atau sering dilatih dan akan berkurang, bahkan lenyap sama sekali jika jarang digunakan atau tidak pernah sama sekali” (Winardi, 2016).

Pengalaman adalah sesuatu yang dapat mempengaruhi tingkah laku organisme dapat dianggap sebagai kesempatan belajar. Hasil belajar dari pengalaman kerja akan membuat orang tersebut kerja lebih efektif dan efisien. Pengalaman akan membentuk pengetahuan dan ketrampilan serta sikap yang lebih menyatu pada diri seseorang, jika bidang pekerjaan yang ditangani selama masih bekerja merupakan bidang yang sejenis yang pada akhirnya akan membentuk spesialisasi pengalaman kerja diperoleh selama seseorang bekerja pada suatu perusahaan dari mulai masuk hingga saat ini. Selain itu pengalaman dapat diperoleh dari tempat kerja sebelumnya yang memiliki bidang pekerjaan yang sama dengan yang sedang dihadapi. Banyak sedikitnya pengalaman kerja akan menentukan atau menunjukkan bagaimana kualitas dan produktivitas seseorang dalam bekerja, artinya mudah sukarnya atau cepat lambatnya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan akan dipengaruhi oleh seberapa banyak orang tersebut telah

memiliki pengalaman kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Ini berarti pengalaman akan juga mempengaruhi kemampuan dalam bekerja. Pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap banyaknya produksi, besar kecilnya dan efisiensi yang dapat dilihat dari hasil produksi tenaga kerja yang diarahkan.

Dengan kata lain, pengalaman kerja juga dapat diperoleh dengan melewati masa kerja yang telah dilakukan disuatu tempat kerja. Pengalaman kerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang dimanifestasikan dalam jumlah masa kerja akan meningkatkan kemampuan dan kecakapan kerja seseorang sehingga hasil kerja akan semakin meningkat. Pengalaman kerja tidak hanya menyangkut jumlah masa kerja, tetapi lebih dari juga memperhitungkan jenis pekerjaan yang pernah atau sering dihadapi. Sejalan dengan bertambahnya pekerjaan, maka akan semakin bertambah pula pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja. Hal tersebut dapat dipahami karena terlatih dan sering mengulang suatu pekerjaan sehingga kecakapan dan keterampilan semakin dikuasai secara mudah, tetapi sebelumnya tanpa latihan, pengalaman-pengalaman yang pernah dimiliki akan menjadi berkurang bahkan terlupakan (Sedarmayanti, 2017).

Dari pendapat diatas disimpulkan pengalaman kerja adalah latihan berulang-ulang yang akan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan seseorang. Bagi seorang karyawan proses-proses dalam bekerja merupakan latihan yang akan menambah pengalaman, sehingga

karyawan tersebut mampu menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya dalam proses bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan dari jenis pekerjaan yang dilakukannya.

Karyawan dapat dikatakan memiliki pengalaman kerja jika sudah melakukan pekerjaan secara berulang-ulang. Adapun hal-hal yang menentukan berpengalaman atau tidaknya seorang karyawan adalah sebagai berikut (Sedarmayanti, 2017).

4 Lama Waktu atau Masa Kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

5 Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan yang Dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan.

Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.

Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

6 Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan: Tingkat

penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

7 Jenis Pekerjaan

Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan seseorang maka

umumnya orang tersebut akan memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

4) Kemampuan

Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. kemampuan seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Oleh sebab itu, Karyawan yang memiliki kemampuan tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja. Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Ada 3 jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal, yaitu:

1. *Technical Skill* (Kemampuan Teknis) Adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja.
2. *Human Skill* (Kemampuan bersifat manusiawi) Adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana di mana

organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah.

3. *Conceptual Skill* (Kemampuan Konseptual) Adalah kemampuan untuk melihat gambar kasar untuk mengenali adanya unsur penting dalam situasi memahami di antara unsur-unsur itu

5) Sikap (*Attitude*)

Sikap adalah kesiapsiagaan mental yang dipelajari dan diorganisasi melalui pengalaman dan memiliki pengaruh tertentu atas cara tanggap terhadap objek dan situasi yang berhubungan dengannya yaitu sikap dalam mendukung usaha pencapaian tujuan organisasi. Sikap sebagai ekspresi sederhana dari bagaimana kita suka atau tidak suka terhadap beberapa hal, yang diasumsikan sebagai orientasi-orientasi tertentu terhadap suatu respons. Ringkasnya sikap itu merupakan organisasi dari unsur-unsur kognitif, emosional, momen-momen kemauan yang khusus dipengaruhi oleh pengalaman-pengalaman masa lalu, sehingga sifatnya sangat dinamis dan memberi pengarahan pada setiap tingkah laku (Winardi, 2016).

Sikap memiliki daya penolong atau motivasi yang bisa dianggap sesuai ataupun tepat. Sikap bukan hanya sekedar rekaman dari kejadian yang sudah dilewati atau sudah berlalu, tetapi sikap bisa menentukan apakah orang harus berpihak pada suatu hal ataupun menjadi seseorang yang memiliki sisi minus atau plus dalam diri, selain itu sikap menentukan apa yang disukai, diharapkan, dan

diinginkan serta apa yang harus dihindari atau tidak disukai. Sikap dapat dikelompokkan berdasarkan orientasi sikap, komponen sikap dan fungsi sikap (Priyono, 2016).

a) Orientasi Sikap

(1) Berorientasi Kepada Kesiapan Tanggapan (*Respons*):

Sikap adalah suatu bentuk dari perasaan, yaitu perasaan mendukung atau memihak maupun perasaan tidak mendukung pada suatu obyek. Sikap merupakan kesiapan untuk bereaksi terhadap suatu obyek dengan cara-cara tertentu, apabila dihadapkan pada suatu stimulus yang menghendaki adanya respons. Contoh sederhana dari sikap merespons seperti memberikan jawaban apabila ditanya, mengerjakan tugas yang diberikan adalah suatu indikasi sikap karena dengan suatu usaha untuk menjawab pertanyaan atau mengerjakan tugas yang diberikan. Terlepas dari pekerjaan itu benar atau salah adalah berarti orang tersebut menerima ide itu.

(2) Berorientasi Kepada Keragaman (*Triadic*): Sikap merupakan konstelasi komponen-komponen kognitif, afektif, dan konatif yang saling berinteraksi dalam memahami, merasakan, dan berperilaku terhadap suatu obyek di lingkungan sekitarnya.

(3) Menghargai (*Valuing*): Mengajak orang lain untuk mengerjakan atau mendiskusikan dengan **orang** lain terhadap suatu masalah dan mencari pemecahannya.

(4) Bertanggung Jawab (*Responsible*): Bertanggung jawab atas segala sesuatu yang telah dipilihnya dengan segala resiko adalah bentuk sikap yang paling baik dan tinggi. Karena dari bagaimana seseorang bertanggung jawab atas keputusan yang dibuatnya dapat dilihat bagaimana individu tersebut dapat diandalkan.

b) Komponen Sikap

(1) Kemampuan kognisi, berisi pemikiran, ide-ide, maupun pendapat yang berkenaan dengan objek sikap .

(2) Komponen afeksi, perasaan atau emosi individu.

(3) Komponen konasi, respon individu terhadap objek sikap.

Pada dasarnya, sikap adalah relatif konstan dan sulit berubah. Jika ada perubahan dalam sikap, berarti ada suatu tekanan yang kuat dan yang dapat mengakibatkan terjadinya perubahan dalam sikap melalui proses tertentu.

c) Fungsi Sikap:

a. Sikap memiliki fungsi instrumental dan dapat menyesuaikan atau berfungsi pula dalam memberikan pelayanan.

b. Sikap dapat pula berfungsi sebagai “pertahanan diri” atas fungsi dalam menghadapi dunia luar.

- c. Sikap berfungsi pula sebagai penerima obyek dan ilmu serta memberikan arti. Sehingga dalam peran sehari-harinya terlihat sikap memiliki aktivitas agar individu senantiasa dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya.
- d. Sikap dapat pula menunjukkan nilai ekspresif dari diri seseorang dalam menjawab suatu situasi.

Dari definisi-definisi di atas menunjukkan bahwa secara garis besar sikap terdiri dari komponen kognitif (ide yang umumnya berkaitan dengan pembicaraan dan dipelajari), perilaku (cenderung mempengaruhi respon sesuai dan tidak sesuai) dan emosi (menyebabkan respon-respon yang konsisten) yang berfungsi untuk mengadakan *respons* terhadap dunia yang dihadapinya dalam menentukan langkah tindakan untuk mempertahankan dirinya. Selain itu juga membantu individu dalam menyesuaikan diri dengan lingkungannya.

2. Karakteristik Pekerjaan

a. Pengertian Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan merupakan dasar bagi produktivitas organisasi dan kepuasan kerja karyawan yang memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup organisasi. Dalam kondisi persaingan yang semakin meningkat, pekerjaan yang dirancang dengan baik akan mampu menarik dan mempertahankan tenaga kerja dan memberikan motivasi untuk menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas. Munandar (2015) ragam bentuk pekerjaan yang memberikan kepuasan tersendiri

kepada karyawan dimana akan memacu karyawan untuk lebih bersemangat dalam mengerjakan pekerjaannya.

Simamora (2014) menyatakan 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 (*vertikal job loading*). Pada dasarnya setiap pekerjaan pasti mempunyai karakteristik sendiri-sendiri. Antara satu pekerjaan dengan pekerjaan yang lain dimungkinkan adanya kesamaan karakteristik namun dipastikan bahwa mayoritas pekerjaan mempunyai perbedaan karakteristik.

b. Indikator karakteristik Pekerjaan

Robbins dkk (2013) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan adalah suatu pendekatan terhadap pemerdayaan jabatan yang dispesifikasikan kedalam 5 indikator karakteristik inti yaitu keragaman ketrampilan (*skill variety*), jati diri dari tugas (*task identity*), signifikansi tugas (*task significance*), otonomi (*autonomy*) dan umpan balik (*feed back*). Menurut Munandar (2015) lima ciri-ciri intrinsik pekerjaan yang memperlihatkan kaitannya dengan kepuasan kerja untuk berbagai macam pekerjaan. Kelima ciri intrinsik tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) *Skill Variety* (Keragaman Ketrampilan Atau Variasi Pekerjaan).

Banyaknya keterampilan yang diperlukan untuk melakukan

pekerjaan. Semakin banyak ragam keterampilan yang digunakan, semakin kurang membosankan suatu pekerjaan.

- 2) *Task Identity* (Jati Diri Tugas). Jati diri tugas yang memungkinkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan seutuhnya. Para karyawan yang secara individu mengerjakan bagian kecil pekerjaan tidak dapat mengidentifikasi salah satu produk dengan upaya karyawan tersebut. Apabila tugas diperluas untuk menghasilkan sebuah produk secara keseluruhan atau bagiannya yang dapat diidentifikasi, maka telah terbentuk identitas tugas.
- 3) *Task Significance* (Signifikansi tugas) tugas yang penting yang mengacu pada seberapa besar dampak pekerjaan tersebut terhadap orang lain, seperti yang dipersepsikan masyarakat. Dampak itu boleh jadi atas orang lain dalam organisasi yang bersangkutan atau dampak itu atas pihak lain diluar perusahaan. Hal yang penting adalah karyawan percaya bahwa telah melakukan sesuatu yang penting dalam organisasi dan atau masyarakat.
- 4) Otonomi yaitu karakteristik pekerjaan yang memberikan kebijakan dan kendali tertentu bagi karyawan atas keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan dan hal ini merupakan hal yang mendasar untuk menimbulkan rasa tanggung jawab dalam diri karyawan.
- 5) Umpan Balik yang mengacu pada informasi yang memberitahu karyawan tentang seberapa baik prestasi kerja yang telah dicapai selama bekerja. Umpan balik timbul dari pekerjaan itu sendiri, atasan atau penyelia, dan karyawan lainnya. Lebih lanjut para

karyawan perlu mengetahui seberapa baik prestasi yang telah dilakukan dalam jangka waktu karyawan sesering mungkin karena karyawan mengakui bahwa prestasi itu memang berbeda-beda dan salah satu cara untuk dapat mengadakan penyesuaian adalah dengan mengetahui bagaimana Setiap dimensi inti dari pekerjaan mencakup aspek besar materi pekerjaan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, semakin besarnya keragaman aktivitas pekerjaan yang dilakukan maka seseorang akan merasa pekerjaannya semakin berarti. Apabila seseorang melakukan pekerjaan yang sama, sederhana dan berulang-ulang maka akan menyebabkan rasa kejenuhan atau kebosanan. Kelima karakteristik kerja ini akan mempengaruhi tiga keadaan psikologis yang penting bagi karyawan, yaitu: keberartian tugas, tanggung jawab, dan pengetahuan akan hasil kerja. Akhirnya, ketiga kondisi psikologis ini akan mempengaruhi motivasi secara internal, kualitas kerja, serta kepuasan kerja karyawan (Mathis dan Jackson, 2016).

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Wijono (2015:120) kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap perkerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya. Perkiraan pegawai tentang pengalaman kerjanya dapat diketahui bahwa pegawai merasa senang atau tidak senang terhadap perkerjaannya tersebut.

Menurut Wibowo (2014), Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima seseorang dengan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Robbins, (2013: 184) mengemukakan, “*We have previously defined satisfaction as an individual 's general attitude toward his or her job*”. Pernyataan Robbins tersebut merupakan pengertian kepuasan kerja secara umum yang menggambarkan bahwa kepuasan kerja merupakan hubungan antara individu dengan pekerjaan dan lingkungannya. Kepuasan kerja akan muncul jika individu menyukai pekerjaan dan lingkungannya, dan sebaliknya akan timbul rasa tidak puas dalam diri seseorang bila ia tidak menyukai pekerjaan dan lingkungannya.

Dari beberapa definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja timbul berdasarkan persepsi, pendapat, atau pandangan seseorang terhadap pekerjaannya dan aspek-aspeknya, yaitu keuntungan dan manfaat apa yang dapat diberikan oleh pekerjaan dan lingkungannya tersebut. Yang dimaksud dengan aspek-aspek pekerjaan tersebut adalah upah, peluang, promosi, supervisor, teman kerja, serta faktor lingkungan kerja seperti kebijaksanaan dan prosedur, afiliasi kelompok kerja, dan kondisi kerja.

b. Indikator kepuasan kerja

Menurut Wijono (2012) indikator kepuasan kerja dibagi menjadi dua yaitu:

- 1) Karakteristik individu yaitu perbedaan individu, usia, pendidikan dan kecerdasan, jenis kelamin, dan jabatan.
- 2) Karakteristik pekerjaan terdiri dari supervisi langsung, lingkungan sosial, penghasilan, pekerjaan yang monoton, organisasi dan manajemen, komunikasi, keamanan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014: 169) terdapat lima indikator utama kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam 18 melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

- 2) Hubungan dengan atasan (*supervision*)

Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa (*consideration*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauhmana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa, misalnya keduanya mempunyai pandangan hidup yang sama. Tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan adalah jika kedua jenis hubungan adalah positif. Atasan yang memiliki ciri pemimpin yang transformasional, maka tenaga

kerja akan meningkat motivasinya dan sekaligus dapat merasa puas dengan pekerjaannya.

3) Teman sekerja (*workers*)

Teman kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

4) Promosi (*promotion*)

Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.

5) Gaji atau upah (*pay*)

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja

Menurut Mangkunegara (2015:117) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri karyawan dan faktor pekerjaannya, yang secara lengkap diuraikan sebagai berikut:

- 1) Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja
- 2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial dan jaminan sosial tenaga kerja, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

d. Teori-teori Kepuasan

Terdapat beberapa teori tentang kepuasan kerja (Wibowo, 2014), yaitu:

1) *Two-Factor Theory*

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa *satisfaction* (kepuasan) dan *dissatisfaction* (ketidakpuasan) merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivation* dan *hygeine factors*. Pada umumnya orang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak tersedia. Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan, dan hubungan dengan orang lain) dan bukannya dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor ini mencegah reaksi negatif maka dinamakan sebagai *hygeine* atau *maintenance factors*. Sebaliknya, kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi, serta kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi maka dinamakan sebagai *motivators*.

2) *Value Theory*

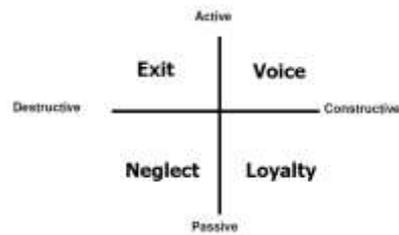
Menurut konsep teori ini, kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu sebagaimana yang diharapkannya. Semakin banyak orang menerima hasil maka akan

semakin puas pula ia. Semakin sedikit mereka menerima hasil maka akan semakin kurang puas ia. *Value theory* memfokuskan pada hasil tanpa memperhatikan sikap mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan yang diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaannya maka semakin rendah kepuasan orang tersebut.

Implikasi teori ini mengundang perhatian pada aspek pekerjaan yang perlu diubah untuk mendapatkan kepuasan kerja. Secara khusus teori ini menganjurkan bahwa aspek tersebut tidak harus sama berlaku untuk semua orang, tetapi mungkin aspek nilai dari pekerjaan tentang orang-orang yang merasakan adanya pertentangan serius. Dengan menekankan pada nilai-nilai, teori ini menganjurkan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor. Oleh karena itu, cara yang efektif untuk memuaskan seseorang adalah dengan menemukan apa yang mereka inginkan untuk kemudian apabila mungkin memberikannya kepada mereka.

e. Dampak Ketidakpuasan

Dampak dari ketidakpuasan pekerja dituangkan dalam model teoretik dinamakan EVLN-model, yang terdiri dari Exit, Voice, Loyalty, dan Neglet. Kerangka tanggapan pekerja terhadap ketidakpuasan kerja tersebut dibedakan dalam dua dimensi: konstruk/distruktif dan aktif/pasif (Wibowo, 2014:145).



Gambar 2.1 Respon terhadap Ketidakpuasan Kerja

- 1) *Exit*. Respon exit merupakan perilaku langsung dengan meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru atau mengundurkan diri.
- 2) *Voice*. Respon voice termasuk secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menganjurkan perbaikan, mendiskusikan persoalan dengan atasan, dan melakukan beberapa bentuk aktivitas perserikatan.
- 3) *Loyalty*. Respon loyalty berarti secara positif, tetapi secara optimistik menunggu kondisi membaik, termasuk berbicara untuk organisasi menghadapi kritik eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya melakukan sesuatu yang benar.
- 4) *Neglect*. Respon neglect secara pasif memungkinkan kondisi memburuk dan termasuk kemangkiran secara kronis atau keterlambatan, mengurangi usaha, dan meningkatkan tingkat kesalahan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu mendukung penelitian yang dilakukan sebagai pembanding penelitian yang telah dilakukan dengan penelitian ini. Adapun penelitian terdahulu dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
1	ICE KEMALA (2016) Jurnal Benefita 1(1) Februari 2016 (24-32)	Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Sementara itu karakteristi korganisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2	I Gusti Ayu Komang Mahayanti, Anak Agung Ayu Sriathi (2017) E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 4, 2017: 2253-2279 ISSN : 2302-8912	Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan,
3	Novita Ch. Tamaka, Victor P.K. Lengkong, Yantje Uhing (2017) Jurnal EMBA Vol.5 No.3 September 2017, Hal.3138-3147 ISSN 2303-1174	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Cabang (Area Manado)	Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu baik secara simultan maupun parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Cabang (Area Manado)
4	Dimas Kumorojati Hermin Endratno 2014 Jurnal Bisnis Dan Manajemen (JBIMA) Vol. 2, No. 1, Maret 2014 Hal. 58-72 ISSN : 2338-9729	Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan yang Dimediasi Motivasi Kerja	karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan
5	Sulaimiah Djoko Supyateno Sarifudiin Serif Zaijanl Abidin 2020 Vol. 8, No. 1 – Maret 2020 Halaman 125 s.d 134 ISSN : 0853-9571	Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Puskesmas Sekecamatan Ampean	Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan puskesmas sekecamatan Ampenan.

C. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja

Unsur yang paling dibutuhkan dalam dunia kerja adalah pembentukan karakteristik individu karena pembentukan karakteristik merupakan pikiran yang di dalamnya terdapat seluruh program yang terbentuk dari pengalaman hidupnya (karyawan) merupakan pelopor segalanya. Program ini kemudian membentuk sistem kepercayaan yang akhirnya dapat membentuk pola berpikirnya yang bisa mempengaruhi perilakunya.

Karakteristik individu merupakan karakteristik yang melekat pada masing-masing individu. Perbedaan individu menyebabkan perbedaan cara pandang seseorang mengenai kepuasan kerja. Seseorang merasa sudah puas dengan kondisi yang ada, belum tentu orang lain merasakan hal yang sama. Sehingga perilaku individu dalam memuaskan kebutuhannya berbeda antara yang satu dengan yang lain.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kemala (2016), Mahayanti dan Sriathi (2017) dan Tamaka, Lengkong dan Uhing (2017) menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial. Individu sebagai sumber daya manusia yang menggerakkan operasional perusahaan berkaitan erat dengan kemampuan yang dimilikinya. Hal ini menjadi acuan mengapa karakter yang terdapat dalam individu menjadi acuan dalam keberhasilan pencapaian perusahaan.

2. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan respons yang ditunjukkan seseorang terkait dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja mendorong seseorang untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Sementara itu, karyawan yang merasa tidak puas menjadi tidak bersemangat dalam bekerja. Untuk itu, organisasi perlu memahami berbagai faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawannya antara lain karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu.

Karakteristik pekerjaan adalah identifikasi berbagai atribut kerja yang dapat mendorong efektivitas individu saat bekerja. Kepuasan kerja seseorang terpenuhi ketika karakteristik pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan

mereka. Sebaliknya, karyawan merasakan ketidakpuasan ketika karakteristik pekerjaan yang ada tidak sesuai dengan yang diharapkan. Pekerjaan yang membutuhkan terlalu banyak keterampilan dan memiliki tingkat kerumitan yang tinggi dapat membuat karyawan frustrasi. Di sisi lain, pekerjaan yang monoton dapat menyebabkan karyawan menjadi bosan.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kemala (2016), Mahayanti dan Sriathi (2017) dan Tamaka, Lengkong dan Uhing (2017) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial. Jenis pekerjaan diperlukan penyesuaian dengan lingkungan perusahaan seperti peraturan yang berlaku, karakteristik lingkungan dan masalah lainnya yang dinilai dapat mempengaruhi karakteristik pekerjaan dalam meningkatkan kepuasan kerja.

3. Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja

Suatu perusahaan akan meningkat kinerjanya bila adanya kerjasama dan hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan dalam menciptakan kepuasan kerja. Teori kepuasan kerja yang mendasari penelitian ini adalah two factor theory yang dikemukakan oleh Herzberg (1999). Teori ini menyimpulkan ketidakpuasan kerja dan kepuasan kerja muncul dari dua variabel hygiene yang didalamnya termasuk gaji, insentif, kondisi kerja dan kebijakan organisasi, variabel penyebab kepuasan kerja karyawan diantaranya motivasi intrinsik, prestasi, pengetahuan, tanggung jawab, kondisi lingkungan, situasi pekerjaan dan semua hal yang berkaitan dengan pekerjaan dan imbalan prestasi kerja.

D. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Alfa Scorpii Bilal.
2. Karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Alfa Scorpii Bilal.
3. Karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Alfa Scorpii Bilal.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan dengan menggunakan metode penelitian yang telah dirancang sesuai dengan variabel yang akan diteliti agar didapat hasil yang akurat. Pendekatan penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode analisa regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda yaitu suatu metode statistic umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja (Kemala, 2016).

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Alfa Scorpii Bilal yang beralamat di jalan Bilal No. 96 Pulo Brayon Darat 1 Medan Timur. Penelitian ini dimulai dari bulan Desember 2019 sampai dengan selesai.

C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang dioperasikan dalam penelitian ini menggunakan (dua) variabel bebas yaitu variabel bebas pertama karakteristik individu (X_1), variabel bebas kedua karakteristik pekerjaan (X_2), dan variabel terikat kepuasan kerja (Y).

2. Definisi Operasional Variabel

Untuk memberikan gambaran yang jelas dan memudahkan pelaksanaan penelitian, maka perlu diberikan definisi variabel-variabel yang akan diteliti sebagai dasar untuk membuat kuesioner-kuesioner sebagai berikut :

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Karakteristik Individu (X ₁)	Hal-hal yang mencakup sejumlah sifat dasaryang melekat pada individu tertentu (Winardi, 2016)	a. Usia b. Pendidikan c. Pengalaman kerja d. Kemampuan e. Sikap (Winardi, 2016)	Likert
Karakteristik Pekerjaan (X ₂)	Ragam bentuk pekerjaan yang memberikan kepuasan tersendiri kepada karyawan dimana akan memacu karyawan untuk lebih bersemangat dalam mengerjakan pekerjaannya (Munandar,2015)	a. Variasi pekerjaan b. Identitas tugas c. Signifikansi tugas d. Otonomi e. Umpan balik (Munandar,2015)	Likert
Kepuasan Kerja (Y)	suatu hasil perkiraan individu terhadap perkerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya (Wijono 2012:120)	a. Lingkungan sosial b. Penghasilan c. organisasi d. Manajemen e. Keamanan (Wijono 2012)	Likert

D. Populasi dan Sampel/jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tersebut yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan(Sugiyono, 2017).Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Alfa Scorpii Bilal Medanyang berjumlah 60 orang.

Tabel 3.2 Populasi Penelitian

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Administrasi	6
2	Marketing	38
3	Mekanik	14
4	Satpam	2
Jumlah Populasi		60 Orang

Sumber : PT. Alfa Scorpii Bilal Medan

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Penarikan sampel menggunakan ketentuan Arikunto (2017:112) yang menyatakan “apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi, jika jumlah subjeknya besar, dapat diambil antara 10-15% atau 15-25% atau lebih”. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 orang karyawan PT Alfa Scorpii Bilal.

3. Jenis Dan Sumber Data

Pada penelitian ini penulis menggunakan dua jenis data yaitu:

- a. Data Primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Teknik yang dapat digunakan antara lain observasi, wawancara, diskusi terfokus dan penyebaran koesioner.
- b. Data Sekunder adalah data yang bersumber dari catatan perusahaan yang ada pada perusahaan dan dari sumber lainnya, misalnya sejarah perusahaan, visi dan misi perusahaan dll.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner adalah suatu bentuk instrument pengumpulan data dalam format pertanyaan tertulis yang dilengkapi dengan kolom dimana responden akan menuliskan jawaban atas pertanyaan-pernyataan yang diarahkan kepadanya (Sinulingga, 2016).

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas ini akan menghasilkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh dengan apa yang kita yakini dalam pengukuran (Sinulingga, 2016). Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis atas pertanyaan, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (Sugiyono, 2017).

Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan dengan $r\text{-kritis} = 0,30$ (Sunnyoto, 2013). Berdasarkan hasil kuisisioner, maka untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pernyataan dalam mendefinisikan suatu variabel maka diperlukan uji validitas ini, sedangkan kevalidan dari data sendiri berdasarkan jumlah H (responden) pada derajat rtabel ($df = n - k$) harus lebih kecil ($<$) dari 0,30. Dengan rumus : $r_{\text{tabel}} (df = n - k)$

Ket: $df = \text{degree of freedom/derajat kebebasan}$

N = jumlah sampel

K = jumlah variabel

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu tidak boleh acak. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuisioner reliabel atau tidak dengan menggunakan Cronbach Alpha (α) lebih besar ($>$) dari 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60 (Sunyoto, 2013).

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui kelayakan model regresi berganda yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak. Uji Asumsi Klasik tersebut antara lain :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi variabel residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Dalam hal ini uji normalitas yang digunakan adalah grafik histogram dan P-P Plot. Grafik histogram menempatkan gambar variabel dependent sebagai sumbu vertikal, sedangkan nilai residual terstandarisasi dari sumbu horizontal. Adapun kriteria grafik histogram adalah sebagai berikut :

1. Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri, maka tidak berdistribusi normal.
2. Jika garis membentuk lonceng dan di tengah maka berdistribusi normal.
3. Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kanan, maka tidak berdistribusi normal.

Adapun kriteria untuk P-P plot adalah sebagai berikut :

- 1) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada disekitar garis diagonal maka data terdistribusi secara normal.
- 2) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas yaitu untuk mengetahui apakah lebih dari satu hubungan linear yang sempurna atau antara variabel bebas dan korelasi. Model regresi yang paling baik adalah apabila tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari *Varians Inflation Factor* (VIF).

- Apabila $VIF > 10$, maka ada Multikolinearitas
- Apabila $VIF < 10$, maka tidak ada Multikolinearitas

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari suatu pengamatan. Jika varians residual antara suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas, tetapi varians berbeda maka disebut

heteroskedastisitas. Mendeteksi apakah ada atau tidak gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan hasil program *Statistical Package for the Service Solution* (SPSS) dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- (1) Jika ada tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka mengalami gangguan *heteroskedastisitas*.
- (2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka terjadi *heteroskedastisitas*.

3. Uji Kesesuaian (*Test Godness of Fit*)

a. Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data dalam penelitian hal ini menggunakan regresi linier berganda (*multiple regression*), dimana $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$. Dengan ketentuan $b_1 > 0$; $b_2 > 0$ dengan rumus persamaan regresi berganda

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y	: Kepuasan Kerja
X ₁	: Karakteristik Individu
X ₂	: Karakteristik Pekerjaan
α	: Konstanta
β	: Koefisien Regresi
ε (epsilon)	: <i>Error term</i> /Tingkat Kesalahan

b. Uji Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara individu berpengaruh terhadap variabel terikat. Uji t

merupakan metode pengujian hipotesis secara parsial terhadap koefisien regresi yaitu dengan membandingkan nilai statistik masing-masing koefisien regresi dengan nilai t tabel sesuai dengan tingkat signifikansi yang digunakan.

Kriteria Pengambilan Keputusan :

Terima H_0 (tolak H_i), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{sig } F > \alpha 5\%$

Tolak H_0 (terima H_i), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{sig } F < \alpha 5\%$

$H_0 = b_1 = b_2 = b_3 = 0$ artinya karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

$H_1 = b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$ artinya karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2. Uji F (Uji Simultan)

Untuk menguji hipotesis penelitian ini digunakan uji F untuk melihat pengaruh secara serempak variabel-variabel bebas (X_1, X_2 dan X_3) terhadap variabel terikat (Y), pada tingkat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ (5%).

Kriteria Pengambilan Keputusan :

Terima H_0 (tolak H_i), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $\text{sig } F > \alpha 5\%$

Tolak H_0 (terima H_i), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\text{sig } F < \alpha 5\%$

$H_0 = b_1 = b_2 = b_3 = 0$ artinya karakteristik dan karakteristik pekerjaan secara simultan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

$H_1 = \text{minimal } 1 \neq 0$ artinya karakteristik dan karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

3. Determinasi

Analisis determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi perubahan variabel terikat. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel dependen bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel independen. Nilai koefisien antara 0 dan 1, jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (Ghozali, 2016).

Rumus determinasinya adalah sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat Berdirinya PT. Alfa Scorpii Bilal

Sejarah Singkat PT. Alfa Scorpii Bilal adalah perusahaan yang bergerak di bidang distributor dealer utama sepeda motor merk Yamaha yang berdiri pada tanggal 25 Agustus 1987 di Medan. Pada awal berdirinya perusahaan ini memiliki karyawan berjumlah 35 orang, dan saat ini perusahaan telah menguasai pasar sepeda motor merk Yamaha untuk wilayah Sumatera Utara, Nanggroe Aceh Darussalam dan Sumatera Barat. Kantor Pusat PT. Alfa Scorpii Medan beralamat di jalan H. Adam Malik jalan Glugur By Pass No. 3032 Medan, dan memiliki jumlah karyawan sebanyak 60 orang. Pada awal berdirinya PT. Alfa Scorpii Medan mengalami kesulitan dalam hal pemasarannya, hal ini disebabkan masyarakat kota Medan khususnya belum begitu akrab dengan sepeda motor keluaran Yamaha. Hal lainnya tak lain dikarenakan kurangnya pengalaman didalam pemasaran, dibandingkan dengan perusahaan sejenis yang telah dikenal lebih dahulu. Inilah faktor yang membuat perusahaan mengalami kesulitan untuk berkembang. Untuk mengatasi masalah tersebut PT. Alfa Scorpii Bilal melakukan kebijakan promosi dan distribusi yang gencar sehingga perusahaan tersebut mampu meningkatkan penjualan sepeda motor tersebut. Disamping itu perusahaan juga mendirikan sub dealer dan unit-unit perbengkelan serta sistem penjualan kredit yang lebih ditingkatkan. PT. Alfa Scorpii Medan pada saat ini memasarkan

sepeda motor merek Yamaha dengan berbagai tipe antara lain Yamaha Vega R, Yamaha Mio, Yamaha Juviter, Yamaha RX King, Yamaha Smash dan lain sebagainya. Keberhasilan produsen sepeda motor merek Yamaha dalam memasarkan hasil produksinya tidak terlepas dari filosofi "kando" yang diterjemahkan menjadi konsep "Customers Community Satisfaction". Secara internasional, corporate slogan tersebut diterjemahkan menjadi "Touching Your Heart" yang di Indonesia sejak tahun 2004 ditambah dengan lokal slogan "Selalu Terdepan", dan pada tahun 2007 slogan tersebut berkembang menjadi "Semakin Di Depan".

b. Visi dan Misi PT. Alfa Scorpii Bilal

Adapun Visi dan Misi PT. Alfa Scorpii antara lain:

1. Visi PT. Alfa Scorpii Menjadi Main Dealer YAMAHA terbesar yang Konsisten, Berkelanjutan dan Pertumbuhan yang sehat.
2. Misi PT. Alfa Scorpii Bilal
 - a. Pemikiran yang terbuka.
 - b. Menciptakan & mengelola Kepercayaan dan Etika yang baik.
 - c. Selalu terdepan dari kompetitor.
 - d. Mengedepankan hubungan yang baik dan saling menguntungkan dengan semua patner bisnis.

2. Deskriptif Karakteristik Responden

Pada penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 60 karyawan yang ada di PT Alfa Scorpii Bilal. Karakteristik responden yang telah dijelaskan berikut ini menggambarkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi umur, jenis kelamin, pendidikan, jabatan kerja dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan umur

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-25 Tahun	16	26,7	26,7	26,7
	26-31 Tahun	24	40,0	40,0	66,7
	32-37 Tahun	13	21,7	21,7	88,3
	38-43 Tahun	7	11,7	11,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa responden yang berusia 21-25 tahun berjumlah 16 orang (26,7%), 26-31 tahun berjumlah 24 orang (40%), 32-37 tahun berjumlah 13 orang (21,7%), 38-43 tahun berjumlah 7 orang (11,7%). Analisisnya berdasarkan penyebaran kuesioner yang diberikan mayoritas karyawan PT. Alfa Scorpii berusia 26-31 Tahun.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis_Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki Laki	38	63,3	63,3	63,3
	Perempuan	22	36,7	36,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas dapat dilihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki adalah 38 orang dengan persentase 63,3% dan responden yang berjenis kelamin perempuan adalah 22 orang dengan persentase 36.7%

Analisisnya berdasarkan jenis kelamin penyebaran kuesioner mayoritas karyawan PT. Alfa Scorpii adalah laki-laki.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan_Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	26	43,3	43,3	43,3
	D3	21	35,0	35,0	78,3
	S1	13	21,7	21,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas dapat dilihat bahwa responden dengan pendidikan terakhir SLTA berjumlah 26 orang (43,3%), D3 berjumlah 21 orang (35%), S1 berjumlah 13 orang (21,7%). Analisisnya berdasarkan penyebaran kuesioner yang diberikan mayoritas pendidikan terakhir karyawan PT. Alfa Scorpii adalah S1.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Administrasi	6	10,0	10,0	10,0
	Marketing	38	63,3	63,3	73,3
	Mekanik	14	23,3	23,3	96,7
	Satpam	2	3,3	3,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwa responden yang menduduki posisi sebagai administrasi berjumlah 6 orang (10%), marketing berjumlah 38 orang (63,3%), mekanik berjumlah 14 orang (23,3%), satpam berjumlah 2 orang (3,3%). Analisisnya berdasarkan penyebaran kuesioner yang diberikan mayoritas karyawan PT. Alfa Scorpii sebagai tenaga pemasaran (*marketing*).

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

		Masa_Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 Tahun	37	61,7	61,7	61,7
	> 5 Tahun	23	38,3	38,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwa responden yang memiliki masa kerja dibawah 5 tahun berjumlah 37 orang (61,7%) dan diatas 5 tahun berjumlah 23 orang (38,3%). Analisisnya berdasarkan penyebaran kuesioner yang diberikan mayoritas masa kerja karyawan PT. Alfa Scorpii adalah dibawah 5 tahun.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini responden memberikan jawaban-jawaban atas kuisisioner sebanyak 19 pernyataan yang diberikan penulis terkait dengan judul penelitian. Penyebaran angket dari butir-butir pernyataan yang diberikan berdasarkan variabel harus di isi oleh responden berjumlah 60 Karyawan PT. Alfa Scorpii. Jawaban angket disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu :

- a. Sangat Setuju dengan skor 5

- b. Setuju dengan skor 4
- c. Ragu-Ragu dengan skor 3
- d. Tidak Setuju dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju dengan skor 1

Dengan jawaban-jawaban dari responden tersebut dapat dideskripsikan sebagai berikut:

a. Karakteristik Individu (X_1)

Tabel 4.6
Usia menentukan kebijaksanaan seseorang

		X1_1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Tidak Setuju	1	1,7	1,7	1,7
	Ragu-Ragu	6	10,0	10,0	11,7
	Setuju	42	70,0	70,0	81,7
	Sangat Setuju	11	18,3	18,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas untuk item pernyataan Usia menentukan kebijaksanaan seseorang sebanyak 42 responden (70%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 3.70. Jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan PT. Alfa Scorpii setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.7
Semakin matang usia seseorang semakin tinggi produktivitasnya

		X1_2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Tidak Setuju	4	6,7	6,7	6,7
	Ragu-Ragu	7	11,7	11,7	18,3
	Setuju	26	43,3	43,3	61,7
	Sangat Setuju	23	38,3	38,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas untuk item pernyataan Semakin matang usia seseorang semakin tinggi produktivitasnya sebanyak 26 responden (43,3%) menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan PT. Alfa Scorpii setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.8
Pendidikan saya mampu membantu memudahkan pekerjaan saya

		X1_3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Tidak Setuju	1	1,7	1,7	1,7
	Ragu-Ragu	11	18,3	18,3	20,0
	Setuju	35	58,3	58,3	78,3
	Sangat Setuju	13	21,7	21,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas untuk item pernyataan Pendidikan saya mampu membantu memudahkan pekerjaan sayasebanyak 35 responden (58,3%) menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan PT. Alfa Scorpii setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.9
Pendidikan saya mampu meningkatkan kepekaan dalam melaksanakan tugas

		X1_4			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Tidak setuju	3	5,0	5,0	5,0
	Ragu-ragu	6	10,0	10,0	15,0
	Setuju	36	60,0	60,0	75,0
	Sangat Setuju	15	25,0	25,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas untuk item pernyataan pendidikan saya mampu meningkatkan kepekaan dalam melaksanakan tugas sebanyak 36 responden (60%) menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan PT. Alfa Scorpii setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.10
Pengalaman saya meningkatkan penguasaan terhadap pekerjaan

		X1_5			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Tidak Setuju	2	3,3	3,3	3,3
	Ragu-Ragu	7	11,7	11,7	15,0
	Setuju	36	60,0	60,0	75,0
	Sangat Setuju	15	25,0	25,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.10 diatas untuk item pernyataan pengalaman saya meningkatkan penguasaan terhadap pekerjaan sebanyak 36 responden (60%) menyatakansetuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan PT. Alfa Scorpii setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.11
Pengalaman saya menambah keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan

X1_6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Tidak Setuju	-	-	-	-
	Ragu-ragu	5	8,3	8,3	8,3
	Setuju	51	85,0	85,0	93,3
	Sangat setuju	4	6,7	6,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas untuk item pernyataan pengalaman saya menambah keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan sebanyak 51 responden (85%) menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan PT. Alfa Scorpii Bilal setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.12
Saya mampu menhandel pekerjaan saya

X1_7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Tidak Setuju	2	3,3	3,3	3,3
	Ragu-Ragu	9	15,0	15,0	18,3
	Setuju	33	55,0	55,0	73,3
	Sangat Setuju	16	26,7	26,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas untuk item pernyataan Saya mampu menhandle pekerjaan sayasebanyak 33 responden (55%) menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan PT. Alfa Scorpii Bilal setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.13
Saya tidak merasa tidak terbebani dengan pekerjaan yang saya lakukan

		X1_8			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Tidak Setuju	3	5,0	5,0	5,0
	Ragu-Ragu	8	13,3	13,3	18,3
	Setuju	35	58,3	58,3	76,7
	Sangat Setuju	14	23,3	23,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas untuk item pernyataan Saya tidak merasa tidak terbebani dengan pekerjaan yang saya lakukan sebanyak 35 responden (58,3%) menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan PT. Alfa Scorpii Bilal setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.14
Saya bekerja dengan jujur

		X1_9			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Tidak Setuju	1	1,7	1,7	1,7
	Ragu-Ragu	12	20,0	20,0	21,7
	Setuju	34	56,7	56,7	78,3
	Sangat Setuju	13	21,7	21,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas untuk item pernyataan Saya bekerja dengan jujur sebanyak 34 responden (56,7%) menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan PT. Alfa Scorpii Bilal setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.15
Saya mematuhi aturan yang diterapkan perusahaan

X1_10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Tidak Setuju	1	1,7	1,7	1,7
	Ragu-Ragu	10	16,7	16,7	18,3
	Setuju	34	56,7	56,7	75,0
	Sangat Setuju	15	25,0	25,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas untuk item pernyataan Saya mematuhi aturan yang diterapkan perusahaan sebanyak 34 responden (56,7%) menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan PT. Alfa Scorpii Bilal setuju dengan pernyataan tersebut.

b. Karakteristik Pekerjaan (X₂)

Tabel 4.16
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang bervariasi dengan baik

X2_1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Tidak Setuju	-	-	-	-
	Ragu-Ragu	13	21,7	21,7	21,7
	Setuju	43	71,7	71,7	93,3
	Sangat Setuju	4	6,7	6,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.16 diatas untuk item pernyataan Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang bervariasi dengan baik sebanyak 43 responden (71,7%)

menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan PT. Alfa Scorpii Bilal setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.17
Saya memiliki banyak keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan

X2_2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Tidak Setuju	1	1,7	1,7	1,7
	Ragu-Ragu	12	20,0	20,0	21,7
	Setuju	33	55,0	55,0	76,7
	Sangat Setuju	14	23,3	23,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.17 diatas untuk item pernyataan Saya memiliki banyak keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan sebanyak 33 responden (55%) menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan PT. Alfa Scorpii Bilal setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.18
Saya memahami uraian tugas yang saya kerjakan

X2_3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Tidak Setuju	1	1,7	1,7	1,7
	Ragu-Ragu	17	28,3	28,3	30,0
	Setuju	29	48,3	48,3	78,3
	Sangat Setuju	13	21,7	21,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.18 diatas untuk item pernyataan Saya memahami uraian tugas yang saya kerjakan sebanyak 29 responden (48,3%) menyatakan setuju.

Jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan PT. Alfa Scorpii Bilal setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.19
Gambaran pekerjaan yang akan saya lakukan sudah jelas

X2_4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Tidak Setuju	2	3,3	3,3	3,3
	Ragu-Ragu	16	26,7	26,7	30,0
	Setuju	34	56,7	56,7	86,7
	Sangat Setuju	8	13,3	13,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.19 diatas untuk item pernyataan Gambaran pekerjaan yang akan saya lakukan sudah jelas sebanyak 34 responden (56,7%) menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan PT. Alfa Scorpii Bilal setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.20
Saya memahami target perusahaan yang harus saya capai

X2_5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Tidak Setuju	-	-	-	-
	Ragu-Ragu	17	28,3	28,3	28,3
	Setuju	34	56,7	56,7	85,0
	Sangat Setuju	9	15,0	15,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.20 diatas untuk item pernyataan Saya memahami target perusahaan yang harus saya capai sebanyak 34 responden (56,7%)

menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan PT. Alfa Scorpii Bilal setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.21
Saya mengerjakan pekerjaan dengan hati-hati

X2_6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Tidak Setuju	1	1,7	1,7	1,7
	Ragu-Ragu	12	20,0	20,0	21,7
	Setuju	41	68,3	68,3	90,0
	Sangat Setuju	6	10,0	10,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.21 diatas untuk item pernyataan Saya mengerjakan pekerjaan dengan hati-hati sebanyak 41 responden (68.3%) menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan PT. Alfa Scorpii Bilal setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.22
Saya diberi kebebasan untuk menyelesaikan pekerjaan

X2_7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Tidak Setuju	2	3,3	3,3	3,3
	Ragu-Ragu	13	21,7	21,7	25,0
	Setuju	33	55,0	55,0	80,0
	Sangat Setuju	12	20,0	20,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.22 diatas untuk item pernyataan Saya diberi kebebasan untuk menyelesaikan pekerjaan sebanyak 33 responden (55%) menyatakan

setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan PT. Alfa Scorpii Bilal setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.23
Saya diberi keleluasaan dalam memutuskan prosedur yang akan digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan

X2_8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Tidak Setuju	1	1,7	1,7	1,7
	Ragu-Ragu	12	20,0	20,0	21,7
	Setuju	35	58,3	58,3	80,0
	Sangat Setuju	12	20,0	20,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.23 diatas untuk item pernyataan Saya diberi keleluasaan dalam memutuskan prosedur yang akan digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan sebanyak 35 responden (58,3%) menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan PT. Alfa Scorpii Bilal setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.24
Atasan menanggapi pertanyaan atas pekerjaan yang saya lakukan

X2_9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Tidak Setuju	2	3,3	3,3	3,3
	Ragu-Ragu	17	28,3	28,3	31,7
	Setuju	23	38,3	38,3	70,0
	Sangat Setuju	18	30,0	30,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.24 diatas untuk item pernyataan Atasan menanggapi pertanyaan atas pekerjaan yang saya lakukan sebanyak 23 responden (38,3%) menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan PT. Alfa Scorpil Bilal setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.25
Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya

X2_10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Tidak Setuju	2	3,3	3,3	3,3
	Ragu-Ragu	9	15,0	15,0	18,3
	Setuju	40	66,7	66,7	85,0
	Sangat Setuju	9	15,0	15,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.25 diatas untuk item pernyataan Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya sebanyak 40 responden (66,7%) menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan PT. Alfa Scorpil Bilal setuju dengan pernyataan tersebut.

c. Kepuasan Kerja(Y)

Tabel 4.26
Saya senang melakukan pekerjaan saya saat ini

Y_1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Tidak Setuju	-	-	-	-
	Ragu-Ragu	15	25,0	25,0	25,0
	Setuju	35	58,3	58,3	83,3
	Sangat Setuju	10	16,7	16,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.26 diatas untuk item pernyataan Saya senang melakukan pekerjaan saya saat ini sebanyak 35 responden (58,3%) menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan PT. Alfa Scorpii Bilal setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.27
Saya tidak merasa terbebani melakukan pekerjaan saya

Y_2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Tidak Setuju	-	-	-	-
	Ragu-Ragu	17	28,3	28,3	28,3
	Setuju	32	53,3	53,3	81,7
	Sangat Setuju	11	18,3	18,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.27 diatas untuk item pernyataan Saya tidak merasa terbebani melakukan pekerjaan saya sebanyak 32 responden (53,3%) menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan PT. Alfa Scorpii Bilal setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.28
Gaji yang saya terima cukup memenuhi kebutuhan saya

Y_3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Tidak Setuju	1	1,7	1,7	1,7
	Ragu-Ragu	14	23,3	23,3	25,0
	Setuju	42	70,0	70,0	95,0
	Sangat Setuju	3	5,0	5,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.28 diatas untuk item pernyataan Gaji yang saya terima cukup memenuhi kebutuhan sayasebanyak 42 responden (70%) menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan PT. Alfa Scorpii Bilal setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.29
Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima

Y_4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Tidak Setuju	1	1,7	1,7	1,7
	Ragu-Ragu	24	40,0	40,0	41,7
	Setuju	28	46,7	46,7	88,3
	Sangat Setuju	7	11,7	11,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.29 diatas untuk item pernyataan Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima sebanyak 28 responden (46,7%) menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan PT. Alfa Scorpii Bilal setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.30
Saya memperoleh kesempatan dalam meningkatkan karir saya

Y_5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Tidak Setuju	3	5,0	5,0	5,0
	Ragu-Ragu	19	31,7	31,7	36,7
	Setuju	38	63,3	63,3	100,0
	Sangat Setuju	-	-	-	-
	Total	60	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.30 diatas untuk item pernyataan Saya memperoleh kesempatan dalam meningkatkan karir saya sebanyak 38 responden (63,3%) menyatakansetuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan PT. Alfa Scorpil Bilal setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.31
Kebijakan atas status jabatan di perusahaan jelas

Y_6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	
	Tidak Setuju	-	-	-	
	Ragu-Ragu	23	38,3	38,3	38,3
	Setuju	32	53,3	53,3	91,7
	Sangat Setuju	5	8,3	8,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.31 diatas untuk item pernyataan Kebijakan atas status jabatan di perusahaan jelas sebanyak 32 responden (53,3%) menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan PT. Alfa Scorpil Bilal setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.32
Saya memiliki hubungan baik dengan rekan kerja saya

Y_7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
	Tidak Setuju	1	1,7	1,7	1,7
	Ragu-Ragu	19	31,7	31,7	33,3
	Setuju	28	46,7	46,7	80,0
	Sangat Setuju	12	20,0	20,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.32 diatas untuk item pernyataan Saya memiliki hubungan baik dengan rekan kerja sayasebanyak 28 responden (46,7%) menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan PT. Alfa Scorpii Bilal setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.33
Saya memiliki hubungan baik dengan atasan saya

Y_8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	
	Tidak Setuju	2	3,3	3,3	3,3
	Ragu-Ragu	17	28,3	28,3	31,7
	Setuju	27	45,0	45,0	76,7
	Sangat Setuju	14	23,3	23,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.33 diatas untuk item pernyataan Saya memiliki hubungan baik dengan atasan saya sebanyak 27 responden (45%) menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan PT. Alfa Scorpii Bilal setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.34
Adanya jaminan kesejahteraan dari pekerjaan saya

Y_9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	
	Tidak Setuju	-	-	-	
	Ragu-Ragu	18	30,0	30,0	30,0
	Setuju	41	68,3	68,3	98,3
	Sangat Setuju	1	1,7	1,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas untuk item pernyataan Adanya jaminan kesejahteraan dari pekerjaan saya sebanyak 41 responden (68,3%) menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan PT. Alfa Scorpii Bilal setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.35
Kondisi kerja tempat saya bekerja nyaman

Y_10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	
	Tidak Setuju	2	3,3	3,3	3,3
	Ragu-Ragu	14	23,3	23,3	26,7
	Setuju	40	66,7	66,7	93,3
	Sangat Setuju	4	6,7	6,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.35 diatas untuk item pernyataan Kondisi kerja tempat saya bekerja nyaman sebanyak 40 responden (66,7%) menyatakan setuju. Jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan PT. Alfa Scorpii Bilal setuju dengan pernyataan tersebut.

4. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas dan reliabilitas dimaksudkan untuk mendapatkan hasil penelitian yang baik dan bermutu. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap alat penelitian dalam hal ini adalah kuesioner. Valid artinya data–data yang diperoleh dengan penggunaan alat (instrument) dapat menjawab tujuan penelitian, sedangkan reliabel artinya konsisten atau stabil. Agar data yang diperoleh valid dan reliabel maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

Tabel 4.36
Hasil Uji Validitas Variabel Karakteristik Individu (X1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	36,32	22,729	,694	,899
X1_2	36,23	20,419	,740	,896
X1_3	36,37	21,897	,720	,897
X1_4	36,32	22,084	,624	,903
X1_5	36,30	22,078	,665	,900
X1_6	36,38	24,444	,627	,906
X1_7	36,32	21,915	,650	,901
X1_8	36,37	21,558	,692	,899
X1_9	36,38	21,596	,757	,895
X1_10	36,32	22,322	,636	,902

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.36 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas berdasarkan 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada variabel karakteristik individu dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,2542.

Tabel 4.37
Hasil Uji Validitas Variabel Karakteristik Pekerjaan (X2)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2_1	35,20	21,553	,438	,888
X2_2	35,05	20,048	,526	,884
X2_3	35,15	19,553	,570	,881
X2_4	35,25	18,869	,738	,868
X2_5	35,18	20,356	,534	,883
X2_6	35,18	19,779	,713	,872
X2_7	35,13	18,829	,703	,871

X2_8	35,08	19,298	,685	,872
X2_9	35,10	17,922	,730	,869
X2_10	35,12	19,901	,607	,878

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.37 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas Berdasarkan 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada variabel karakteristik pekerjaan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,2542.

Tabel 4.38
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y_1	33,87	13,609	,643	,808
Y_2	33,88	13,562	,610	,811
Y_3	34,00	13,966	,678	,807
Y_4	34,10	13,685	,562	,816
Y_5	34,20	14,061	,605	,812
Y_6	34,08	14,044	,574	,815
Y_7	33,93	14,741	,306	,844
Y_8	33,90	14,566	,305	,846
Y_9	34,07	14,640	,588	,816
Y_10	34,02	14,084	,562	,816

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.38 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas Berdasarkan 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada variabel kepuasan

kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,2542.

b. Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Angket dikatakan reliabel jika alpha cronbach $> 0,60$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas Berdasarkan pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada Tabel Reliability Statistics yang disajikan dalam Tabel dibawah ini:

Tabel 4.39
Hasil Uji Variabel X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,909	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.39 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,909 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden adalah reliabel.

Tabel 4.40
Hasil Uji Variabel X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,888	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.40 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,888 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden adalah reliabel.

Tabel 4.41
Hasil Uji Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,834	10

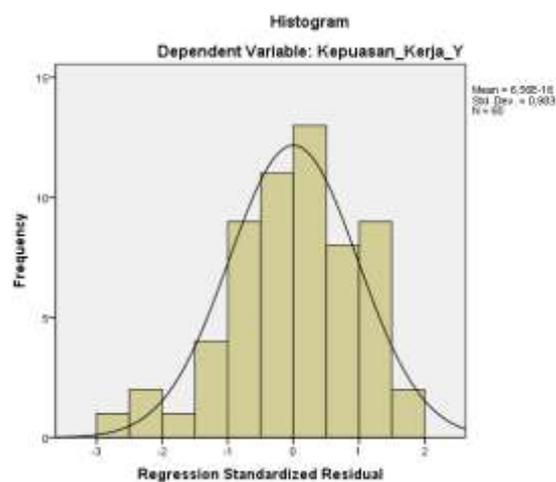
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.40 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,834 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden adalah reliabel.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan mengamati penyebaran data pada sumbu diagonal grafik.



Gambar 4.1
Histogram

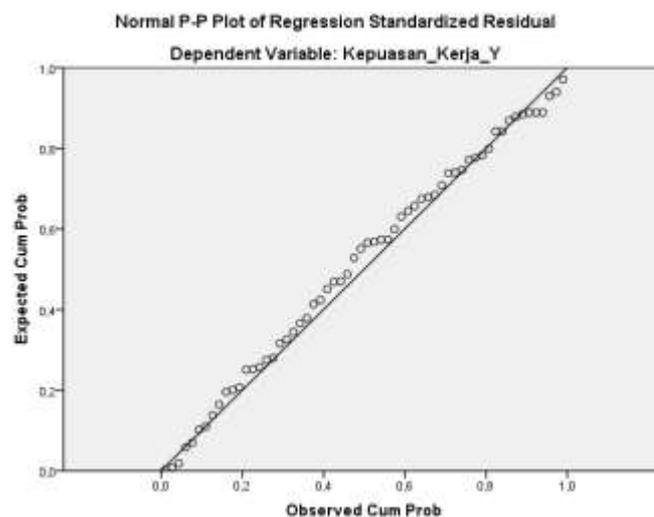
Dependent Variable : Kinerja_Staf

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.00 (2020)

Dari gambar 4.1 grafik diatas dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi normal karena dapat dilihat dari lebih banyaknya kurva dibawah lengkungan.

Metode yang digunakan adalah metode plot, cara pengambilan keputusanya pada metode plot adalah :

1. jika data menyebar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model garis regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model garis regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.2
Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.00 (2020)

Pada gambar 4.2 dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model garis regresi memenuhi asumsi normalitas dan tidak terjadi masalah normalitas. Dengan demikian maka model regresi hipotesis tersebut memenuhi asumsi normalitas sehingga hal penelitian ini dapat diterima dan dilanjutkan pengujian hipotesis dengan analisis regresi linear sederhana.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya bebas tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas ialah nilai tolerance < 0,1 atau sama dengan nilai VIF > 10. Dan sebaliknya apabila VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.42
Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,496	3,387		3,690	,001		
	Karakteristik_Individu_X1	,284	,098	,358	2,891	,005	,576	1,737
	Karakteristik_Pekerjaan_X2	,354	,105	,418	3,380	,001	,576	1,737

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja_Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.00 (2020)

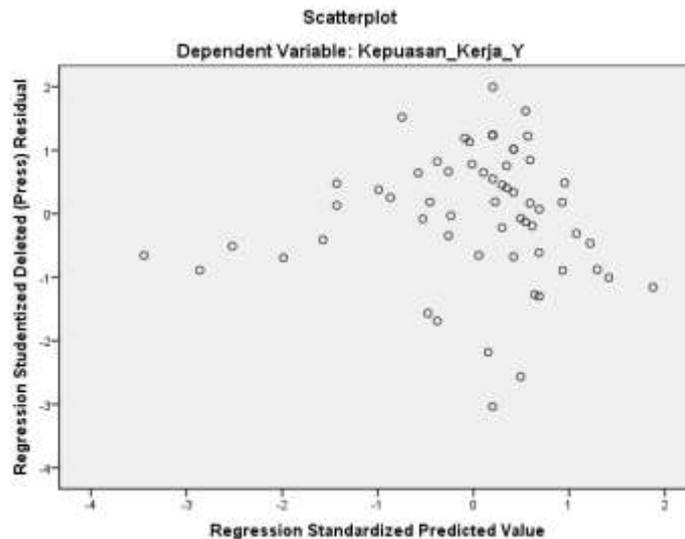
Dari tabel diatas maka diketahui nilai VIF (variance Inflation Faktor) Karakteristik Individu sebesar $1,737 < 10$ dan Karakteristik Pekerjaan sebesar $1,737 < 10$ maka tidak terjadi multikolinieritas (non-multikolinieritas)..

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas terjadi karena adanya perubahan situasi yang tidak menggambarkan dalam spesifikasi model regresi. Dalam pengujian ini menggunakan diagram pancar residual, cara pengambilan keputusan yaitu :

1. jika diagram pancar membentuk pola tertentu yang teratur maka regresi mengalami gangguan heteroskedastisitas.

2. jika diagram pancar tidak membentuk pola atau acak, maka regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas.



Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.00 (2020)

Berdasarkan gambar 4.3 terlihat bahwa titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka nol (0) pada sumbu (Y). dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi hipotesis tersebut terbebas dari asumsi heteroskedastisitas, sehingga hasil penelitian ini dapat diterima dan dilanjutkan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis linear berganda

6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.43
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,496	3,387		3,690	,001
	Karakteristik_Individu_X1	,284	,098	,358	2,891	,005
	Karakteristik_Pekerjaan_X2	,354	,105	,418	3,380	,001

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja_Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.00 (2020)

Persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

$$Y = 12,496 + 0,284 X1 + 0,354 X2 + e$$

- 1 Bilangan Konstanta mempunyai nilai sebesar 12,496 bernilai positif menyatakan bahwa jika mengabaikan variabel karakteristik individu (X1) dan karakteristik pekerjaan (X2) maka skor kepuasan kerja (Y) adalah 12,496. Artinya variabel kepuasan kerja bernilai konstan walaupun nilai X1 dan X2 terhadap Y bernilai nol (0).
- 2 Koefisien regresi X1 sebesar 0,284 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu-satuan skor karakteristik individu (X1) akan meningkatkan skor keputusan pembelian sebesar 0,284 dengan menjaga skor variabel lain tetap atau konstan.
- 3 Koefisien regresi X2 sebesar 0,354 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor karakteristik pekerjaan (X2) akan meningkatkan skor keputusan pembelian sebesar 0,354 dengan menjaga skor variabel lain tetap atau konstan.

7. Uji Hipotesis

a. Koefisiensi Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengetahui kemampuan variabel karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan mampu mempengaruhi terhadap kepuasan kerja Pada PT. Alfa Scorpi Bilal

Tabel 4.44
Hasil Uji Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,705 ^a	,498	,480	2,981

a. Predictors: (Constant), Karakteristik_Pekerjaan_X2, Karakteristik_Individu_X1

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja_Y

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.00 (2020)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka R Square sebesar 0,498. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan mampu mempengaruhi terhadap kepuasan kerja Pada PT. Alfa Scorpi Bilal sebesar 49,8 % dan sedangkan sisanya 50,2% dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

b. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji nyata atau tidaknya hubungan – hubungan variabel bebas dan variabel terikat secara serempak.

Tabel 4.45
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	501,778	2	250,889	28,240	,000 ^a
	Residual	506,405	57	8,884		
	Total	1008,183	59			

a. Predictors: (Constant), Karakteristik_Pekerjaan_X2, Karakteristik_Individu_X1

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja_Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 19.00 (2020)

Berdasarkan tabel diatas hasil uji f untuk variabel karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($28,240 > 3,16$) dengan hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja Pada PT. Alfa Scorpi Bilal.

c. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Hasil uji t dapat dilihat pada tabel *coefficients* dari hasil analisis *regresi linear berganda* pada tabel 4.41 Tingkat signifikan menggunakan 0,05 ($\alpha = 5\%$)

1. Pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh hasil untuk variabel karakteristik individu dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,891 > 2,001$) dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa variabel karakteristik individu (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Dengan demikian faktor karakteristik individu memiliki kontribusi terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh hasil untuk variabel karakteristik pekerjaan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,380 > 2,001$) dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa variabel karakteristik pekerjaan (X2) secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja Pada PT. Alfa Scorpi Bilal.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja

Karakteristik individu adalah ciri khas atau sifat khusus yang dimiliki karyawan yang dapat menjadikan dirinya memiliki kemampuan yang berbeda dengan karyawan yang lainnya untuk mempertahankan dan memperbaiki kinerjanya karena 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 tetap dapat menjaga eksistensinya. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pada PT. Alfa Scorpi Bilal.

Hasil ini juga didukung dan sejalan oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh I Gusti Ayu Komang Mahayanti, Anak Agung Ayu Sriathi(2017) dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan hasil hipotesis menunjukkan bahwa karakteristik individu karakteristik situasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan,.

2. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja

Pada dasarnya setiap pekerjaan pasti mempunyai karakteristik sendiri-sendiri. Antara satu pekerjaan dengan pekerjaan yang lain dimungkinkan adanya kesamaan karakteristik namun dipastikan bahwa mayoritas pekerjaan mempunyai perbedaan karakteristik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pada PT. Alfa Scorpi Bilal.

Hasil ini juga didukung dan sejalan oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ice Kemala (2016) dengan judul Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dengan hasil hipotesis menyatakan bahwa menunjukkan bahwa karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

3. Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Secara Simultan Mempengaruhi Kepuasan kerja

Secara simultan, karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan memiliki kontribusi yang besar untuk mempengaruhikepuasan kerja pada PT. Alfa Scorpi Bilal dengan hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat

disimpulkan bahwa karakteristik individu karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja Pada PT. Alfa Scorpi Bilal.

Hasil ini juga didukung dan sejalan oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Novita Ch. Tamaka, Victor P.K. Lengkong, Yantje Uhing(2017) dengan judul Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Cabang (Area Manado)dengan hasil hipotesis menunjukkan bahwa Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu baik secara simultan maupun parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Cabang (Area Manado).

Unsur yang paling dibutuhkan dalam dunia kerja adalah pembentukkan karakteristik individu karena pembentukkan karakteristik merupakan pikiran yang di dalamnya terdapat seluruh program yang terbentuk dari pengalaman hidupnya (karyawan) merupakan pelopor segalanya. Program ini kemudian membentuk sistem kepercayaan yang akhirnya dapat membentuk pola berpikirnya yang bisa mempengaruhi perilakunya.

Selain karakteristik individu, Karakteristik pekerjaan dapat mendorong kepuasan karyawan saat bekerja. Kepuasan kerja seseorang terpenuhi ketika karakteristik pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan mereka.Sebaliknya, karyawan merasakan ketidakpuasan ketika karakteristik pekerjaan yang ada tidak sesuai dengan yang diharapkan.Pekerjaan yang membutuhkan terlalu banyak keterampilan dan memiliki tingkat kerumitan yang tinggi dapat membuat

karyawan frustrasi. Di sisi lain, pekerjaan yang monoton dapat menyebabkan karyawan menjadi bosan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel kerjasama tim dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,891 > 2,001$) dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa variabel karakteristik individu (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).
2. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel beban kerja dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,380 > 2,001$) dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa variabel karakteristik pekerjaan (X2) secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja Pada PT. Alfa Scorpi Bilal.
3. Berdasarkan hasil uji f untuk variabel karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($28,240 > 3,16$) dengan hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja Pada PT. Alfa Scorpi Bilal.

B. Saran

Saran yang disampaikan dari keseluruhan hasil penelitian adalah sebagai berikut

1. Perusahaan perlu meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan cara memberikan karakteristik pekerjaan yang mereka kuasai dan mereka senangi agar tercipta kepuasan kerja terhadap karyawan. .
2. Perusahaan perlu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada karyawan dengan memberikan gaji yang sesuai dengan beban kerja yang mereka lakukan.
3. Perusahaan perlu melakukan pembinaan karakteristik individu karyawan yaitu dengan melakukan kegiatan yang dapat mempererat hubungan antar karyawan dengan begitu karyawan akan semakin mampu untuk menyelesaikan tugas-tugas dan target yang diberikan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, Rahman. (2013). *Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala*: Jurnal E-Jurnal Katalogis, Vol. 1 No. 2
- Arief Subyantoro. (2009). *Karakteristik Individu, Karakteristik Perkerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada pengurus KUD di kabupaten Sleman)*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol.11, No. 1, hal 11-19.
- Arikunto, S. (2017). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aspan, H. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepribadian Sebagai Moderating Variable Pada Dosen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan (Doctoral dissertation)*.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indrawan, M. I. (2021). *Enhances of Management and Estimated District Expenditure Revenue Given to the Country in the Management of District Development*. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences, 4(4), 11048-11056.
- Kemala, Ice. (2016). *Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. Jurnal Benefita, Hal 24-32.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2014). *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Mahayanti, Gusti (2017). *Pengaruh karakteristik individu, karakteritik pekerjaan, dan karakteristik situasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan*. Jurnal manajemen Unud. Vol 6, No 4, Hal 1-27.
- Mangkunegara, A. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mathis, R., & Jackson, J. (2016). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung
- Nasution, M. D. T. P., & Azmin, A. A. (2018). *CONSUMER ACCEPTANCE OF TRUSTWORTHY E-COMMERCE: AN EXTENSION OF TECHNOLOGY ACCEPTANCE MODEL*. Academy of Strategic Management Journal, 17(6), 1-13.

- Notoatmodjo, Soekidjo. 2014. *Ilmu Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Parlindungan, Eko. Dkk (2018). *PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (Persero) RAYON MANADO SELATAN* . Vol. 6, No. 4, Hal 2858-2867.
- Peoni, Herianus. (2014). *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Taspen (Persero) Cabang Manado*. Skripsi Ilmu Administasi Bisnis. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung. Universitas Sam Ratulangi. Manado.
- Priyono.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama
- Presilia. (2012). *Analysis Of Effect Of Environmental Work, Job Characteristics, Motivation And Performance of Employees (Case: PT. Megatama Plasindo)*. Binus University, Jakarta, DKI Jakarta, Indonesia.
- Suciana, F., Zukhri, S., & Pramono, C. (2021, March). Tomato Juice and Dragon Fruit Juice to Reduce Blood Sugar Level. In 1st Paris Van Java International Seminar on Health, Economics, Social Science and Humanities (PVJ-ISHESSH 2020) (pp. 789-792). Atlantis Press. Publisher
- Robbins, Stephen P and Mary Coulter (2013). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Sinulingga, S. (2016). *Metode Penelitian Bisnis*. Medan: USU Press.
- Sugiyono.(2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Metodologi Penelitian Ekonomi : Alat Statistik dan Analisis Output Komputer*. Yogyakarta: CAPS.
- Wijono, Sutarto. (2012). *Psikologi Industri dan organisasi Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Group
- Winardi.(2016). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta Jurnal & Karya Tulis: