

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada Era industrialisasi sekarang ini sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, maka perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan tinggi dan berkecakupan yang tinggi sehingga kepuasan kerja karyawan selalu meningkat. Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Kepuasan menurut kamus bahasa Indonesia adalah puas; merasa senang; perihal (hal yang bersifat kesenangan, kelegaan dan sebagainya). Tingkat rasa puas seseorang bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dan mencapai tujuan dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja.

Teori keadilan yang dikemukakan F. Herzberg (2003:12) menjelaskan fenomena kepuasan kerja tergantung pada apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak terhadap suatu situasi. Ini diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain (Robbins, 2003). Sedangkan, teori dua factor membagi dua factor yang menyebabkan karyawan puas atau tidak puas dalam bekerja yaitu *hygiene factor* dan motivator. *Hygiene factor* meliputi hal-hal seperti, gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Sedangkan, motivator berupa keberhasilan, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan. Implikasi atau dampak terhadap kepuasan kerja adalah faktor pendorong yang berkaitan dengan perasaan positif terhadap pekerjaan sehingga membawa kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan perasaan dalam diri seseorang terhadap pekerjaannya. Perasaan itu bisa berupa kepuasan dan ketidakpuasan. Menurut Robbins dan Judge (2008:107) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristik. Arief (2009) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh karakteristik

individu, karakteristik pekerjaan, sehingga kepuasan kerja karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Masalah kepuasan kerja sangat tergantung dari tiga komponen utamanya yaitu individu sebagai pelaksana pekerjaan, pekerjaan yang dilakukan, dan organisasi tempat individu tersebut bekerja. Hasibuan (2005:202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Meningkatnya kepuasan kerja dari karyawan akan membawa dampak kemajuan yang sangat baik bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil, dan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan. Ada tiga unsur yang terlibat dan ketiga unsur ini sangatlah berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan kunci untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Dengan hal tersebut perusahaan harus mampu memperhatikan karakteristik-karakteristik yang ada diantaranya yaitu karakteristik organisasi, karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan.

Unsur karakteristik organisasi merupakan faktor penentu kepuasan kerja, seperti komitmen organisasi karyawan. Karyawan dituntut untuk mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi atau perusahaan, namun dalam kenyataannya tidak ada perbedaan perlakuan antara karyawan yang mempunyai komitmen organisasi tinggi dengan yang rendah. Hal ini disebabkan karena tidak atau kurang ada sangsi yang bisa menguatkan perilaku karyawan tersebut, sehingga motivasi karyawan menjadi rendah. Karakteristik organisasi bisa kita lihat dari hubungan antara karyawan dengan pengawas atau rekan kerja. Sudah ada keharmonisan hubungan antara karyawan dengan atasan dan rekan kerja, namun masih ditemui adanya kekurangharmonisan antara karyawan dengan pengawas (atasan). Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pendidikan

antara pengawas (bukan sarjana tapi mempunyai pengalaman kerja yang lama) dengan karyawan yang diawasi atau bawahan (sarjana).

Selain karakteristik organisasi, karakteristik individu dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Setiap individu memiliki kemampuan, keterampilan dan tujuan yang berbeda-beda antara satu individu dengan individu yang lain. Perbedaan inilah yang dapat mempengaruhi karakter individu, dari masing-masing karakter individu tersebut ditimbulkan oleh individu itu sendiri. Menurut Gibson (2004), karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja. Minat adalah sikap yang membuat seseorang senang akan obyek kecenderungan atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti dengan perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari obyek yang disenangi. Minat mempunyai kontribusi terbesar dalam pencapaian tujuan perusahaan, betapapun sempurna nya rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya. Bila karyawan tidak dapat menjalankan tugas nya dengan minat gembira maka suatu instansi tidak akan mencapai hasil yang semestinya dapat dicapai. Berkaitan dengan karakteristik organisasi yang memiliki potensi tinggi diharapkan agar pekerjaan data dikerjakan dengan baik oleh pegawai, sehingga akan menimbulkan sikap positif terhadap aktivitasnya dan hasil kegiatan yang dilakukan tersebut akan mempunyai nilai kinerja yang tinggi.

Selain karakteristik individu, karakteristik lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu karakteristik pekerjaan. Dimana karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Seorang pegawai dituntut untuk dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Pegawai yang memiliki kemampuan dan sikap aspek internal akan membawakan karakteristik pekerjaannya yang akan menumbuhkan rasa yang semakin berorientasi ke depannya dibidang pekerjaannya yang di lakukan. Pegawai secara langsung juga akan berkonsentrasi, bertanggungjawab akan hasil yang lebih bagus dan dapat menyelesaikan tugas dengan baik agar dapat menumbuhkan prestasi yang tinggi dalam instansi perusahaannya.

PT Perkebunan Nusantara IV merupakan suatu perusahaan yang ingin terus berkembang, menumbuhkan prestasi yang baik dengan harus memanfaatkan semua

sumberdaya yang ada. Salah satu masalah yang banyak dihadapi oleh perusahaan adalah bagaimana meningkatkan kepuasan kerja dengan sumber daya yang ada, terutama sumber daya manusia yang merupakan aset paling berharga bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, sebab dengan adanya kepuasan kerja akan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai visi dan misi sangat tergantung dari kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki. Kualitas Sumber Daya Manusia tersebut dapat ditunjukkan oleh pengetahuan, skills, dan kemampuan karyawan dalam menciptakan kualitas kerja yang profesional dalam membangun sebuah teamwork dalam organisasi. Untuk mengetahui keefektifan sumber daya manusia dalam organisasi, perlu dilakukan suatu evaluasi yang dapat digunakan sebagai dasar penilaian kinerja karyawan dan pimpinan dalam usaha mencapai visi dan misi organisasi.

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 terhadap sesuatu yang dihadapi atau ditugaskan kepadanya di lingkungan kerjanya (Ice Kemala 2016:27). Sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang merasa puas akan pekerjaannya akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Untuk melihat bagaimana kondisi mengenai kepuasan kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina Perbaungan maka peneliti melakukan pra-survey dengan menyebarkan kuisisioner sementara, yang terdiri dari indikator mengenai kepuasan kerja karyawan ke 40 karyawan. Berdasarkan penyebaran kuisisioner tersebut di peroleh data pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1

**Hasil Kuisisioner Pra-Survei Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan di PT.
Perkebunan Nusantara IV Adolina Perbaungan**

No.	Pernyataan	Jawaban (%)		Jumlah Pegawai	Dalam Target (%)
		Setuju	Tidak Setuju		
1	Gaji atau upah yang Anda terima sesuai dengan kesepakatan.	100	0	40	100
2	Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan diri.	86,0	14,0	40	100
3	Keadaan ruangan kerja baik dan nyaman.	70,0	30,0	40	100
4	Organisasi selalu mengadakan program pelatihan kepada seluruh karyawan.	67,0	33,0	40	100
5	Perlakuan atasan yang selalu memberikan bimbingan dan pengarahan.	100	0	40	100

Sumber: Hasil Olah Data Kuisisioner Sementara (2020)

Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan peneliti terhadap 40 karyawan dapat dilihat kepuasan kerja karyawan yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina Perbaungan belum sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan karena adanya kepuasan kerja karyawan yang rendah. Seperti, perusahaan yang kurang memberikan kesempatan dalam mengembangkan diri karyawan, organisasi program latihan seluruh karyawan yang tidak jalan dan keadaan ruangan karyawan masih kurang nyaman untuk bekerja, sehingga karyawan kurang maksimal dan menimbulkan ada nya ketidakpuasan terjadi dalam melakukan suatu pekerjaan.

Jadi, dari pra-survei yang dilakukan peneliti di PT. Perkebunan Nusantara Adolina diketahui terdapat karyawan yang memiliki permasalahan terkait dengan karakteristik organisasi, karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya permasalahan tersebut, tidak menutup kemungkinan dapat menyebabkan kepuasan kerja karyawan menjadi menurun. Dan berdasarkan dari latar belakang tersebut, terlihat sangat berperan penting dan mempengaruhi satu sama lain. Maka dari itu penulis melakukan penelitian dengan judul, **“Pengaruh Karakteristik Organisasi, Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina Perbaungan”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh karakteristik organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan ?
4. Bagaimana pengaruh karakteristik organisasi, karakteristik individu, karakteristik pekerjaan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan studi ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh karakteristik organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Mengetahui pengaruh karakteristik organisasi, karakteristik individu, karakteristik pekerjaan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina, diharapkan dapat memberikan masukan-masukan mengenai Peranan Karakteristik organisasi, karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga terjadi pertimbangan dalam melaksanakannya.
2. Bagi penulis, yaitu dapat memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam mengenai Peranan Karakteristik organisasi, karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan melihat praktiknya dengan secara langsung.
3. Pihak lain, yaitu sebagai tambahan referensi bagi rekan-rekan yang memerlukan sumber data dalam melakukan penelitian dengan tajuk dan objek Tugas Akhir yang sama, dan hasil studi ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai suatu upaya terhadap Pengembangan ilmu pengetahuan di bidang perilaku organisasi yang berkaitan dengan karakteristik organisasi, karakteristik individu, karakteristik pekerjaan serta kepuasan kerja karyawan, dan sebagai bahan acuan dalam merumuskan kebijakan pengembangan sumberdaya manusia, khususnya dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Karakteristik Organisasi

Manusia sebagai makhluk sosial memiliki kebutuhan dan keinginan untuk selalu berkumpul serta berinteraksi dengan sesamanya. Proses seperti ini dalam tatanan formal (aktifitas berkumpul dan berinteraksi) dapat disebut sebagai berorganisasi.

Organisasi adalah sebuah wadah atau tempat berkumpulnya sekelompok orang untuk bekerjasama secara rasional dan sistematis, terkendali, dan dipimpin untuk mencapai suatu tujuan tertentu dengan memanfaatkan sumber daya yang ada. Dan pengertian organisasi dalam dunia bisnis yaitu sekelompok orang atau grup yang berkolaborasi bersama-sama demi mencapai tujuan komersil.

Hasibuan (2013:24) organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur dan terkoordinasi dari kelompok orang yang bekerjasama dalam mencapai tujuan tertentu. Menurut Akdon (2006: 43) secara sederhana organisasi dapat diartikan sebagai suatu perserikatan orang-orang yang masing-masing diberi peranan tertentu dan melaksanakan kegiatan dengan sesuai dengan peranan tersebut bersamasama secara terpadu mencapai tujuan yang telah ditentukan bersama. Kajian organisasi tidak hanya padakumpulan orang-orang, aktivitas-aktivitas mereka dan tujuan yang akan dicapai, tapi juga semua aspek yang mempengaruhi eksistensi.

Keban (2008: 127) Dalam pengertian ini organisasi merupakan kumpulan orang orang yang dikelompokkan dalam suatu kerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Pengelompokan orang - orang tersebut berdasarkan kepada prinsip prinsip pembagian kerja, peranan dan fungsi, hubungan, prosedur, aturan, standar kerja, tanggung jawab dan otoritas tertentu.

Sedangkan menurut Waldo yang dikutip silalahi dalam bukunya “ Studi tentang ilmu Administrasi Konsep, Teori dan Dimensi” (2003:124) definisi organisasi adalah struktur hubungan-hubungan diantara orang-orang berdasarkan wewenang dan bersifat tetap dalam suatu sistem administrasi. Adapun menurut Sutarto (2002 : 49) Organisasi adalah sistem saling berpengaruh antar orang dalam kelompok yang bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu.

Karakteristik organisasi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, karakteristik organisasi merupakan suatu kondisi dimana setiap organisasi atau lingkungan kerja mempunyai peraturan kebijakan, system pemberian hadiah dan misi lainnya yang berpengaruh pada setiap karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa karakteristik organisasi sangat baik digunakan sebagai peramal kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu karakteristik oerorganisasi penting dipertimbangkan dalam menetapkan kebijakan peningkatan kepuasan kerja karyawan (Akbar, 2009:130). Menurut Panggabean (2004:129), Karakteristik organisasi merupakan skala usaha, kompleksitas, formalisasi, sentralisasi, jumlah anggota kelompok, anggaran anggota kelompok, lamanya beroperasi, usia kelompok kerja, dan kepemimpinan.

2.1.2 Indikator Karakteristik Organisasi

Ada 3 faktor indikator untuk mengukur karakteristik organisasi (*characteristicsorganization*) menurut Hellregel dan Slocum (2006:252) antara lain :

1. **Komitmen terhadap tujuan organisasi**, yang berkaitan dengan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, bersedia untuk berusaha mencapai tujuan organisasi dan kepercayaan serta menerima tujuan nilai –nilai organisasi.
2. **Hubungan dengan teman sekerja**, yang berkaitan dengan hubungan persahabatan dengan rekan sekerja dan saling mendukung antar rekan kerja tersebut.
3. **Hubungan dengan atasan**, yang menyangkut bantuan teknis, bimbingan dan perhatian atasan terhadap pegawainya.

Strategi melibatkan cara pencapaian tujuan, termasuk melalui pembagian kerja yang akan menciptakan spesialisasi. Ketika suatu pekerjaan terlalu terspesialisasi maka kerumitan dari pekerjaan tersebut akan semakin ber-kurang dan membuat pekerjaan

semakin mudah untuk diselesaikan, sehingga pekerjaan menjadi kurang menantang. Hal ini akan berdampak pada menurunnya tingkat kepuasan kerja. Strategi juga melibatkan pengawasan, penempatan karyawan pada unit-unit kerja dan juga penilaian pelaksanaan strategi.

Pengawasan akan terkait secara langsung dengan kualitas pengawasan dimana kualitas pengawasan akan mempengaruhi kepuasan kerja. Penempatan karyawan pada unit-unit kerja pada prinsipnya sama dengan mengelompokkan karyawan pada kelompok kerja dimana serangkaian proses interaksi di dalam kelompok akan berdampak pada produktivitas dan kepuasan. Penilaian pelaksanaan strategi akan diikuti dengan penilaian hasil kerja. Ketika suatu pekerjaan mendapatkan penilaian maka hasil tersebut akan mengarah kepada kepuasan atau ketidakpuasan. Kepemimpinan maupun gaya kepemimpinan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kaitan antara sistem imbalan dengan kepuasan kerja telah banyak diteliti. Secara umum dari hasil penelitian-penelitian tersebut ditemukan bahwa sistem imbalan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi melalui karakteristik dan fungsinya akan berdampak terhadap kepuasan kerja.

2.1.3 Karakteristik Individu

Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang dimaksud dengan karakteristik adalah ciri atau sifat yang berkemampuan untuk memperbaiki kualitas hidup. Sedangkan individu adalah perorangan; orang seorang.

Berikut adalah pengertian-pengertian *Individual characteristics* (karakteristik individu) menurut para ahli yaitu:

1. Menurut Rahman (2013:77), karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu.

2. Menurut Panggabean dalam Prasetyo (2008:29), karakteristik individu merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu.
3. Menurut Robbins dan Prasetyo (2008:29), karakteristik individu adalah cara memandang ke obyek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa faktor individu atau *Individual characteristics* (karakteristik individu) adalah karakter seorang individu atau ciri-ciri seseorang yang menggambarkan keadaan individu yang sebenarnya dan membedakannya dari individu yang lain. Artinya, setiap orang memiliki karakternya masing-masing, memiliki cara pandangnya masing-masing, sehingga mereka dapat menyesuaikan diri mereka terhadap masalah tersebut dan secara otomatis juga mereka akan memiliki cara tersendiri untuk memecahkan suatu masalah di lingkungan mereka.

2.1.4 Indikator Karakteristik Individu

Setiap manusia mempunyai cara pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Sehingga perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain akan berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Menurut Robbins (2012:21) Individu yang merencanakan dan organisasi yang mengarahkan, karakteristik individu yang tercermin dari keterampilan, usia, jenis kelamin, status perkawinan, masa kerja, keturunan, lingkungan sosial, pengalaman, dan nilai. Menurut Robbins (2010:46) Karakteristik individu dalam penelitian ini meliputi : Kemampuan, Nilai, Sikap, Minat.

1. Kemampuan (*ability*)

Kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan Robbins (2003:46). Dengan kata lain bahwa kemampuan (*ability*) merupakan fungsi dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*).

2. Nilai (*value*)

Menurut Robbin (2003:57), nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan uang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang – orang, pengembangan intelektual dan maktu untuk keluarga.

3. Sikap (*attitude*)

Menurut Robbins (2003:51) sikap adalah pernyataan evaluatif-baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan-mengenai objek, orang, atau peristiwa. Sikap dalam hal ini mempunyai arti penting dalam perilaku organisasi, karena ketika seorang anggota yang memiliki sikap positif terhadap tugas atau pekerjaannya maka akan cenderung menghasilkan prestasi kerja (kinerja) yang lebih baik dari pada seorang individu yang sikapnya negatif terhadap pekerjaan/atau tugasnya. Dalam hal ini, Sikap dalam diri individu dapat sangat mempengaruhi tugas atau pekerjaan yang sedang dikerjakan.

4. Minat (*interest*)

Minat (*interest*) adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Minat orang terhadap jenis pekerjaanpun berbeda-beda (Moh. As'ad, 2004:115).

5. Kebutuhan

Menurut Sukwiaty dkk (2006:2), kebutuhan ialah keinginan manusia terhadap benda atau jasa yang dapat memberikan kepuasan kepada manusia itu sendiri, baik kepuasan jasmani maupun kepuasan rohani. Menurut Mangkunegara dalam Kurniawati (2007:19), kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertanganan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada didalam diri. Setiap pekerjaan pasti memiliki motif tertentu, salah satunya adalah terpenuhinya kebutuhan individu. Apabila kebutuhannya terpenuhi maka individu tersebut akan menunjukkan kinerja yang baik sebagai manifestasi rasa puasnya, dan begitu pula sebaliknya. Maka dapat disimpulkan bahwa kebutuhan adalah hasrat atau keinginan manusia untuk memiliki dan menikmati kegunaan barang atau jasa yang dapat memberikan kepuasan bagi jasmani dan rohani demi kelangsungan hidup.

Dalam teori kebutuhan Maslow dikemukakan bahwa hirarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang, seperti makan, minum, udara, perumahan dan lain-lainnya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisik ini merangsang seseorang berperilaku dan bekerja giat.
- b. Kebutuhan keamanan dan keselamatan (*safety and security needs*), yaitu kebutuhan akan keamanan dan ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan.

Kebutuhan ini mengarah pada dua bentuk, yaitu Kebutuhan akan keamanan dan keselamatan jiwa ditempat pekerjaan pada saat mengerjakan pekerjaan di waktu jam-jam kerja. Kebutuhan untuk merasa memiliki (*affiliation or acceptance needs*), adalah kebutuhan sosial, teman, dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok karyawan dan lingkungannya. Karena manusia adalah makhluk sosial, sudah jelas ia menginginkan kebutuhan-kebutuhan sosial yang terdiri dari empat kelompok yaitu:

- Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan ia hidup dan bekerja (*sense of belonging*).
- Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*).
- Kebutuhan akan perasaan kemajuan dan tidak seorang pun yang menyenangi kegagalan.
- Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).
- Kebutuhan akan penghargaan diri (*esteem or status or needs*), yaitu kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

2.1.5 Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan merupakan dasar bagi produktivitas organisasi dan kepuasan kerja karyawan yang memainkan peranan sangat penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup organisasi. Karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan

dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik (Robbins dan Judge, 2007:268).

Dan dalam kondisi persaingan yang semakin meningkat saat ini, pekerjaan yang dirancang dengan baik akan mampu menarik dan mempertahankan tenaga kerja dan memberikan motivasi untuk menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas. Simamora, H (2004:129) mengatakan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan suatu pendekatan terhadap pemerdayaan pekerjaan.

Program pemerdayaan pekerjaan yang dimaksud adalah dengan berusaha merancang pekerjaan dengan cara membantu para pemangku jabatan untuk 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*). Dan menurut Agung Panudju (2003:6), karakteristik pekerjaan menunjukkan seberapa besar pengambilan keputusan yang dibuat oleh karyawan kepada pekerjaannya, dan seberapa banyak tugas yang harus dirampungkan oleh karyawan.

Pendekatan karakteristik pekerjaan merupakan tindak lanjut dari proses rancangan pekerjaan. Model karakteristik pekerjaan ini berupaya untuk menjelaskan situasi dan merancang pekerjaan efektif bagi individu dengan menggunakan pendekatan contingency (Kreitner dan Kinicki, 2005:264).

2.1.6 Indikator Karakteristik Pekerjaan

Dalam istilah umum, dimensi inti pekerjaan adakah karakteristik umum yang ditemukan pada berbagai tingkatan pekerjaan. Menurut Luthans (2006) Dimensi inti dari karakteristik pekerjaan ini selanjutnya adalah sebagai berikut :

1. Keanekaragaman keterampilan (*skill variety*)

Dalam hal ini sangat akan diperlukan banyaknya keterampilan untuk melakukan pekerjaan. Semakin banyak ragam keterampilan yang digunakan, akan semakin mengurangi kebosanan dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Ini akan meningkatkan suatu pekerjaan sehingga suatu pekerjaan dan sangat

memerlukan individu yang mampu melakukan berbagai tugas yang mengharuskannya menggunakan keterampilan dan kemampuan yang berbeda.

2. Identitas Tugas (*taks identity*)

Jati diri tugas yang memungkinkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan seutuhnya. Sehingga akan akan diketahui sampai dimana suatu pekerjaan membutuhkan penyelesaian dari seluruh proses bagian pekerjaan yang diidentifikasi. Apabila tugas diperluas untuk menghasilkan sebuah produk secara keseluruhan atau bagiannya yang dapat diidentifikasi, maka telah terbentuk identitas tugas.

3. Arti tugas (*task significance*)

Tugas 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. Dan hal yang sangat penting adalah karyawan percaya bahwa telah melakukan sesuatu yang penting dalam organisasi dan atau masyarakat. Sehingga bisa dilihat sampai dimana pekerjaan tersebut sangat berpengaruh dengan substansial dalam kehidupan atau pekerjaan individu lain.

4. Otonomi (*autonomy*)

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. Sehingga akan diketahui sampai dimana tingkat suatu pekerjaan memberikan kebebasan, kemerdekaan serta keleluasaan yang substansial untuk individu dalam merencanakan pekerjaan dan menentukan prosedur-prosedur yang akan digunakan untuk menjalankan pekerjaan tersebut.

5. Umpan balik (*feedback*)

Mengacu pada informasi yang memberitahu karyawan tentang seberapa baik prestasi kerja yang telah dicapai selama bekerja. Umpan balik timbul dari pekerjaan itu sendiri, atasan 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 prestasi karyawan sekarang. Dengan hal ini akan dapat diketahui sampai dimana tingkat pelaksanaan aktivitas kerja membuat seseorang individu mendapatkan informasi yang jelas dan langsung mengenai keefektifan kerjanya.

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.

2.1.7 Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Menurut Mathis, R.L dan Jackson (2009:243) kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkahlaku negative dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan system nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka

semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, sebaliknya semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakannya.

2.1.8 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2001:202), untuk mengukur kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan melalui beberapa aspek yaitu:

1. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan suatu keharusan dan perlu dimiliki oleh setiap karyawan dalam bekerja. Menurut Handoko (2001), disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan karyawan merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam mentaati semua peraturan perusahaan.

2. Moral kerja

Moral kerja merupakan suatu perasaan bertanggung jawab karyawan atas pekerjaannya sehingga akan berpengaruh terhadap hasil pekerjaan dari karyawan tersebut. Karyawan yang memiliki moral kerja rendah cenderung memiliki hasil pekerjaannya yang kurang maksimal, begitu juga sebaliknya karyawan yang memiliki moral kerja tinggi akan memiliki hasil pekerjaannya yang lebih maksimal. Terbentuknya moral kerja berawal dari adanya persepsi pegawai terhadap situasi di dalam organisasi secara keseluruhan. Hasil dari proses persepsi dan pengalaman kerja di lingkungan organisasi tersebut akan menjadi bagian dari mekanisme penyesuaian secara terus-menerus antara kepercayaan (beliefs) dan perasaan (feelings) yang membentuk atau mengubah sikap individu. Jadi moral kerja bisa dikatakan sebagai keterlibatan atau kepedulian, minat dan antusiasme pekerja untuk melakukan pekerjaan mereka.

3. Menyenangi Pekerjaan

Salah satu indikator terkait *job satisfaction* adalah menyenangkan pekerjaan. Seorang pekerja secara sadar sudah memilih jenis pekerjaan yang ia ambil, mengetahui cara bagaimana ia bekerja dan beragam hal lainnya. Jika ia mampu mengerjakannya dengan baik, maka ia sudah termasuk menyenangkan pekerjaannya tersebut. Perusahaan bisa mengharapkan bahwa bila kepuasan kerja karyawan meningkat maka tingkat absensi dan turnover karyawan dari perusahaan kecil, begitu juga sebaliknya (Handoko, 2001:197).

2. Teori Kepuasan Kerja

a. Teori Ketidakpuasan

Menurut Munandar (2001:305), menyatakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan terhadap beberapa aspek dari pekerjaan mencerminkan penimbangan dua nilai:

- Pertentangan yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan seorang individu dengan apa yang ia terima
- Pentingnya apa yang diinginkan bagi individuKepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja dari setiap aspek pekerjaan dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu.

b. Teori Hasil (*Value Theory*)

Menurut konsep teori ini dalam Wibowo (2007:501), kepuasan kerja terjadipada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil. Akan semakin puas. *Value Theory* memfokuskan pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka.

c. Teori dua Faktor (*Two factor theory*)

Two factor theory dikemukakan oleh F. Herzberg (2003:197), berdasarkan hasil penelitiannya Herzberg membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu:

- *Satisfiers* atau *motivator*, faktor-faktor atau situasi yang dibuktikan sebagai sumber kepuasan yang terdiri dari: pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, status, promosi dll.
- *Dissatisfiers* atau *hygiene factors*, yaitu faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, seperti: gaji, keamanan, kondisi kerja, hubungan interpersonal yang baik, jaminan perusahaan dll.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

AA. Prabu Mangkunegara (2008:117) mengemukakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya. Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. **Faktor psikologis**, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan ketrampilan.
2. **Faktor social**, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi social antarkaryawan maupun karyawan dengan atasan.
3. **Faktor fisik**, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
4. **Faktor financial**, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi system dan besarnya gaji, jaminan social, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Dan menurut (Sutrisno, 2009: 82-84) Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja adalah :

1. **Kesempatan untuk maju**. Dalam hal ini, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. **Keamanan kerja**. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

3. **Gaji.** Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. **Perusahaan dan manajemen.** Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
5. **Pengawasan.** Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turnover.
6. **Faktor Intrinsik dari pekerjaan.** Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
7. **Kondisi kerja.** Termasuk di sini kondisi kerja tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.
8. **Aspek sosial dalam pekerjaan.** Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.
9. **Komunikasi.** Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
10. **Fasilitas.** Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

4. Pengaruh Kepuasan Kerja

a. Terhadap Produktivitas

Produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja memersepsikan bahwa apayang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang karyawan terima yaitu adil dan wajar serta diasosiasikan dengan performa kerja yang unggul. Dengan kata lain bahwa performansi kerja menunjukkan tingkat kepuasan kerja seorang pekerja,

karena perusahaan dapat mengetahui aspek-aspek pekerjaan dari tingkat keberhasilan yang diharapkan.

b. Terhadap Ketidakhadiran Dan Keluarnya Tenaga Kerja

Kemangkiran yang tinggi disebabkan oleh kepuasan kerja yang rendah. Sementara kepuasan kerja yang tinggi akan membuat tingkat kemangkiran yang rendah.

c. Keluarnya Pekerjaan

Tingkat kepuasan karyawan yang tinggi akan meminimasi tingkat keluarnya karyawan. Berhenti atau keluar dari pekerjaan mempunyai akibat ekonomis yang besar, maka besar kemungkinannya berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan kajian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tamaka, Lengkong, dan Uhing (2017)

Dengan judul Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang (Area Manado). Tujuan dari penelitian ini adalah Hubungan asosiasi di antara Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu dalam pengaturan Perilaku Organisasi yang optimal memberikan pengaruh pada Kepuasan Kerja Karyawan, terlebih khusus terhadap PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Cabang (Area Manado). Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu baik secara simultan maupun parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

2. Firman (2011)

Penelitian ini menguji hubungan antara karakteristik pekerjaan yang meliputi empat komponen: (kepuasan gaji dan pertumbuhan karir, kejelasan tugas, pemanfaatan keterampilan dan tugas signifikan) dengan kepuasan kerja. Studi ini menyelidiki hubungan variabel-variabel ini di kota Payakumbuh. Data

dikumpulkan melalui distribusi kuesioner di antara 93 pegawai negeri sipil dari jumlah karyawan yang dipilih melalui cluster random sampling. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kejelasan tugas, pemanfaatan keterampilan dan tugas yang signifikan memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja.

3. Risman (2013)

Paradigma manajemen sektor publik telah bergeser dari manajemen publik baru (NPM) ke manajemen nilai publik (PVM). Manajemen nilai publik berfokus pada bagaimana membangun hubungan dengan masyarakat sebagai konstituen pemerintah. Karena itu, setiap aspek manajemen, termasuk manajemen sumber daya manusia, harus ditinjau kembali, seperti kepuasan kerja. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara Individu, Organisasi, dan Karakteristik Pekerjaan pada Kepuasan Kerja dalam organisasi sektor publik. Dengan menggunakan 90 responden yang bekerja di Dinas Pertanian Kota Pariaman, kami menemukan bahwa organisasi dan karakteristik pekerjaan memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kepuasan kerja. Selain itu, temuan ini menunjukkan bahwa teori dua faktor secara parsial dapat menjelaskan fenomena ini. Oleh karena itu, bukti dari penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi harus meningkatkan organisasi dan karakteristik pekerjaan untuk mendapatkan kepuasan kerja yang lebih tinggi di antara karyawan.

2.3 Kerangka Berpikir

Berdasarkan tinjauan landasan teori diatas, kerangka berpikir penelitian menggambarkan Pengaruh Karakteristik Organisasi, Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara IV Adolina Perbaungan.

1. Pengaruh Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Koppelman (1986:35) mengungkapkan bahwa karakteristik organisasi diantaranya meliputi imbalan, kepemimpinan, struktur organisasi. Selanjutnya,

Simamora (2004:81) mengatakan bahwa Karakteristik Organisasi tersebut terdiri atas Sumber daya, Iklim, Tujuan, dan Struktur Organisasi. Sesuai dengan teori dua factor (Herzberg, 1968) dalam Notoadmodjo (2009:114) karakteristik organisasi akan mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian sebelumnya tentang pengaruh karakteristik organisasi terhadap kepuasan kerja menyimpulkan bahwa karakteristik organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Sudarsono, 2008:107).

2. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja

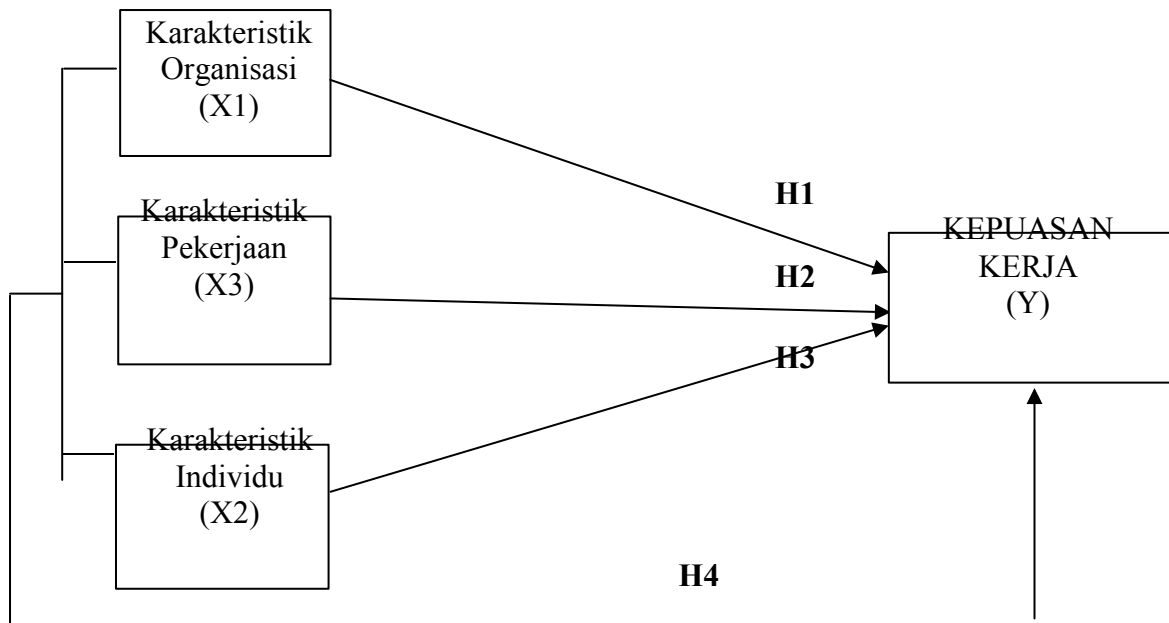
Menurut Arief Subyantoro (2009:11-19), setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Perbedaan individu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

Dalam Ilmu Perilaku Organisasi, seorang manajer harus mengetahui perilaku individu. Dimana setiap individu ini tentu saja memiliki karakteristik individu yang menentukan terhadap perilaku individu. Robbins (2003:160) mengungkapkan bahwa karakteristik individu terdiri atas kemampuan dan keterampilan, pengalaman, latar belakang dan demografi individu yang bersangkutan. (Dessler 1998:90) membagi karakteristik individu kedalam beberapa bagian yaitu minat, jati diri, kepribadian dan latar social. Hariri dkk (2004:126) menyimpulkan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan pada harian pagi Jawa Pos Surabaya. Selanjutnya, Boy (2009:98) menemukan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, salah satu nya adalah karakteristik pekerjaan, menurut Robbins (2003:218) karakteristik pekerjaan adalah “

Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran



2.4 Hipotesis

Menurut Sugiono (2007: 93) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru di dasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Karakteristik Organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja

H2: Karakteristik Individu berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja

H3: Karakteristik Pekerjaan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja.

H4: Karakteristik Organisasi, Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian skripsi ini penulis menggunakan metode kuantitatif. Dimana penelitian yang digunakan adalah menggunakan daftar pertanyaan atau kuesioner dalam pengumpulan data. Dalam memberikan kejelasan hubungan antara variabel dengan sub variabel penulis menggunakan desain penelitian statistik deskriptif, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi. Penulis juga akan menggunakan statistik inferensial/induktif, yaitu teknik statistik yang digunakan untuk menganalisa data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Pada statistik inferensial terdapat statistik parametrik yang digunakan untuk menguji parameter populasi melalui statistik, atau menguji ukuran populasi melalui data sampel. Kedua metode tersebut digunakan untuk mengolah dan menganalisis data sampel.

3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian

Untuk penelitian ini penulis mengambil lokasi penelitian di jl. Medan - Tebing Tinggi, Batang Terap, Kec. Perbaungan, Kabupaten Serdang Bedagai, Sumatera Utara. Dan waktu yang digunakan penulis untuk penelitian ini di mulai pada bulan Juni 2020 hingga sampai bulan September 2020.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut **Elvis Purba (2011: 126)**, “Populasi penelitian adalah keseluruhan objek yang menjadi unit penelitian, yang dapat terdiri dari manusia, benda, tumbuhan, hewan, peristiwa, gejala dan lain-lain yang memiliki karakteristik tertentu. Dan menurut Sugiyono (2018: 80) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya “jadi populasi bukan

hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam lain. Sehingga dalam penelitian ini jumlah populasinya adalah 654 orang pegawai tetap di PT. Perkebunan Nusantara Adolina Perbaungan.

3.3.2 Sampel

Menurut **Elvis Purba (2011:126)** sampel penelitian adalah sebagian anggota populasi yang menjadi sumber data dan diambil dengan menggunakan menggunakan teknik-teknik tertentu. Pada penelitian ini peneliti menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n = Jumlah Sampel

N = Ukuran Populasi

e² = Standar error (10%)

Berdasarkan rumus diatas dapat diketahui jumlah sampel yang akan diambil adalah :

$$\begin{aligned} n &= \frac{654}{1 + 654(10\%)^2} \\ &= \frac{654}{7,54} \\ &= 86 \end{aligned}$$

Berdasarkan rumus slovin tersebut, peneliti akan mengambil sampel sebanyak 86 orang karyawan yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina Perbaungan.

3.3.3 Metode Pengambilan Sampel

Metode sampling merupakan metode pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, sehingga dapat diperoleh nilai karakteristik perkiraan (*estimate value*). Pengambilan sampel merupakan suatu proses pemilihan sejumlah elemen dari populasi sehingga dengan mempelajari sampel, suatu pemahaman karakteristik subjek sampel akan memungkinkan untuk

menggeneralisasikan karakteristik populasi. Dengan demikian, metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* yaitu menentukan sampel berdasarkan tujuan peneliti sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan (Sugiyono 2016:122). Karakteristik sampel dalam penelitian ini mementingkan data dari karyawan yang lebih berpengalaman dan lebih mengenal keadaan di PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina Perbaungan sehingga mengambil karakteristik sampel karyawan yang sudah bekerja 10-35 tahun bekerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina Perbaungan.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan penulis menggunakan beberapa metode, yaitu:

1. Kuesioner

Angket merupakan salah satu alat pengumpulan data dengan membuat sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden.

2. Wawancara

Wawancara yaitu mengadakan komunikasi langsung dengan karyawan yang dapat memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memperoleh masukan yang berhubungan dengan bidang yang diteliti sebagai bahan penulisan skripsi ini.

3. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data dimana penulis mengadakan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti adalah Karyawan PT. Perkebunan Nusantara Adolina Perbaungan.

3.5 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal sebagaimana yang dikemukakan Likert. Menurut Sugiyono (2010:93) Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial dalam melakukan penelitian terhadap variabel-

variabel yang akan diuji. Setiap jawaban responden akan diukur dengan ketentuan sebagaimana disajikan dalam table 3.1.

Tabel 3.1
Skala Likert

No.	Pernyataan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu-Ragu (R)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, yang menjadi instrumen penelitian dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.2
Variabel dan Indikator

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Karakteristik Organisasi	karakteristik organisasi merupakan suatu kondisi dimana setiap organisasi atau lingkungan kerja mempunyai peraturan kebijakan, system pemberian hadiah dan misi lainnya yang berpengaruh pada setiap karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen tujuan organisasi 2. Hubungan dengan teman sekerja 3. Hubungan dengan atasan 	Likert

Karakteristik Individu	Karakteristik individu adalah karakter seorang individu atau ciri-ciri seseorang yang menggambarkan keadaan individu yang sebenarnya dan membedakannya dari individu yang lain.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Nilai 3. Sikap 4. Minat 5. Kebutuhan 	Likert
Karakteristik Pekerjaan	Karakteristik pekerjaan merupakan dasar bagi produktivitas organisasi dan kepuasan kerja karyawan yang memainkan peranan sangat penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keanekaragaman Keterampilan 2. Identitas Tugas 3. Arti Tugas 4. Otonomi 5. Umpan Balik 	Likert
Kepuasan Kerja	Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kedisiplinan 2. Moral Kerja 3. Menyenangi Pekerjaan 	Likert

Sumber : Diolah oleh penulis (2020)

3.7 Uji Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer. Data yang dikumpulkan dengan teknik kuesioner, yaitu dengan memberikan pernyataan tertulis kepada responden. Selanjutnya responden memberikan tanggapan atas pernyataan yang diberikan. Mengingat pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, kesungguhan respondendalam menjawab pertanyaan-pertanyaan merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian. Kuesioner yang diberikan dirancang dengan *five point*-skala likert. Kebenaran suatu hasil penelitian sosial sangat ditentukan oleh alat ukur yang digunakan. Untuk mengatasi hal tersebut diperlukan dua jenis pengujian yaitu *test of validity* (uji validitas) dan *test of reability* (uji reabilitas).

3.7.1 Uji Validitas

Beberapa metode dalam menguji validitas suatu instrumen, diantaranya metode *Korelasi Bivariate Pearson* dan metode *Corrected Item-Total Correlation*. Berikut ini akan ditampilkan kriteria pengujian dan prosedur SPSS dalam menguji validitas instrument penelitian.

Kriteria pengujian :

Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan sig. 0,05) atau jika nilai sig. (two tailed) $\leq 0,05$, maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi secara signifikan terhadap skor total (instrument dinyatakan valid).

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan sig. 0,05) atau nilai sig. (two tailed) $> 0,05$, maka instrument dinyatakan tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *CronbachAlpha*. Koefisien *Cronbach Alpha* yang $> 0,60$ menunjukkan kehandalan (reliabilitas) instrumen. Jika koefisien *Cronbach Alpha* yang $< 0,60$ menunjukkan kurang handalnya instrumen.

Selain itu, *Cronbach Alpha* yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya.

3.8 Metode Analisis Data

Di dalam menganalisis data yang telah dikumpulkan, penulis menggunakan metode sebagai berikut :

3.8.1 Metode Deskriptif

Metode deskriptif merupakan metode yang dilakukan dengan cara menyusun data, mengelola data dan mengelompokkannya untuk dianalisis sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai fakta-fakta dan sifat serta hubungan fenomena yang diteliti.

3.8.2 Metode Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis regresi berganda karena variabel independen lebih dari satu yaitu Karakteristik Organisasi, Karakteristik Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. Model regresi linear yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

β = Koefisien Regresi

X_1 = Karakteristik Organisasi

X_2 = Karakteristik Individu

X_3 = Karakteristik Pekerjaan

e = Kesalahan atau eror

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji Parsial (uji-t)

Dilakukan uji t, yaitu uji secara parsial untuk membuktikan hipotesis tentang pengaruh karakteristik organisasi, karakteristik individu, karakteristik pekerjaan variabel bebas terhadap kepuasan kerja karyawan sebagai variabel terikatnya.

$H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh yang signifikan dari karakteristik organisasi, karakteristik individu, dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja

$H_1 : \beta \neq 0$, ada pengaruh yang signifikan dari karakteristik organisasi, karakteristik individu, dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel dengan kriteria keputusan adalah:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, H_1 diterima artinya antara variabel X dan variabel Y ada hubungannya.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima H_1 ditolak artinya antara variabel X dan variabel Y tidak ada hubungannya.

3.9.2 Uji Simultan (Uji-F)

Uji F test digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel dependen secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen.

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, berarti variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima, berarti variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.9.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat dan proporsi variasi dari variabel terikat yang diterangkan oleh variasi dari variabel-variabel bebasnya. Jika adjusted R^2 yang diperoleh dari hasil perhitungan menunjukkan semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa penjelasan dari variabel bebas terhadap variasi variabel terikat semakin besar. Hal ini berarti model yang digunakan semakin besar untuk menerangkan variabel terikat.