

# SKRIPSI

## PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT DINAMIKA BUAH NUSANTARA PASAR BUAH BELILAS DI KECAMATAN SEBERIDA

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Islam Riau Pekanbaru*



**OLEH:**

**WIDIYA IKA KRISNANI**

**NPM : 165210816**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU  
2022**



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan  
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Widiya Ika Krisnani  
NPM : 165210816  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KARAKTERISTIK  
INDIVIDU TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PASAR  
BUAH BELILAS DI KECAMATAN SEBERIDA

Disahkan Oleh:

Disetujui :

Pembimbing I

Hasrizal Hasan, SE., MM

Pembimbing I

Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc

Diketahui :

10/2/22  
Dekan

(Dr. Eva Sundari, SE.,MM,CRBC)

Ketua Program Studi

(Abd. Razak Jer, SE.,M.Si)



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Alamat :Jln. KaharudinNasution No. 113 MarpoyanPekanbaru  
Telp.(0761) 674681 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru 28284

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama : Widiya Ika Krisnani  
NPM : 165210816  
Program Studi : Manajemen (S1)  
Konsentrasi : MSDM  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Judul Skripsi : “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Dinamika Buah Nusantara Pasar Buah Belilas Di Kecamatan Seberida”  
Sponsor 1. Hasrizal Hasan, SE., MM  
2. Hafidzah Nurjannah SE., M.Sc

Dengan perincian sebagai berikut :

No	Tanggal	Catatan	BeritaAcara	Paraf
		Sponsor		Sponsor
1.	04-12-2019	X1	<ul style="list-style-type: none"><li>- Masukan 5 referensi jurnal yang jadi acuan penelitian</li><li>- Judul (objek) sesuaikan</li></ul>	

			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kerangka berpikir dibuat bulat telur. Jangan kotak</li> <li>- Lengkapi data karyawan</li> </ul>	
2.	04-03-2020	X1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ACC Seminar Proposal</li> </ul>	<i>Hpi</i>
3.	04-02-2020	X2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Latar belakang masalah</li> <li>- Perumusan Masalah perbaiki</li> <li>- Tujuan dan manfaat</li> <li>- Referensi minimal 15 buku dan gunakan 10 tahun terakhir</li> <li>- Teori perbaiki</li> <li>- Penelitian terdahulu cari objek yang sama</li> </ul>	<i>Amo</i>
4.	05-03-2020	X2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ACC Seminar Proposal</li> </ul>	<i>Amo</i>
5.	07-04-2021	X2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ACC Kuesioner</li> </ul>	<i>Amo</i>
6.	25-05-2021	X2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tabel tidak boleh terputus</li> <li>- Jelaskan regresi berganda</li> <li>- Jelaskan uji F</li> </ul>	<i>Amo</i>
7.	12-06-2021	X2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Regresi berganda dan uji T sesuaikan kembali data dan penjelasan tabelnya.</li> </ul>	<i>Amo</i>

8.	26-06-2021	X2	<ul style="list-style-type: none"><li>- Tidak ada lagi penjelasan uji statistik pada pembahasan</li><li>- Pembahasan hanya membahas hasil penelitian, setelah itu didukung oleh teori dan penelitian terdahulu</li></ul>	
9.	14-07-2021	X2	- ACC Seminar Hasil	
10.	03-08-2021	X1	- ACC Seminar Hasil	

Pekanbaru, 01 Maret 2022

Wakil Dekan 1



(Dina Hidayat, SE., Msi.Ak.,C.A))

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647**

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 1738/KPTS/FE-UIR/2021, Tanggal 14 Desember 2021, Maka pada Hari Rabu 15 Desember 2021 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2021/2022.

- |                         |   |
|-------------------------|---|
| 1. Nama                 | : Widiya Ika Krisnani   |
| 2. NPM                  | : 165210816   |
| 3. Program Studi        | : Manajemen S1  |
| 4. Judul skripsi        | : Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pasar Buah Belilas di Kecamatan Seberida. |
| 5. Tanggal ujian        | : 15 Desember 2021  |
| 6. Waktu ujian          | : 60 menit.   |
| 7. Tempat ujian         | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR   |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : <b>Lulus (B) 69,4</b>   |
| 9. Keterangan lain      | : Aman dan lancar.  |

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

**Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA**  
Wakil Dekan Bidang Akademis

**Abd. Razak Jer, SE., M.Si**  
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Hasrizal Hasan, SE., MM
2. Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc
3. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
4. Kamar Zaman, SE., MM
5. Dr. Haswari Haswari, SE., MM

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

Notulen

1. Gilang Nugroho, SE., MM

(.....)

Pekanbaru, 15 Desember 2021

Mengetahui  
Dekan,



**Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC**

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
Nomor : 1738 / Kpts/FE-UIR/2021  
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi/oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.  
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat** : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional  
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen  
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.  
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi  
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.  
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.  
7. Surat Keputusan BAN-PT Depdiknas RI  
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan  
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen  
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1  
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

**MEMUTUSKAN**

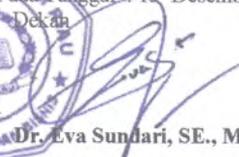
- Menetapkan** : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

N a m a : Widiya Ika Krisnani  
N P M : 165210816  
Program Studi : Manajemen S1  
Judul skripsi : Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pasar Buah Belilas di Kecamatan Seberida.

2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Hasrizal Hasan, SE.,MM	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc	Lektor, C/b	Sistematika	Sekretaris
3	Abd Razak Jer, SE., M.Si	Lektor, C/c	Methodologi	Anggota
4	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Penyajian	Anggota
5	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Lektor C/c	Bahasa	Anggota
6	Gilang Nugroho, Se., Mm	Non Fungsional C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.  
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.  
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru  
pada tanggal : 15 Desember 2021  
Dekan  
  
Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

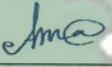
**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647**

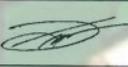
**BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI**

Nama : Widiya Ika Krisnani  
NPM : 165210816  
Jurusan : Manajemen / S1  
Judul Skripsi : Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pasar Buah Belilas di Kecamatan Seberida.  
Hari/Tanggal : Rabu 15 Desember 2021  
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

**Dosen Pembimbing**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Hasrizal Hasan, SE., MM		
2	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc		

**Dosen Pembahas / Penguji**

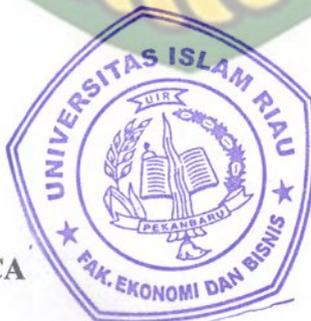
No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Abd. Razak Jer, SE., M.Si		
2	Kamar Zaman, SE., MM		
3	Dr. Haswari Haswari, SE., MM		

**Hasil Seminar : \*)**

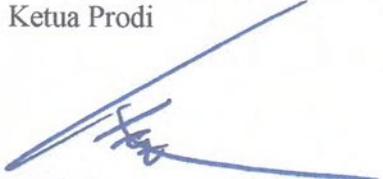
1. Lulus ( Total Nilai )
2. Lulus dengan perbaikan ( Total Nilai **69,6** )
3. Tidak Lulus ( Total Nilai )

Mengetahui  
An.Dekan

  
**Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA**  
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 15 Desember 2021  
Ketua Prodi

  
**Abd. Razak Jer, SE., M.Si**

\*) Coret yang tidak perlu

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

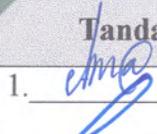
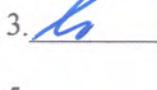
**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL**

Nama : Widiya Ika Krisnani  
NPM : 165210816  
Judul Proposal : Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pasar Buah Belilas Cabang Pekanbaru.  
Pembimbing : 1. Hasrizal Hasan, SE., MM  
2. Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc  
Hari/Tanggal Seminar : Selasa 11 Agustus 2020

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

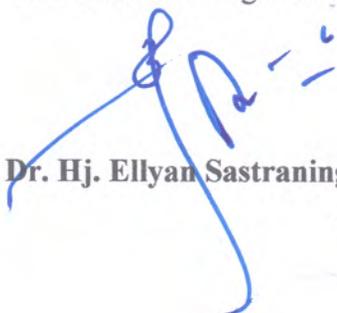
1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan \*)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali \*)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki \*)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki \*)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas \*)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang \*)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas \*)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas \*)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas \*)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian \*)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat \*)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali \*)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

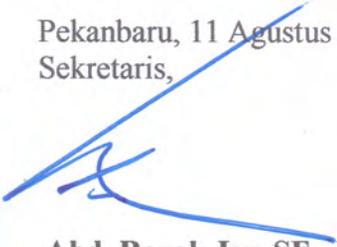
No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc	Ketua	1. 
2.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si	Sekretaris	2. 
3.	Kamar Zaman, SE., MM	Anggota	3. 
4.	Dr. Hazwari Hasan, SE., MM	Anggota	4. 
5.		Anggota	5. _____

\*Coret yang tidak perlu

Mengetahui  
A.n. Dekan Bidang Akademis

  
Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si

Pekanbaru, 11 Agustus 2020  
Sekretaris,

  
Abd. Razak Jer, SE., M.Si



**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor: 2830/Kpts/FE-UIR/2019**  
**TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1**  
*Bismillahirrohmanirrohim*  
**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 30 Oktober 2019 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.  
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:  
 a. Nomor: 0880/U/1997 c.Nomor: 0378/U/1986  
 b. Nomor: 0213/0/1987 d.Nomor: 0387/U/1987  
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :  
 a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangun  
 b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen  
 c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1  
 d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi  
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau  
 a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987  
 b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987  
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013  
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987  
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

**MEMUTUSKAN**

Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Hasrizal Hasan, SE., MM	Lektor, C/c	Pembimbing I
2.	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc	Assisten Ahli, C/b	Pembimbing II

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:  
 N a m a : Widiya Ika Krisnani  
 N P M : 165210816  
 Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1  
 Judul Skripsi : Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasa Kerja Karyawan Pada Pasar Buah Belilas Cabang Pekanbaru
3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.  
 4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.  
 5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.  
 6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.  
 Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru  
 Pada Tanggal: 31 Oktober 2019  
 Dekan,

Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:

1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية البريوتية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284  
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

## SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

**NAMA** : **WIDIYA IKA KRISNANI**  
**NPM** : **165210816**  
**JUDUL SKRIPSI** : **PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PASAR BUAH BELILAS DI KECAMATAN SEBERIDA**  
**PEMBIMBING** :  
1. **HASRIZAL HASAN, SE., MM**  
2. **HAFIDZAH NURJANNAH, SE., M.SC**

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 29% (dua puluh sembilan persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 11 Oktober 2021

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarah dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 01 Maret 2022

Saya Yang Membuat Pernyataan



WIDIYA IKA KRISNANI  
NPM. 165210816

**ABSTRAK****PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KARAKTERISTIK  
INDIVIDU TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT  
DINAMIKA BUAH NUSANTARA PASAR BUAH BELILAS DI  
KECAMATAN SEBERIDA****OLEH:****WIDIYA IKA KRISNANI****165210816**

Era persaingan bebas saat ini menyebabkan banyak perusahaan yang berfokus untuk membangun kepuasan kerja karyawan mereka, sebab kepuasan kerja karyawan mereka akan sangat berpengaruh pada perkembangan perusahaan nantinya. Rendahnya kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu gejala yang dapat merusak kondisi dalam suatu perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Dinamika Buah Nusantara Pasar Buah Belilas di Kecamatan Seberida. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, yakni dengan mengumpulkan data yang didapatkan dari responden melalui penyebaran kuesioner. Kemudian ditabulasikan dan dianalisa secara kualitatif dan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 48 orang yang merupakan karyawan pada Pasar Buah Belilas tahun 2019. Jenis dan sumber data yang digunakan adalah primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yaitu dengan wawancara dan kuesioner. Analisa data yang digunakan analisis regresi linier berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji koefisien korelasi ( $R^2$ ), dan uji t (hipotesis). Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan, karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Dinamika Buah Nusantara Pasar Buah Belilas di Kecamatan Seberida.

**Kata Kunci: Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Individu, Kepuasan Kerja Karyawan**

**ABSTRACT****EFFECT OF WORK CHARACTERISTICS AND INDIVIDUAL CHARACTERISTICS ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION IN THE PT DINAMIKA BUAH NUSANTARA FRUIT BELILAS MARKET IN SEBERIDA DISTRICT**

**BY:**  
**WIDIYA IKA KRISNANI**  
**165210816**

The era of free competition currently causes many companies to focus on building job satisfaction for their employees, because the job satisfaction of their employees will greatly affect the development of the company later. Low employee job satisfaction is one of the symptoms that can damage conditions in a company. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of job characteristics and individual characteristics on employee job satisfaction at PT Dinamika Buah Nusantara Pasar Buah Belilas in Seberida District. This study uses a quantitative descriptive method, namely by collecting data obtained from respondents through distributing questionnaires. Then tabulated and analyzed qualitatively and quantitatively. The sample in this study amounted to 48 people who were employees at the Buah Belilas Market in 2019. The types and sources of data used were primary and secondary. Data collection techniques, namely by interview and questionnaire. Data analysis used multiple linear regression analysis, validity test, reliability test, correlation coefficient test (R<sup>2</sup>), and t test (hypothesis). The results in this study indicate that job characteristics, individual characteristics have a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT Dinamika Buah Nusantara Pasar Buah Belilas in Seberida District.

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

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat ALLAH SWT atas rahmat dan karunianya serta shalawat dan salam atas junjungan Nabi besar kita, Nabi Muhammad SAW sehingga penulis dapat diberikan kemampuan untuk menyelesaikan skripsi ini dengan judul: **“PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT DINAMIKA BUAH NUSANTARA PASAR BUAH BELILAS DI KECAMATAN SEBERIDA”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan guna mencapai gelar sarjana lengkap pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, dorongan, dan bantuan dari berbagai pihak kepada penulis. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH, MCL sebagai Rektor Universitas Islam Riau.
2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
4. Bapak Hasrizal Hasan, SE., MM selaku pembimbing I dan Ibu Hafidzah Nurjannah SE., M.Sc selaku pembimbing II yang telah memberikan saran serta koreksi kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.

5. Bapak/Ibu Dosen beserta staf pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
6. Bapak Saimin dan Ibu Siti Muntiamah selaku kedua orang tua yang selalu mendukung anaknya, serta memberikan bantuan do'a dan materil. Serta kedua adik tercinta ku Putra Ardianto dan Muhammad Rifqi Firmansyah yang selalu memberikan semangat.
7. Devi Anggeli Sinaga, Dina Sausandi, Erfika Widasari, Venti Pajrianti Dan Sri Yunita, selaku teman seperjuangan dalam penulisan skripsi ini, tempat bertanya dan sama-sama saling mendukung untuk menyelesaikan skripsi masing-masing.
8. Kelas K dan seluruh teman-teman seangkatan manajemen 2016 selaku teman seperjuangan dari semasa kuliah sampai akhir masa perkuliahan.
9. Karyawan Pasar Buah Belilas yang telah membantu meluangkan waktunya untuk dapat membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

Semoga berbagai pengorbanan dan keikhlasan dari mereka yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini akan mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari ALLAH SWT, Amin Ya Robbal Alamin. Penulis juga menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangannya. Untuk itu penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Pekanbaru, 24 April 2021

Penulis

**WIDIYA IKA KRISNANI**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	10
1.4 Sistematika.....	11
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS .....</b>	<b>12</b>
2.1 Kepuasan Kerja.....	12
2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja .....	12
2.1.2 Teori Kepuasan Kerja.....	15
2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	19
2.1.4 Aspek-Aspek Kepuasan Kerja.....	26
2.1.5 Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja.....	27
2.1.6 Dampak Kepuasan Kerja.....	29
2.1.7 Indikator Kepuasan Kerja.....	30
2.1.8 Manfaat Kepuasan Kerja .....	31
2.2 Karakteristik Pekerjaan.....	32

2.2.1 Pengertian Karakteristik Pekerjaan .....	32
2.2.2 Aspek-Aspek Karakteristik Pekerjaan.....	33
2.2.3 Model Karakteristik Pekerjaan .....	35
2.2.4 Kegunaan Karakteristik Pekerjaan .....	37
2.2.5 Indikator-Indikator.....	38
2.3 Karakteristik Individu.....	39
2.3.1 Pengertian Karakteristik Individu.....	39
2.3.2 Aspek-Aspek Karakteristik Individu.....	40
2.3.3 Faktor Karakteristik Individu .....	41
2.3.4 Indikator Karakteristik Individu .....	44
2.3.5 Pengukuran Karakteristik Individu .....	45
2.4 Penelitian Terdahulu.....	46
2.5 Kerangka Penelitian.....	48
2.6 Hipotesis .....	48
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>50</b>
3.1 Lokasi/objek Penelitian .....	50
3.2 Operasioanal Variabel Penelitian.....	50
3.3. Populasi dan Sampel.....	52
3.3.1 Populasi .....	52
3.3.2 Sampel .....	52
3.4 Jenis Penelitian .....	52
3.4.1 Jenis Data.....	52
3.4.2 Sumber Data .....	53

3.4.3 Teknik Pengumpulan Data .....	53
3.5 Teknik Analisis Data .....	54
3.5.1 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	54
3.5.2 Analisis Deskriptif.....	56
3.5.3 Analisis Regresi Berganda.....	56
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....</b>	<b>60</b>
4.1 Sejarah Pasar Buah Belilas .....	60
4.2 Struktur Organisasi .....	61
4.3 Aktivitas Perusahaan .....	63
4.4 Visi dan Misi Perusahaan .....	65
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>66</b>
5.1 Karakteristik Responden.....	66
5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umum Responden.....	67
5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	67
5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	68
5.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	69
5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	70
5.3 Analisis Deskriptif Karakteristik Pekerjaan .....	73
5.3.1 Keterampilan .....	73
5.3.2 Sangat Beragam.....	74
5.3.3 Tugas Kerja .....	75
5.3.4 Prosedur kerja.....	76
5.3.5 Penghasilan.....	77

5.3.6 Pengaruh Bagi Perusahaan .....	78
5.3.7 Pengaruh Bagi Orang Lain .....	79
5.3.8 Penilaian Hasil Kerja .....	80
5.3.9 Tanggapan Positif .....	81
5.3.10 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Karakteristik Pekerjaan .....	82
5.4 Analisis Deskriptif Karakteristik Individu .....	84
5.4.1 Produktif Bekerja .....	84
5.4.2 Tenaga Kerja .....	85
5.4.3 Pengalaman Kerja .....	86
5.4.4 Prosedur Kerja .....	87
5.4.5 Target Kinerja .....	88
5.4.6 Pekerjaan Sesuai .....	89
5.4.7 Tugas Dibebankan .....	90
5.4.8 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Karakteristik Individu .....	91
5.5 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja .....	93
5.5.1 Prosedur Keselamatan .....	94
5.5.2 Jaminan Keselamatan .....	95
5.5.3 Upah .....	96
5.5.4 Pembayaran Gaji Yang Diterima .....	97
5.5.5 Pengawasan .....	98
5.5.6 Metode Pengawasan .....	99

5.5.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja (Y) .	99
5.6 Analisis Data.....	100
5.6.1 Analisis Regresi Berganda.....	100
5.6.2 Analisis Koefisien Korelasi (r).....	102
5.6.3 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	103
5.6.4 Uji f (Simultan).....	103
5.6.5 Uji t (Parsial).....	104
5.7 Pembahasan Hasil Penelitian.....	106
<b>BAB VI PENUTUP.....</b>	<b>109</b>
6.1 Kesimpulan.....	109
6.2 Saran.....	110
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>112</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>117</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan Pasar Buah Belilas Tahun 2017-2020 .....	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	47
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	50
Tabel 3.2 Nilai Skor dan Interval Penelitian.....	57
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	67
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	68
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	68
Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	69
Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas Data .....	71
Tabel 5.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	72
Tabel 5.7 Tanggapan Responden Tentang Keterampilan .....	73
Tabel 5.8 Tanggapan Responden Tentang Sangat Beragam.....	74
Tabel 5.9 Tanggapan Responden Tentang Jabatan Kerja .....	75
Tabel 5.10 Tanggapan Responden Tentang Prosedur Kerja.....	76
Tabel 5.11 Tanggapan Responden Tentang Penghasilan.....	77
Tabel 5.12 Tanggapan Responden Tentang Pengaruh Bagi Perusahaan .....	78
Tabel 5.13 Tanggapan Responden Tentang Pengaruh Bagi Orang Lain.....	79
Tabel 5.14 Tanggapan Responden Tentang Penilaian Hasil Kerja.....	80
Tabel 5.15 Tanggapan Responden Tentang Tanggapan Positif.....	81
Tabel 5.16 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang Karakteristik Pekerjaan .....	82
Tabel 5.17 Tanggapan Responden Tentang Produktif Bekerja .....	84

Tabel 5.18 Tanggapan Responden Tentang Tenaga Kerja .....	85
Tabel 5.19 Tanggapan Responden Tentang Pengalaman Kerja.....	86
Tabel 5.20 Tanggapan Responden Tentang Prosedur Perusahaan .....	87
Tabel 5.21 Tanggapan Responden Tentang Target Kinerja.....	88
Tabel 5.22 Tanggapan Responden Tentang Pekerjaan Sesuai.....	89
Tabel 5.23 Tanggapan Responden Tentang Tugas Dibebankan.....	90
Tabel 5.24 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang Karakteristik Individu.....	91
Tabel 5.25 Tanggapan Responden Tentang Prosedur Keselamatan.....	92
Tabel 5.26 Tanggapan Responden Tentang Jaminan Keselamatan.....	93
Tabel 5.27 Tanggapan Responden Tentang Upah .....	94
Tabel 5.28 Tanggapan Responden Tentang Pembayaran Gaji yang Diterima .....	96
Tabel 5.29 Tanggapan Responden Tentang Pengawasan .....	97
Tabel 5.30 Tanggapan Responden Tentang Metode Pengawasan.....	98
Tabel 5.31 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja .....	99
Tabel 5.32 Hasil Uji Regresi Berganda .....	101
Tabel 5.33 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r).....	103
Tabel 5.34 Hasil Uji f (Simultan).....	104
Tabel 5.35 Hasil Uji t (Parsial) .....	105

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian .....	48
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	62



**DAFTAR LAMPIRAN****Lampiran:**

1. Lembar Kuesioner.....	118
2. Tabulasi Karakteristik Pekerjaan.....	120
3. Tabulasi Karakteristik Individu.....	123
4. Tabulasi Kepuasan Kerja Karyawan.....	125
5. Hasil Uji SPSS.....	127



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi seperti saat ini kebutuhan perusahaan akan sumber daya manusia yang handal adalah sebuah hal yang penting. Sumber daya manusia adalah hal yang tidak dapat dipisahkan dari perusahaan, karena kegiatan operasional sebuah perusahaan tentunya tidak terlepas dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi ditentukan oleh unsur manusia.

Fenomena pengangguran, pemutusan hubungan kerja, demonstrasi dan unjuk rasa merupakan masalah kondisi ketenagakerjaan di Indonesia yang masih marak terjadi. Maraknya fenomena tersebut merupakan akibat dari ketidakpuasan dalam berbagai faktor seperti ketidaksesuaian dalam pemberian kompensasi, upah, tunjangan, dan ketidaksesuaian prosedur-prosedur kerja dengan kebijaksanaan perusahaan. Salah satu masalah yang banyak dihadapi oleh perusahaan adalah bagaimana meningkatkan kualitas kepuasan kerja dengan sumber daya yang ada, terutama sumberdaya manusia yang merupakan aset paling berharga bagi perusahaan.

Karyawan sebagai sumber daya manusia haruslah memiliki kualitas yang baik. Kualitas sumberdaya manusia tersebut dapat ditunjukkan oleh pengetahuan keterampilan dan kemampuan karyawan dalam menciptakan kualitas kerja yang profesional dalam membangun sebuah teamwork dalam organisasi. Perusahaan

mengharapkan setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, sebab dengan adanya kepuasan kerja akan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Perasaan itu dapat berupa kepuasan dan ketidakpuasan. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan dapat terjadi jika dicapai suatu kepuasan kerja dalam diri karyawan terhadap faktor-faktor yang ada di lingkungan kerjanya. Faktor-faktor tersebut meliputi pekerja yang penuh tantangan, penerapan sistem penghargaan yang adil, karakteristik pekerjaan, kondisi kerja dan karakteristik individu.

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja sebagai perasaan yang dimiliki oleh karyawan tentang kondisi tempat kerja mereka saat ini. Salah satu penelitian yang sudah cukup banyak dilakukan, namun tetap penting bagi sebuah perusahaan adalah penelitian mengenai kepuasan kerja karyawan. Rendahnya kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu gejala yang dapat merusak kondisi dalam suatu perusahaan. Secara umum, rendahnya kepuasan kerja karyawan ini biasanya terlihat dari berbagai aspek. Bentuk hilangnya gairah kerja sebagai berikut: menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi, memanjangkan waktu istirahat, datang terlambat dan lain-lain. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang atau dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya.

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.

Salah satu variabel yang 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 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 yang diharapkan. Pekerjaan yang terlalu membutuhkan banyak keterampilan dan memiliki tingkat kerumitan yang tinggi dapat membuat karyawan frustrasi. Penempatan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam fungsi – fungsi tersebut yang kurang tepat sehingga menimbulkan ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya itu.

Marek and Jakub (2010) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa permasalahan karakteristik pekerjaan akan membawa ke arah ketidakpuasan kerja yang akhirnya akan membawa ke arah peningkatan kesalahan dalam bekerja. Gonul and Gokce (2012) menambahkan ketidakpuasan kerja ditimbulkan oleh pekerjaan yang berulang- ulang dan senada sehingga mengakibatkan minat karyawan dan energi berkerja menurun. Jadi dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan adalah sifat dari tugas karyawan dan meliputi jumlah tanggung jawab, variasi tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari karakteristik pekerjaan itu sendiri.

Kemudian 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 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 kemampuan, nilai, sikap, dan minat.

Irawan (2012) menjelaskan dalam penelitiannya, karakteristik individu adalah minat, dimana sikap yang membuat seseorang puas akan obyek atau ide-ide tertentu. Minat memiliki dampak positif dalam pencapaian kepuasan kerja. Karakteristik individu harus mendapatkan perhatian serius dari perusahaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah suatu sifat atau watak atau kepribadian yang khas dari seseorang. Baik buruknya karakteristik setiap individu itu tergantung bagaimana seseorang itu mengaplikasikan dalam kehidupannya.

Fenomena yang berkaitan dengan kepuasan kerja banyak ditemui di perusahaan yang bergerak di bidang jasa maupun industri. Salah satunya di Pasar Buah Belilas yaitu sebuah perusahaan jasa penjualan yang keseluruhan aktivitas bisnisnya sangat mengandalkan manusia. Kegiatan usaha Pasar Buah Belilas

mencakup aktivitas inti, aktivitas inti ini sebagian besar masih mengandalkan otak dan tenaga manusia.

Berdasarkan survei awal yang diperoleh dari wawancara dengan salah satu karyawan PT Dinamika Buah Nusantara Pasar Buah Belilas diperoleh informasi bahwa fenomena atau persoalan yang terjadi salah satunya penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan posisi jabatannya. Fenomena lain yang berkaitan dengan Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Individu adalah beberapa karyawan masih diwarnai oleh hal-hal yang bersifat negatif, antara lain: karyawan merasa pekerjaan yang dilakukannya cenderung monoton sehingga terkadang kurang antusias; karyawan kurang memiliki kebermaknaan tugas dalam pekerjaannya; kurang merasa bangga terhadap pekerjaan yang saat ini dilakukan; merasa mudah lelah karena beban dan target pekerjaan yang terlalu banyak; kurang memiliki semangat yang tinggi ketika bekerja; dan merasakan kurangnya tantangan dalam pekerjaan sehingga memiliki passion yang rendah ketika bekerja. Ketika hal tersebut kurang memperoleh perhatian dari pimpinan ataupun perusahaan, maka akan menimbulkan dampak jangka panjang bagi perusahaan seperti keuntungan yang diperoleh bagi perusahaan.

Pasar Buah Belilas merupakan cabang dari Pasar Buah Pekanbaru yang di buka pada awal tahun 2017 yaitu berlokasi di Belilas Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu. Pasar Buah Belilas tidak hanya menjual buah-buahan tetapi juga menjual berbagai macam keperluan masyarakat yang menjadi salah satu daya tarik masyarakat Belilas. Kehadiran Pasar Buah Belilas selain mampu membuka lapangan pekerjaan dimana hampir keseluruhan karyawan Pasar Buah

Belilas adalah warga yang tinggal di Belilas dan sekitarnya, juga diharapkan mampu meningkatkan roda ekonomi dan menarik investor lain untuk hadir di Belilas. Pasar Buah Belilas diharapkan memberikan kemudahan kepada masyarakat Belilas dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari dan juga sebagai penyerap lapangan pekerjaan bagi tenaga kerja yang berada di Belilas. Berikut adalah data jabatan dan jumlah karyawan di Pasar Buah Belilas selama tahun 2017 – 2020 disajikan pada Tabel 1.1.

**Tabel 1.1**  
**Data Jumlah Karyawan Pasar Buah Belilas Tahun 2017- 2020**

No	Bagian	Jumlah Karyawan (Orang)			
		2017	2018	2019	2020
1	Petugas gudang	5	7	5	8
2	Kasir toko	7	8	10	9
3	Pengawas makanan/kebutuhan pokok	1	2	1	2
4	Pramuniaga toko	6	7	7	8
5	Pramuniaga makanan segar	7	8	6	9
6	Pengawas buah segar, sayur & makanan beku	1	1	1	1
7	Koordinator Supervisor	1	1	2	1
8	Purchase Order/pesanan pembelian	1	1	1	2
9	Kas Besar	1	1	2	1
10	Supervisor Kasir Toko	1	2	1	1
11	Admin Buah	1	1	2	2
12	HRD	1	1	1	2
13	Penginput data	1	1	1	1
14	Penerimaan Buah Lokal	1	1	1	2
15	Supervisor Pramuniaga Stand Toko	1	1	1	0
16	Informasi	1	1	1	2
17	Penerimaan Barang	2	4	3	3
18	Petugas Sortir Buah segar	2	2	2	2
Jumlah		41	50	48	56

Sumber: Pasar Buah Belilas, 2019

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa dari tahun 2017 hingga tahun 2020 jumlah karyawan di Pasar Buah Belilas mengalami berbagai perubahan, dengan jumlah karyawan terendah yaitu pada tahun 2017 sebanyak 41 orang dan tertinggi yaitu pada tahun 2020 sebanyak 56 orang. Jumlah karyawan yang tidak stabil tersebut menunjukkan bahwa adanya ketidakpuasan karyawan dalam bekerja, karena tingkat retensi karyawan yang rendah.

Perkembangan perusahaan Pasar Buah Belilas, tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, seiring dengan usaha pencapaian tujuan perusahaan terjadi beberapa masalah yang dihadapi oleh Pasar Buah Belilas yaitu tingginya perbedaan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta kurangnya umpan balik dari karyawan mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan atas pekerjaan tidak sesuai dengan keinginan karyawan.

Sebuah perusahaan tidak akan mencapai tingkat kompetensi yang tinggi jika para pekerjanya merasa tidak puas. Kemudian 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 dan terhadap sesuatu yang dihadapi atau ditugaskan kepadanya dilingkungan kerjanya.

Semakin besar keragaman aktivitas yang dilaksanakan oleh seorang pekerja, pekerjaan tersebut semakin tidak menjemukan. Pekerjaan-pekerjaan yang sangat membosankan adalah pekerjaan dengan aktivitas-aktivitas yang sama,

sederhana dan berulang-ulang setiap beberapa menit, atau ratusan kali setiap hari. Suatu pekerjaan yang mencakup semakin banyak keterampilan dan bakat-bakat yang relevan dengan identitas dari pekerja, pekerja semakin lebih merasakan bahwa ia merasa puas.

Berdasarkan pra survei, peneliti menemukan beberapa masalah di Pasar Buah Belilas yang mengindikasikan bahwa belum sepenuhnya karyawan merasakan kepuasan kerja. Indikasi ketidakpuasan karyawan timbul akibat karakteristik pekerjaannya, dimana pekerjaan yang dilakukan yaitu:

1. sederhana dan cenderung berulang – ulang/monoton seperti kurang mampu menggunakan keterampilan dan kurang mampu menerapkan bakat dalam bekerja sehingga di nilai kurang dalam memajukan perusahaan. Pada kondisi ini sangat jelas akan menimbulkan rasa kejenuhan dan kebosanan.
2. Identitas tugas kurang memiliki perencanaan sehingga pekerjaan karyawan tidak bisa menyelesaikan pekerjaan secara menyeluruh dan pekerjaan yang harus melibatkan teman sekerja.
3. Masing-masing karyawan mempunyai beban kerja yang banyak sehingga membuat karyawan menjadi kelelahan.
4. Tingginya perbedaan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta kurangnya umpan balik dari karyawan mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan atas pekerjaan tidak sesuai dengan keinginan karyawan.

Masalah lainnya yaitu perbedaan individual juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kemampuan, sikap dan minat yang berbeda beda di dalam lingkungan kerja akan berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan dalam

melaksanakan pekerjaannya. Setiap individu mempunyai kebutuhan yang tak terbatas untuk menyejahterakan hidupnya sedangkan kebutuhan tersebut tidak semua dapat terpenuhi dilingkungan kerjanya yang menyebabkan karyawan tersebut ingin keluar atau pindah kerja apabila gaji tidak sesuai dengan yang diharapkannya. Karakteristik pekerjaan yang kurang baik dan karakteristik individu yang berbeda dapat berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

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 . 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, tanggungjawab, kondisi lingkungan, situasi pekerjaan dan semuahal yang berkaitan dengan pekerjaan dan imbalan prestasi kerja (Indi, 2010).

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Dinamika Buah Nusantara Pasar Buah Belilas Cabang Pekanbaru di Kecamatan Seberida”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari uraian latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti dapat merumuskan pokok permasalahan yaitu: “Apakah

karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Pasar Buah Belilas di Kecamatan Seberida.”

### 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai yaitu adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja karyawan pada Pasar Buah Belilas Kecamatan Seberida.

Adapun manfaat dalam penulisan yang di harapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti, untuk mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang selama ini didapat semasa pendidikan dan dituangkan dalam penulisan ilmiah, juga meningkatkan wawasan sehubungan dengan pengaruh karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan.
2. Bagi perusahaan, dengan adanya penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan informasi kepada pemilik usaha khususnya pada Pasar Buah Belilas mengenai kepuasan kerja karyawan.
3. Bagi pihak lain, diharapkan dapat dijadikan sumber informasi yang bermanfaat yakni sebagai referensi dalam melakukan penelitian yang sama pada tempat yang berbeda untuk masa yang akan datang.

## 1.4 Sistematika Penulisan

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan bab pertama dari penulisan skripsi ini, yang antara lain berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II: TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi tentang teori-teori yang mendukung tentang variabel, penelitian terdahulu, hipotesis, dan operasional variabel.

### **BAB III: METODE PENELITIAN**

Bab ini berisikan metode penelitian yang terdiri dari: lokasi penelitian, operasional variabel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, serta analisis data.

### **BAB IV: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Pada bab ini akan memuat sejarah singkat organisasi, struktur organisasi, dan aktifitas perusahaan pada Pasar Buah Belilas di Kecamatan Seberida.

### **BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Di dalam bab ini akan menguraikan pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Dinamika Buah Nusantara Pasar Buah Belilas Di Kecamatan Seberida.

### **BAB VI: PENUTUP**

Pada bab ini akan memuat kesimpulan dan saran berdasarkan hasil penelitian dari Pasar Buah Belilas di Kecamatan Seberida.

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

#### 2.1. Kepuasan Kerja

##### 2.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Dalam buku Psikologi Industri dan Organisasi karya Sutarto Wijono (2010:97) terdapat pernyataan yang menyatakan bahwa kepuasan adalah suatu perasaan yang menyenangkan yang merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan system nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang puas atau tidak puas dalam bekerja ( Riva'i, 2011 ).

Hasibuan (2013:202) menyatakan, “kepuasan kerja (job satisfaction) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang dirasakan karyawan.” Sedangkan menurut McShane dan Von Glinow (2010) dalam Wibowo (2015:132) “Kepuasan Kerja yaitu evaluasi seseorang atas pekerjaannya dan konteks pekerjaan. Kepuasan kerja karyawan adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini

dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja (Hasibuan, 2010:202)

Menurut Handoko (2012:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Khaerul Umam (2010:192) kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya.

Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. (Colquitt, LePine, Wesson, dalam Wibowo, 2014:131). Kepuasan kerja mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan kita. Sedangkan menurut Robbins dan Judge dalam Wibowo (2014:131) Memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan sebagainya.

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.

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar. Dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja.

Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya (yang didapatnya). Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

### **2.1.2. Teori Kepuasan Kerja**

Salah satu teori yang menjelaskan mengenai kepuasan kerja adalah teori motivator-hygiene (M-H) yang dikembangkan oleh Federick Herzberg. Teori M-H sebenarnya berujung pada kepuasan kerja. Namun penelitian menunjukkan hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan turnover SDM serta antara kepuasan kerja dan komitmen SDM. Pada intinya, teori M-H justru kurang sependapat dengan pemberian balas jasa tinggi seperti strategi golden handcuff karena balas jasa tinggi hanya mampu menghilangkan ketidakpuasan kerja dan tidak mampu mendatangkan kepuasan kerja (balas jasa hanya faktor hygiene, bukan motivator). Untuk mendatangkan kepuasan kerja, Herzberg menyarankan agar perusahaan melakukan Pengayaan Pekerjaan (Job Enrichment), yaitu suatu

upaya menciptakan pekerjaan dengan tantangan, tanggung jawab dan otonomi yang lebih besar. (Riva'i. 860 :2010)

Pengayaan pekerjaan (Job Enrichment) adalah meningkatkan otonomi seseorang dalam mengatur pekerjaannya, diberi keleluasaan dan tanggung jawab yang lebih besar dalam merencanakan kegiatannya dan kesempatan yang lebih luas untuk mengendalikan diri sendiri dalam melakukan berbagai aktivitas pekerjaannya. Pemikiran bahwa karyawan memerlukan kepuasan kerja, ide dasarnya adalah bahwa karyawan akan termotivasi oleh pengayaan pekerjaan sehingga harga diri mereka juga meningkat. Walaupun banyak pendekatan berbeda mengenai pengayaan pekerjaan, model karakteristik pekerjaan adalah salah satu yang digunakan secara luas. Model ini menunjukkan untuk mendorong suatu pekerjaan kearah hasil yang diinginkan harus menguasai “ dimensi inti pekerjaan” meliputi : variasi keterampilan, identitas, arti penting tugas, otonomi / wewenang dan umpan balik. ( Riva'i, 2010: 137-138)

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja yaitu :

1. Two Factor Theory

Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu motivators dan hygiene factors. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan

dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai hygiene atau maintenance factors. Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung dari padanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan motivators.

## 2. Value Theory

Menurut teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas dan sebaliknya. Kunci menuju kepuasan pada teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

Teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal dalam Sunyoto (2012) adalah:

### 1. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*) dari Porter.

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antarasesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat discrepancy yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

2. Teori Keadilan (*Equity Theory*) dari Adam.

Teori ini dikembangkan oleh Adam yang mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidak keadilan (equity) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan.

3. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*) dari Herzberg.

Teori ini dikembangkan oleh Herzberg dan menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang berkelanjutan. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfiers* atau *motivator* dan *dissatisfies*.

4. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*) dari Schaffer.

Kepuasan kerja karyawan tergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan sesuatu yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan karyawan yang terpenuhi maka akan semakin puas karyawan tersebut, begitu sebaliknya.

5. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*) dari Alderfer.

Teori ini mengatakan bahwa kepuasan karyawan itu tidak tergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi juga tergantung pada pandangan dan pendapat kelompok, yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut dijadikan tolok ukur untuk menilai diri maupun lingkungannya.

## 6. Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*) dari Victor Vroom.

Menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari cara seseorang menginginkan sesuatu dan penaksiran seseorang tersebut memungkinkan adanya aksi tertentu yang menuntunnya. Harapan merupakan motivasi yang meningkatkan dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan aksi dalam mencapai tujuannya. Aksi dapat dilakukan oleh karyawan dengan cara berusaha lebih keras seperti mengikuti kursus-kursus pelatihan. Hasil yang akan dicapai dengan usaha lebih keras tersebut adalah promosi jabatan dan gaji yang lebih tinggi, sehingga karyawan tersebut memiliki dorongan untuk mencapai kepuasan.

### 2.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Sebagian besar orang berpendapat bahwa gaji atau upah merupakan faktor utama untuk dapat menimbulkan kepuasan kerja. Sampai dengan taraf tertentu hal ini memang benar, terutama dalam negara berkembang di mana uang merupakan kebutuhan yang sangat penting untuk memenuhi berbagai kebutuhan pokok sehari-hari. Akan tetapi jika masyarakat telah dapat memenuhi kebutuhan keluarganya, maka gaji atau upah ini tidak menjadi faktor utama. Sesuai dengan tingkat motivasi manusia yang dikemukakan oleh Maslow, maka upah atau gaji merupakan kebutuhan mendasar.

Menurut pendapat Gilmer (1966) yang dikutip As'ad (2004) dalam Melani dan Suhaji (2012) tentang faktor-faktor kepuasan kerja, yaitu :

- a) Kesempatan untuk maju. Ada tidaknya kesempatan memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

- b) Keamanan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
- c) Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- d) Manajemen kerja. Manajemen kerja yang baik adalah yang memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman.
- e) Kondisi kerja. Termasuk di sini kondisi kerja tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.
- f) Pengawasan (Supervisi). Bagi Karyawan, Supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.
- g) Faktor Intrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- h) Komunikasi. Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pimpinan banyak dipakai untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak pimpinan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat atau prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan kepuasan kerja.

i) Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.

j) Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Menurut pendapat As'ad (2004) dalam Melani dan Suhaji (2012), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain :

a) Faktor psikologis Faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan lain-lain.

b) Faktor fisik Faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja serta kondisi fisik karyawan, hal ini meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, sirkulasi udara, kesehatan karyawan, umur, dan lain-lain.

c) Faktor financial Faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem penggajian, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain-lain.

d) Faktor sosial Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun dengan rekan kerja lain yang berbeda jenis pekerjaan.

Menurut Sutrisno (2010: 82-84) Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

- Gaji
- Keamanan kerja
- Kesempatan untuk maju
- Manajemen dan perusahaan
- Pengawas dan atasan. Supervisi yang buruk dapat mengakibatkan absensi dan turnover
- Faktor intrinsik pekerjaan. Susah atau mudahnya dan juga kebanggaan terhadap tugas bisa meningkatkan atau mengurangi pekerjaan
- Kondisi kerja yang meliputi kantin, ventilasi, tempat parkir dan penyiaran
- Aspek sosial didalam pekerjaan
- Komunikasi
- Fasilitas perusahaan

Menurut Mangkunegara (2012:120) ada dua faktor yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

#### 1. Faktor Pegawai

Meliputi kecerdasan (IQ), kecerdasan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja

#### 2. Faktor Pekerjaan

Meliputi jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat atau golongan, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

Menurut Bisen dan Priya, terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja (Kaswan, 2015) adalah :

1) Faktor-faktor yang terkait dengan pegawai

- a) Usia. Pegawai dalam kelompok usia yang lebih tinggi lebih puas daripada pegawai yang lebih muda. Karena pada saat ini mereka yang dalam usia lebih tua memiliki kehidupan yang stagnan, kehidupan mereka sudah mapan dan mereka telah memperoleh hampir semua yang mereka inginkan dibandingkan dengan pegawai yang lebih muda.
- b) Jenis kelamin. Biasanya perempuan memiliki tingkat aspirasi dan ekspektasi yang lebih rendah daripada laki-laki. Oleh karena itu mereka lebih mudah puas dengan pekerjaannya. Salah satu alasan kepuasan itu adalah karena mereka tidak memiliki beban ekonomi seberat laki-laki.
- c) Lamanya pengabdian. Pegawai pada tahap awal mengalami kepuasan kerja yang lebih besar, tetapi ketika mereka mencapai usia 45 tahun sampai 55 tahun, tingkat kepuasan kerja mereka menurun dan akan meningkat lagi setelah usia ini.
- d) Kepribadian. Pegawai yang mampu berinteraksi dan berhubungan baik dengan atasannya, kolega, keluarga, dengan bos atau manajemen merasa lebih puas dibandingkan dengan mereka yang tidak seperti itu.
- e) Orang yang bergantung. Pencari nafkah dengan sedikit tanggungan (orang yang bergantung padanya) lebih puas terhadap pekerjaannya daripada mereka dengan tanggungan keluarga yang lebih besar.

f) Ambisius. Ketika kinerja dan ambisi pegawai tidak terpenuhi dari pekerjaan yang ada, maka hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan.

g) Kemampuan mental. Jika pegawai memiliki kemampuan mental yang tinggi dibandingkan persyaratan yang dituntut untuk pekerjaan tertentu, hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2011; 225) yaitu sebagai berikut :

1. Pemenuhan kebutuhan (Need fulfillment)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan (Discrepancies)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

3. Pencapaian nilai (Value attainment)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Keadilan (Equity)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

### 5. Komponen genetik (Genetic components)

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

Selain penyebab kepuasan kerja, ada juga faktor penentu kepuasan kerja.

Diantaranya 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 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.

#### 2.1.4. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Menurut Jewell dan Siegall 1998 (dalam Prestawan 2010) beberapa aspek dalam mengukur kepuasan kerja:

- a. Aspek psikologis, berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.
- b. Aspek fisik, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, pengaturan waktu istirahat, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.
- c. Aspek sosial, berhubungan dengan interaksi sosial, baik antar sesama karyawan dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda jenis kerjanya serta hubungan dengan anggota keluarga.

d. Aspek finansial, berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besar gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas dan promosi. (Jewell dan Siegall, 1998).

#### 2.1.5. Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja

Menurut Greenberg dan Baron (2013:159) ada beberapa cara yang dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya yaitu :

##### 1. Make jobs fun

Orang akan merasa lebih puas dengan pekerjaan yang mereka nikmati daripada yang membosankan. Walaupun beberapa pekerjaan memang bersifat membosankan, tetap ada cara untuk menyuntikan beberapa level keasyikan ke dalam hamper setiap pekerjaan.

##### 2. Pay People Fairly

Ketika orang merasa dibayar atau diberi imbalan secara adil, maka kepuasan kerja mereka cenderung akan meningkat.

##### 3. Match people to jobs that fit their interests

Semakin orang merasa bahwa mereka mampu memenuhi kesenangan atau minat mereka saat bekerja, semakin mereka akan mendapatkan kepuasan dari pekerjaan tersebut.

##### 4. Avoid boring, repetitive jobs

Terhadap pekerjaan yang memungkinkan mereka untuk mencapai keberhasilan dengan control secara bebas tentang bagaimana mereka melakukan tugas-tugas mereka

Menurut Riggio (2015), peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Melakukan perubahan struktur kerja, misalnya dengan melakukan perputaran pekerjaan (job rotation), yaitu sebuah sistem perubahan pekerjaan dari salah satu tipe tugas ke tugas yang lainnya (yang disesuaikan dengan job description). Cara kedua yang harus dilakukan adalah dengan pemekaran (job enlargement), atau perluasan satu pekerjaan sebagai tambahan dan bermacam-macam tugas pekerjaan. Praktik untuk para pekerja yang menerima tugas- tugas tambahan dan bervariasi dalam usaha untuk membuat mereka merasakan bahwa mereka adalah lebih dari sekedar anggota dari organisasi.
2. Melakukan perubahan struktur pembayaran, perubahan sistem pembayaran ini dilakukan dengan berdasarkan pada keahliannya (skill-based pay), yaitu pembayaran dimana para pekerja digaji berdasarkan pengetahuan dan keterampilannya daripada posisinya di perusahaan. Pembayaran kedua dilakukan berdasarkan jasanya (merit pay), sistem pembayaran dimana pekerja digaji berdasarkan performancenya, pencapaian finansial pekerja berdasarkan pada hasil yang dicapai oleh individu itu sendiri. Pembayaran yang ketiga adalah Gainsharing atau pembayaran berdasarkan pada keberhasilan kelompok (keuntungan dibagi kepada seluruh anggota kelompok).

Pemberian jadwal kerja yang fleksibel, dengan memberikan kontrol pada para pekerja mengenai pekerjaan sehari-hari mereka, yang sangat penting

untuk mereka yang bekerja di daerah padat, dimana pekerja tidak bisa bekerja tepat waktu atau untuk mereka yang mempunyai tanggungjawab pada anak-anak. Compressed work week (pekerjaan mingguan yang dipadatkan), dimana jumlah pekerjaan per harinya dikurangi sedang jumlah jam pekerjaan per hari ditingkatkan. Para pekerja dapat memadatkan pekerjaannya yang hanya dilakukan dari hari Senin hingga Jum'at, sehingga mereka dapat memiliki waktu longgar untuk liburan. Cara yang kedua adalah dengan sistem penjadwalan dimana seorang pekerja menjalankan sejumlah jam khusus per minggu (Flextime), tetapi tetap mempunyai fleksibilitas kapan mulai dan mengakhiri pekerjaannya.

3. Mengadakan program yang mendukung, perusahaan mengadakan program-program yang dirasakan dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawan, seperti; health center, profit sharing, dan employee sponsored child care.

#### **2.1.6. Dampak Kepuasan Kerja**

Kepuasan merupakan suatu perasaan yang dialami oleh seseorang, di mana ia merasa puas, memiliki rasa senang, dan kelegaan sebab yang diharapkannya telah terpenuhi atau bahkan apa yang diterima melebihi apa yang diharapkan. Seorang karyawan yang terpenuhi segala kebutuhannya akan berdampak pada rasa puas terhadap pekerjaannya serta memiliki dorongan untuk bekerja dengan lebih baik.

Gustomo (2008) dalam Putri (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah satu di antara banyak faktor dominan yang membentuk komitmen karyawan kepada perusahaan. Mathis dan Jackson (2011) dalam Puspitawati

(2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja sangat berperan dalam membentuk kedisiplinan, komitmen dan kinerja karyawan yang kemudian berpengaruh terhadap kualitas layanan dalam usaha mencapai tujuan perusahaan.

#### **2.1.7. Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut As'ad indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja (Supriyanto & Machfudz, 2010), yaitu :

- 1) Kepuasan finansial Merupakan faktor yang memiliki hubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji/upah, berbagai macam tunjangan, jaminan sosial, promosi, fasilitas yang diberikan, dan lain sebagainya.
- 2) Kepuasan fisik Merupakan indikator yang berkaitan dengan kondisi fisik karyawan. Hal ini mencakup jenis pekerjaan yang digeluti, pengaturan waktu antara bekerja dan istirahat, keadaan suhu ruangan, sirkulasi udara, penerangan, perlengkapan kerja, kondisi kesehatan dan umur karyawan.
- 3) Kepuasan sosial Merupakan indikator yang berkaitan dengan interaksi sosial yang terjalin antara sesama karyawan, dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda (jenis pekerjaan atau tingkatan jabatan), dan dengan lingkungan sekitar perusahaan. Hubungan antar karyawan menjadi aspek penting dalam memenuhi kebutuhan spiritualnya. Karyawan akan terdorong dan termotivasi untuk bekerja secara optimal apabila kebutuhan spiritual ini dapat terpenuhi.

- 4) Kepuasan psikologi Merupakan indikator yang berkaitan dengan keadaan jiwa karyawan. Hal ini mencakup ketentraman/ kedamaian dalam bekerja, sikap terhadap kerja, tingkat stress kerja serta keterampilan dan bakat.

#### **2.1.8. Manfaat Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan sifat positif dari karyawan terhadap pekerjaan yang dihadapinya dan terhadap segala sesuatu yang ada hubungannya dengan pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja ini merupakan salah satu unsur yang harus ada dalam suatu perusahaan agar tercipta suatu suasana kerja yang sehat. Tanpa adanya kepuasan kerja, karyawan tidak akan bekerja seperti apa yang diharapkan akibatnya tujuan perusahaan yang telah ditargetkan tidak akan pernah tercapai. Adanya perasaan tidak puas dalam suatu perusahaan juga akan menimbulkan konflik dalam organisasi kerja, sehingga iklim kerja yang diciptakan tidak mendukung terlaksana organisasi kerja yang harmonis, mantap, dan serasi.

Dalam menciptakan iklim kerja yang baik, kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan dalam meningkatkan produktivitas. Memberi motivasi agar tercapai kepuasan kerja bagi karyawan merupakan kewajiban setiap pemimpin perusahaan, karena kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat berpengaruh terhadap tingkat semangat kerja karyawan.

Menurut penelitian yang pernah dilakukan oleh Robinson dan Corners dalam Zoeldhan (2013), diperkirakan tidak kurang dari 3.350 buah artikel yang berkaitan dengan kepuasan kerja, menyebutkan bahwa kepuasan kerja akan memberikan manfaat antara lain, sebagai berikut:

- a. Menimbulkan peningkatan kebahagiaan hidup karyawan

- b. Peningkatan produktivitas dan prestasi kerja
- c. Pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan
- d. Meningkatkan gairah dan semangat kerja
- e. Mengurangi tingkat absensi
- f. Mengurangi turnover
- g. Mengurangi tingkat kecelakaan kerja
- h. Meningkatkan motivasi kerja
- i. Menimbulkan kematangan psikologis
- j. Menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaannya

## **2.2. Karakteristik pekerjaan**

### **2.2.1. Pengertian Karakteristik Pekerjaan**

Karakteristik pekerjaan adalah perancangan suatu pekerjaan dimana individu terlibat di dalamnya Robbins (2012:598), dalam Sugijanto (2011:30). Menurut Stoner (2012:431) karakteristik pekerjaan adalah atribut tugas karyawan dan meliputi jumlah tanggung jawab, berbagai tugas, dan sejauh mana pekerjaan itu sendiri mempunyai karakteristik yang orang mendapatkan kepuasan. Suatu pekerjaan yang intrinsik memuaskan akan lebih memotivasi bagi banyak orang daripada pekerjaan yang tidak memuaskan. Menurut Munandar (2011:357) dalam Mahardhika (2014 ) menyatakan terdapat lima ciri-ciri karakteristik pekerjaan untuk berbagai macam pekerjaan yaitu: 1) keragaman keterampilan (Skill variety) yaitu banyaknya keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan, 2) jati diri (task identity) yaitu tingkat sejauh mana penyelesaian pekerjaan secara keseluruhan dapat dilihat hasilnya dan dapat dikenali sebagai hasil kinerja

seseorang, 3) tenaga yang penting (task significant) yaitu tingkat sejauh mana pekerjaan mempunyai dampak yang berarti bagi kehidupan orang lain, 4) otonomi yaitu tingkat kebebasan pemegang kerja, yang mempunyai pengertian ketidaktergantungan untuk menjadwalkan pekerjaan, 5) umpan balik yaitu tingkat kinerja kegiatan kerja dalam memperoleh informasi tentang keefektifan kegiatannya.

Tingkat karakteristik pekerjaan yang tinggi akan membangkitkan rasa tanggung jawab yang lebih besar serta berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Mahardhika dan Moh, 2014). Penelitian Samad (dalam Khahan, 2013) meneliti hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja, dan hasilnya menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian Hariyadi (2013) menunjukkan hasil bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut dapat dilihat bahwa karakteristik pekerjaan positif berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Artinya kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan, dimana karakteristik pekerjaan yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

### **2.2.2. Aspek-Aspek Karakteristik Pekerjaan**

Suatu pekerjaan mempunyai aspek - aspek tertentu di dalamnya. Aspek - aspek tersebut dapat membuat seseorang menyukai pekerjaannya atau malah sebaliknya. Menurut Ting (1997) dalam Firman (2011:165) mengutip karakteristik pekerjaan dapat ditunjukkan dengan; (1) Kepuasan Upah dan

Pertumbuhan Karier, (2) Kejelasan tugas, (3) Penggunaan keahlian, (4) Signifikansi tugas.

Dimensi inti pekerjaan menurut Hackman dan Oldham (1980) dalam Robbins (2011:641-642) :

1. Variasi keterampilan yang dibutuhkan (skill variety) Variasi keterampilan adalah tingkat di mana seseorang perlu menggunakan berbagai keterampilan dan kemampuannya untuk melakukan pekerjaan. Pekerjaan yang mempunyai keragaman tinggi ini akan membuat karyawan menggunakan beberapa keterampilan dan bakat untuk menyelesaikan tugasnya.
2. Prosedur dan kejelasan tugas (task identity) Tingkat di mana suatu pekerjaan itu memerlukan penyelesaian yang menyeluruh dan dapat diidentifikasi, gerakan manajemen ilmiah masa lampau telah menimbulkan pekerjaan yang terlalu dispesialisasikan dan rutinitas. Para karyawan mengerjakan bagian kecil dari pekerjaan sehingga para karyawan tidak dapat mengidentifikasi salah satu hasil
3. Kerja dengan upaya mereka sendiri. Para karyawan tidak dapat memiliki rasa menyelesaikan atau tanggung jawab terhadap pekerjaan secara keseluruhan.
4. Kepentingan tugas (task significance) Tingkat di mana pekerjaan itu dapat memberikan pengaruh besar pada kehidupan atau pekerjaan orang lain, dengan kata lain sejauh mana tingkat kepentingan pekerjaan tersebut.
5. Kewenangan dan tanggung jawab (autonomy) Tingkat atau keadaan di mana sesuatu pekerjaan itu memberikan kebebasan kepada karyawan untuk dapat

merancang dan memprogramkan aktivitas kerjanya sendiri. Pekerjaan yang mempunyai otonomi mendorong karyawan menggunakan kemampuan dan kebijaksanaan untuk dapat menentukan strategi dalam melaksanakan pekerjaannya.

6. Umpan balik dari tugas yang telah dilaksanakan (feedback) Tingkat di mana karyawan mendapat umpan balik dari pengetahuan mengenai hasil dari pekerjaannya. Umpan balik mengacu pada informasi yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi yang dicapainya dalam pekerjaan. Umpan balik dapat timbul dari pekerjaan itu sendiri, pimpinan atau atasan atau rekan kerja lainnya. Gagasan atau kata-kata umpan balik yang cukup sederhana akan sangat penting dan berate bagi karyawan, terlebih apabila diwujudkan dalam bentuk hadiah atau bonus. Mereka perlu mengetahui seberapa baik prestasi mereka, karena mereka menyadari bahwa prestasi itu memang berbeda-beda, dan agar dapat melakukan penyesuaian diri melalui proses perolehan atau pembentukan keahlian.

### **2.2.3. Model Karakteristik Pekerjaan**

Robbins & Judge (2014) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan adalah suatu pendekatan terhadap pemerikayaan jabatan yang dispesifikasikan kedalam 5 dimensi karakteristik inti yaitu keragaman ketrampilan (skill variety), jati diri daritugas (task identity), signifikasi tugas (task significance), otonomi (autonomy) dan umpan balik (feed back). Menurut Munandar (dalam Moekijat 2013) Lima ciri-ciri intrinsik pekerjaan yang memperlihatkan kaitannya dengan kepuasan

kerja untuk berbagai macam pekerjaan. Kelima ciri intrinsik tersebut adalah sebagai berikut:

a. *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.

b. *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.

c. *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.

d. 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.

e. 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 prestasikaryawan sekarang.

#### 2.2.4. Kegunaan Karakteristik Pekerjaan

Penelitian karakteristik pekerjaan banyak dilakukan dalam bidang psikologi industri karena berpengaruh terhadap perilaku kerja yang dapat mempengaruhi keseluruhan proses organisasi. Menurut Mangkunegara, (2010:74) kegunaan karakteristik pekerjaan dalam sebuah perusahaan antara lain:

1. Memberi deskripsi kepada semua karyawan mengenai jenis-jenis pekerjaan dan tugas-tugas yang dapat memberikan efektivitas terhadap pekerjaan yang harus dilakukan.
2. Mempermudah perusahaan untuk memberikan job description bagi masing-masing karyawan sehingga dapat memilih karyawan yang benar-benar sesuai dengan keahliannya.

3. Memotivasi kerja karyawan untuk lebih produktif, merangsang karyawan untuk berkompetisi secara positif dalam lingkungan kerjanya, dan menimbulkan iklim organisasi yang mendukung produktivitas kerja karyawan karena dalam karakteristik pekerjaan terdapat target-target yang harus dicapai karyawan.

#### 2.2.5. Indikator –indikator Karakteristik Pekerjaan

Robbins (2012) menjelaskan inti karakteristik pekerjaan sebagai berikut :

1. Skill variety (variasi keterampilan)

Skill variety (variasi keterampilan) adalah tingkatan sampai di mana pekerjaan membutuhkan variasi aktifitas yang berbeda dalam menyelesaikan pekerjaan yang melibatkan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda dari karyawan.

2. Task identity (identitas tugas)

Task identity (identitas tugas) adalah suatu tingkatan di mana pekerjaan membutuhkan penyelesaian menyeluruh dan teridentifikasi pembagiannya.

3. Task significance (signifikasi tugas)

Task significance (signifikasi tugas) adalah suatu tingkatan di mana pekerjaan adalah penting dan melibatkan kontribusi yang berarti terhadap organisasi atau masyarakat pada umumnya.

4. Autonomy (otonomi)

Autonomy (otonomi) adalah suatu tingkatan di mana pekerjaan memberikan kebebasan secara substansial, kemerdekaan dan kekeluasaan

dalam membuat schedule pekerjaan dan menentukan prosedur yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan.

#### 5. Job feedback (umpan balik pekerjaan)

Job feedback (umpan balik pekerjaan) adalah suatu tingkatan di mana hasil aktifitas penyelesaian pekerjaan diperoleh langsung oleh karyawan dan informasi yang jelas mengenai seberapa baik pekerjaan telah dikerjakan.

### 2.3. Karakteristik Individu

#### 2.3.1. Pengertian Karakteristik Individu

Karakteristik individu adalah minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai (Ardanadkk.,2012). Menurut Gibson dan James L (2014) bahwa yang dimaksud dengan karakteristik individu adalah kemampuan dan kecakapan, latar belakang dan demografi. Menurut Waal dkk (2012) bahwa karakteristik individu adalah kemampuan, karakteristik - karakteristik biografis, pembelajaran, sikap, kepribadian, nilai. Beberapa pendapat di atas, karakteristik individu dalam penelitian ini dilihat dari kemampuan, karakteristik - karakteristik biografis, pembelajaran, sikap, kepribadian, persepsi, dan nilai.

Robbins (2012) dalam Abdi (2013) menyebutkan indikator-indikator karakteristik individu ini meliputi:

- 1) Kemampuan (ability) adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

- 2) Nilai (value) didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.
- 3) Sikap (attitude) adalah pernyataan evaluatif-baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang, atau peristiwa.
- 4) Minat (interest) adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu.
- 5) Pendidikan, tingkat pendidikan seseorang yang mempengaruhi pola pikir yang nantinya berdampak pada tingkat kepuasan kerja sesuai dengan tuntutan-tuntutan pekerjaan.
- 6) Kebutuhan sebagai segala sesuatu yang diperlukan oleh manusia untuk menyejahterakan hidupnya.

Penelitian Hariyadi (2013) menunjukkan hasil bahwa karakteristik individu secara positif berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Irawan (2012), Karakteristik individu memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang sama dilakukan oleh Akbar (2009) yang menunjukkan hasil bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan, dimana karakteristik individu yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

### **2.3.2. Aspek-Aspek Karakteristik Individu**

Aspek – aspek Karakteristik Individu Karyawan di dalam perusahaan memiliki karakteristik yang berbeda antara yang satu dengan yang lainnya jika

ditinjau dari unsur - unsur tertentu. Individu membawa karakteristik yang utuh ke tempat kerja mereka dan akan berpengaruh terhadap perilaku (Robbins & Judge, 2016).

Terbentuknya karakteristik tersebut dipengaruhi oleh beberapa hal, menurut Sunarto (2008), faktor - faktor pembentuk karakteristik individu yaitu:

- 1) Karakteristik bawaan, merupakan karakteristik keturunan yang dimiliki sejak individu lahir, misalnya faktor biologis.
- 2) Karakteristik yang dipengaruhi oleh lingkungan, misalnya faktor sosial psikologis.

Sedangkan menurut Subini, (2012) faktor - faktor yang mempengaruhi karakteristik dan kemampuan seseorang yaitu:

- 1) Faktor status sosial keluarga
- 2) Faktor budaya
- 3) Faktor praktek mendidik anak
- 4) Faktor urutan kelahiran
- 5) Faktor latar belakang keluarga.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu dapat berasal dari keturunan atau bawaan dari lahir, disisi lain lingkungan juga berperan dalam membentuk karakteristik seseorang.

### **2.3.3. Faktor Karakteristik Individu**

Ada beberapa faktor dari karakteristik individu Robbins (2016), antara lain:

a. Usia

Menyatakan bahwa, usia (umur) adalah lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan atau diadakan). Robbins (2016) menyatakan bahwa, semakin tua usia pegawai, makin tinggi komitmennya terhadap organisasi, hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia. Keterbatasan tersebut dipihak lain dapat meningkatkan persepsi yang lebih positif mengenai atasan sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka terhadap organisasi.

b. Jenis Kelamin

Sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa, manusia dibedakan menurut jenis kelaminnya yaitu pria dan wanita. Robbins (2016) menyatakan bahwa, tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar. Namun studi-studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya dari pada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses. Satu masalah yang tampaknya membedakan antar jenis kelamin, khususnya saat karyawan mempunyai anak-anak pra sekolah. Ibu-ibu yang biasanya bekerja full time mungkin akan memilih bekerja dengan paruh waktu, jadwal kerja yang lebih fleksibel, dan telekomuting (mengerjakan pekerjaan kantor dirumah) agar bias menampung tanggung jawab terhadap keluarga.

### c. Status Pernikahan

Perkawinan adalah ikatan lahir batin antara seorang pria dan seorang wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga atau rumah tangga yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa. Perkawinan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting. Seseorang yang telah menikah merasa lebih mantap dengan pekerjaannya yang sekarang, hal ini dikarenakan bahwa mereka melihat sebagai jaminan untuk masa depannya. Karyawan yang menikah akan lebih sedikit absensinya, tingkat perputaran tenaga kerja yang rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada rekan kerjanya yang masih bujangan atau lajang. Selain itu, karyawan yang telah menikah memiliki tanggungan yang lebih besar dibandingkan karyawan yang belum menikah. Sehingga dapat dikatakan status pernikahan dapat memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan (Robbins 2016).

### d. Jumlah Tanggungan

Jumlah tanggungan merupakan banyaknya orang atau anggota keluarga yang ditanggung oleh seorang karyawan. Semakin banyak jumlah tanggungan seorang karyawan maka akan semakin besar tingkat ketergantungan terhadap perusahaan. Seorang yang memiliki tanggungan akan merasa bahwa pekerjaan mereka akan sangat berharga dan menjadi sangat penting, karena penghasilan yang diperoleh dari pekerjaan tersebut akan digunakan untuk menghidupi anggota keluarga yang menjadi tanggungan mereka. Hal

ini mengakibatkan kemungkinan tingkat perputaran karyawan menjadi berkurang dan karyawan akan berusaha untuk mempertahankan atau meningkatkan produktivitas kerja mereka.

#### e. Pengalaman Kerja

Kreitner dan Kinicki (2010) menyatakan bahwa, masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan, dan hasil (Kreitner dan Kinicki 2010).

#### 2.3.4. Indikator Karakteristik Individu

Menurut Arief Subyantoro (2010) 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. Arief Subyantoro menyebutkan indikator karakteristik individu meliputi : Kemampuan, Nilai, Sikap, Minat.

- 1) Kemampuan (ability), adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan Robbins (2016). Dengan kata lain

bahwa kemampuan (ability) merupakan fungsi dari pengetahuan (knowledge) dan keterampilan (skill), sehingga formulanya adalah  $A : f(K.S)$ .

- 2) Nilai, Menurut Robbin (2016), nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang - orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.
- 3) Sikap (attitude), Menurut Robbins (2016) sikap adalah pernyataan evaluatif-baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan - mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan di fokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi.
- 4) Minat (interest), adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide – ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Minat orang terhadap jenis pekerjaanpun berbeda-beda (As'ad, 2014 ).

### **2.3.5. Pengukuran Karakteristik Individu**

Berdasarkan beberapa pendapat ahli, maka indikator karakteristik pekerjaan yang digunakan dalam penelitian ini, (Yuliarso, dkk., 2013) adalah pengukuran menurut antara lain:

1. Kemampuan, adalah kapasitas individu dalam mengerjakan tugas. Dalam hal ini, kemampuan yang dimaksud adalah kemampuan intelektual, kemampuan fisik, dan kemampuan emosional.

2. Minat, menunjukkan kecenderungan seseorang terhadap suatu hal. Minat terhadap pekerjaan ditunjukkan melalui ketertarikan terhadap pekerjaan yang dilakukan, antusiasme dalam bekerja, perasaan senang ketika bekerja
3. Nilai, merupakan gagasan, ide, pandangan yang dimiliki seseorang. Dalam penelitian ini, nilai yang dimaksud adalah nilai yang dianut karyawan pada saat bekerja.
4. Sikap sebagai determinasi perilaku, karena mereka berkaitan dengan persepsi, kepribadian, dan motivasi

#### 2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari penelitian-penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebagai bahan perbandingan dan kajian. Adapun hasil-hasil penelitian yang dijadikan perbandingan dengan penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

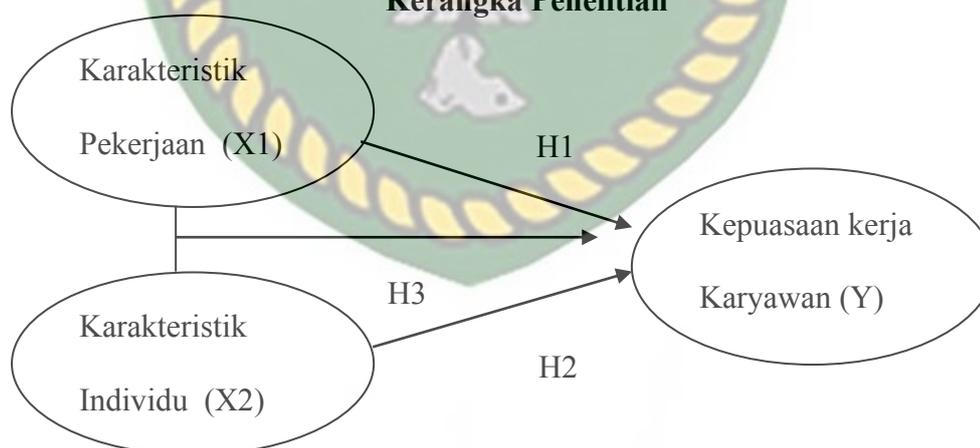
No	Nama /tahun	Judul	Variabel yang digunakan	Hasil penelitian
1.	NovitaCh. Tamaka. (2017)	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Cabang (Area Manado)	Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Individu, dan Kepuasan Kerja Karyawan	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).
2.	I Gusti Ayu Komang Mahayanti, Anak Agung Ayu Sriathi (2017)	Pengaruh karakteristik individu, karakteristik Pekerjaan, dan karakteristik situasi kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan pada Agung Bali Oleh-Oleh Khas Bali.	Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik situasi kerja dan kepuasan kerja karyawan	Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik situasi kerja dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
3.	Amalia, Gde Bayu Surya Parwita, dan Ni Nyoman Suryani (2019)	Pengaruh karakteristik individu dan karakteristik Pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Bali Star Promosindo Denpasar	Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan kepuasan kerja karyawan	karakteristik individu dan karakteristik Pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antar karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja.

Sumber: Data Olahan 2020

## 2.5. Kerangka Penelitian

Penelitian ini bersifat asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana Penelitian ini ingin menguji pengaruh karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja karyawan. Lokasi penelitian ini dilakukan pada Pasar Buah Belilas Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu. Lokasi ini dipilih karena ditemukan masalah-masalah yang berhubungan dengan kepuasan kerja, mengenai karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan pada Pasar Buah Belilas Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu. Objek dalam penelitian ini adalah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan kepuasan kerja karyawan. Klasifikasi variabel dan indikator dari variabel dalam penelitian ini dapat dilihat dalam Tabel berikut ini:

**Gambar 1**  
**Kerangka Penelitian**



## 2.6. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan sesuatu tentang sesuatu yang untuk sementara waktu dianggap benar. jawaban sementara dari suatu masalah. Berdasarkan pokok

permasalahan yang telah dirumuskan dan beberapa kajian teoritis yang telah dikemukakan berikut ini diajukan hipotesis yaitu:

- H<sub>1</sub> : Diduga karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Pada Pasar Buah Belilas Cabang Pekanbaru di Kecamatan Seberida.
- H<sub>2</sub> : Diduga karakteristik individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Pada Pasar Buah Belilas Cabang Pekanbaru di Kecamatan Seberida.
- H<sub>3</sub> : Diduga karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Pada Pasar Buah Belilas Cabang Pekanbaru di Kecamatan Seberida.



### BAB III

#### METODE PENELITIAN

##### 3.1. Lokasi/objek penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Pasar Buah Belilas di Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu. Pasar Buah Belilas adalah cabang dari pusat Pekanbaru. Yang dikelola oleh PT Dinamika Buah Nusantara.

##### 3.2. Operasional Variabel Penelitian

Agar penelitian ini dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan, maka perlu dipahami berbagai unsur-unsur yang menjadi dasar dari suatu penelitian yang termuat dalam operasional variabel secara substansial dan komprehensif. Variabel penelitian yang akan diteliti dalam penelitian ini dapat didefinisikan sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
<b>Karakteristik Pekerjaan (X1)</b>  “Adalah sifat yang berbeda antara jenis pekerjaan yang satu dengan pekerjaan lainnya yang bersifat khusus dan merupakan inti pekerjaan yang berisikan sifat-sifat yang ada didalam semua pekerjaan serta dirasakan oleh para pekerja sehingga mempengaruhi perilaku kerja terhadap pekerjaannya ”	1. Skill Variety (Variasi Keterampilan)  2.Task Identity (Identitas tugas)  3. Task Significance (signifikansi tugas)	a. Keterampilan yang beragam b. Kompeten yang lebih  a. Melakukan pekerjaan lebih efektif b. Mampu mengembangkan kemampuan  a. Karyawan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi b. Menimbulkan tanggung jawab yang besar	<i>Ordinal</i>

Variabel	Dimensi	Indikator	
<b>Handaru (2013)</b>	4. Job Feedback (Umpan Balik Pekerjaan)	a. Karyawan dapat mengetahui kekurangan mereka b. Karyawan dapat melakukan pekerjaan agar lebih baik	
<b>Karakteristik Individu (X2)</b>  “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”. <b>Rahman (2013)</b>	1. Karakteristik Biografis 2. Kemampuan 3. Kepribadian	a. Usia b. Gender/jenis kelamin c. Masa kerja  a. Tugas yang dikerjakan b. Berkas tugas yang diselesaikan  a. Penyesuaian pekerjaan b. Jenis pekerjaan yang diberikan	<i>Ordinal</i>
<b>Kepuasan Kerja (Y)</b>  “Kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara seberapa banyak ganjaran yang diterima seorang pekerja dan seberapa banyak yang di yakini haruslah diterima”. <b>Robbins(2013)</b>	1. Job Safety (Keamanan Kerja) 2. Gaji 3. Supervisi	a. Menyediakan alat - alat perlindungan diri bagi para karyawan b. Jaminan kenyamanan dalam bekerja  a. Besarnya gaji yang diterima. b. Kecepatan pembayaran gaji.  a. Pengawasan yang diberikan pimpinan b. Metode pengawasan yang diambil pimpinan	<i>Ordinal</i>

Sumber: Data Olahan 2020

### **3.3. Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1. Populasi**

Populasi merupakan hal yang esensial dan perlu mendapatkan perhatian dengan saksama apabila peneliti ingin menyimpulkan suatu hasil yang dapat dipercaya dan tepat guna untuk objek penelitiannya (Muri Yusuf, 2014). Secara keseluruhan Populasi adalah keseluruhan subjek yang akan di teliti adapun menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Dinamika Buah Nusantara Pasar buah Belilas Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu, jumlah Populasi dalam penelitian ini sebanyak 48 orang karyawan.

#### **3.3.2. Sampel**

Sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih dan mewakili populasi tersebut (Muri Yusuf, 2014). Teknik pengambilan sampel yaitu dengan metode sensus sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel yaitu dengan metode sensus sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

### **3.4. Jenis dan Sumber Data**

Jenis pengumpulan dan sumber data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah:

#### **3.4.1. Jenis Data**

Adapun data yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Kualitatif, yaitu data yang disajikan dalam bentuk deskriptif bukan dalam bentuk angka. Yang termasuk dalam penelitian ini adalah gambaran

umum objek penelitian, meliputi: sejarah singkat perusahaan, letak geografis objek, visi dan misi, struktur organisasi, dan lingkungan organisasi.

2. Data Kuantitatif, yaitu jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang merupakan informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan angka atau bilangan. Dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan adalah: jumlah karyawan.

#### **3.4.2. Sumber Data**

Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian kali ini adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Dalam penelitian kali ini, peneliti menggunakan dua sumber data, yaitu:

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari penelitian.

Seperti, data yang didapatkan dari hasil wawancara peneliti dengan instansi terkait atau data yang diambil dari narasumber atau pemilik perusahaan yang melalui pengamatan dilapangan.

2. Data Sekunder adalah data yang diperoleh melalui penelitian kepustakaan, yaitu berasal dari buku-buku bacaan, jurnal-jurnal, atau internet untuk memperoleh data-data atau informasi yang diperlukan dalam penelitian tersebut.

#### **3.4.3. Teknik Pengumpulan Data**

Adapun metode dalam usaha pengumpulan data dan informasi yang diperlukan untuk penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Wawancara (interview) yaitu cara mengumpulkan data yang dilakukan dengan mengadakan wawancara langsung pada pihak perusahaan, terutama

pimpinan dan karyawan tentang berbagai informasi atau data sebagai masukan yang di perlukan.

2. Observasi (observation) yaitu melakukan pengamatan secara langsung terhadap aktivitas keseharian, lingkungan dan sarana kerja yang berhubungan dengan penulisan ini.
3. Kuesioner (angket) Merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipan/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan, kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti.

### 3.5. Teknik Analisis Data

#### 3.5.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

##### 1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen penelitian. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi (Arikunto, 2012). Sebuah instrumen penelitian dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Untuk mengukur validitas suatu instrumen penelitian/angket dapat digunakan korelasi *product moment*, yaitu (Arikunto,2012):

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara gejala X dan gejala Y

X = Skor butir tiap pertanyaan

Y = Skor total

N = Jumlah responden

Kriteria pengujian, apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, dengan taraf signifikansi 0.05 dan  $dk = n$ , maka alat ukur dikatakan valid dan sebaliknya jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka item pertanyaan tersebut tidak valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabel menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen penelitian/ angket cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data. instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius/ mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Suatu angket dikatakan reliabel jika angket tersebut memiliki taraf kepercayaan yang tinggi dan memiliki kemantapan dan ketepatan. Untuk mengukur realibilitas digunakan rumus alpha menurut sebagai berikut (Arikunto, 2012):

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right) \dots\dots\dots (2)$$

Keterangan:

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan

$\sigma_b^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma_t^2$  = Varians total

Dengan kaidah keputusan apabila nilai Cronbach Alpha  $>$  0,60 maka dapat dikatakan reliabel.

### 3.5.2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis yang paling fundamental dalam menggambarkan keadaan data objek penelitian secara umum. Dalam analisis deskriptif, data-data disajikan dalam bentuk tabel, diagram, grafik, dan lain-lain. Hal ini bertujuan supaya mudahnya memahami data-data yang dilampirkan.

### 3.5.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Aplikasi dalam regresi berganda dapat digunakan jika terdapat data dari dua variabel penelitian yang sudah diketahui yang mana variabel bebas (x) dan variabel terikatnya (y), kemudian akan dihitung atau dicari nilai-nilai y yang lain berdasarkan nilai x yang diketahui. Analisis regresi dalam penelitian ini digunakan untuk menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hal tersebut, peneliti menggunakan regresi berganda. Karena peneliti ingin mengetahui pengaruh antara kedua variabel yang diteliti, diantaranya: variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y) dan variabel bebas yaitu karakteristik pekerjaan (X1) dan karakteristik individu (X2). Rumus regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + e \dots \dots \dots (3)$$

Keterangan:

- Y :Kepuasan Kerja
- a : *Intercept*/Konstanta
- $\beta_1 - \beta_2$  : Parameter Dugaan
- X1 :Karakteristik Pekerjaan
- X2 :Karakteristik Individu

e : Variabel pengganggu / *Error*

Untuk melengkapi analisis supaya hasilnya lebih bermakna dan dapat diandalkan, maka dilakukan beberapa uji statistik, yaitu sebagai berikut:

### 3.5.3.1. Koefisien Korelasi (R)

Untuk melihat kuat atau lemahnya pengaruh antara variabel karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja karyawan, digunakan analisis korelasi. Untuk memberikan interpretasi koefisien tersebut, maka dapat dilihat nilai skor dan interval penelitian berikut:

**Tabel 3.2**  
**Nilai Skor dan Interval Penelitian**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,779	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Muhammad Teguh, 2001, *Metodologi Penulisan Ekonomi*, Edisi Pertama, Cetakan Kedua, Grafindo. Jakarta

### 3.5.3.2. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur keragaman variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. R<sup>2</sup> menunjukkan besarnya pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen.

Koefisien determinasi dapat dirumuskan sebagai berikut (Widarjono, 2016):

$$R^2 = \frac{\sum (\hat{Y}_i - \bar{Y})^2}{\sum (Y_i - \bar{Y})^2} \dots\dots\dots (4)$$

Keterangan:

R<sup>2</sup> = Koefisien determinasi

$\hat{Y}$  = Hasil estimasi nilai variabel *dependent* (terikat)

$\bar{Y}$  = Rata-rata nilai variabel *dependent* (terikat)

$Y_t$  = Nilai observasi variabel *dependent* pada observasi  $i$

### 3.5.3.3. Uji F (simultan)

Uji statistik F digunakan untuk menguji apakah variabel *independent* secara simultan (serentak) berpengaruh nyata (signifikan) terhadap variabel *dependent*. Uji F dapat diformulasikan sebagai berikut (Widarjono, 2016):

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)} \dots \dots \dots (5)$$

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien determinasi

$k$  = Jumlah variabel parameter estimasi

$n$  = Jumlah observasi

Dengan taraf kritis ( $\alpha$ ) 0,05, maka kaidah pengambilan keputusan yaitu jika  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{kritis}} (k-1, (n-k))$ , maka  $H_0$  ditolak, atau dapat juga dengan membandingkan nilai probabilitas F dengan taraf kritis ( $\alpha$ ), dengan kaidah apabila probabilitas  $F < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, yang berarti variabel bebas secara simultan (bersama-sama) berpengaruh nyata terhadap variabel terikat.

### 3.5.3.4. Uji t (parsial)

Uji statistik t digunakan apakah variabel *independent* secara parsial (individu) berpengaruh nyata (signifikan) terhadap variabel *dependent*. Uji t dapat dirumuskan sebagai berikut (Widarjono, 2016) :

$$t = \frac{\beta_i}{S_e(\beta_i)} \dots\dots\dots (4)$$

Keterangan:

$\beta_t$  = Koefisien regresi ke i

$S_e(\beta_t)$  = *Standart error* koefisien regresi ke i

Dengan taraf kritis ( $\alpha$ ) 0,05, maka kaidah pengambilan keputusan yaitu jika  $t$  hitung  $>$   $t$  kritis  $_{(n-k)}$ , maka  $H_0$  ditolak, atau dapat juga dengan membandingkan nilai probabilitas dengan taraf kritis ( $\alpha$ ), dengan kaidah apabila probabilitas  $t < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, berarti variabel bebas secara parsial berpengaruh nyata terhadap variabel terikat.



## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1. Sejarah Pasar Buah Belilas

Pasar Buah Belilas merupakan Pasar Buah dari cabang Pasar Buah Pekanbaru dikelola oleh PT Dinamika Buah Nusantara yang didirikan sejak tahun 2017. Soft launching nya tepat pada tanggal 10 Mei 2017, dan Grand Opening Pasar Buah Belilas berlangsung pada hari Senin tanggal 29 Mei 2017. Menjelang usia peraknya yang ke 25 pada tahun 2018 mendatang, Pasar Buah Pekanbaru akhirnya meresmikan cabang pertamanya. Supermarket yang menjual makanan-minuman, buah-buahan-sayuran dan kue-snack ini, memilih kota Belilas sebagai lokasi cabang pertamanya. Bangunan megah yang beralamat di jalan Lintas Timur Sumatera, Simpang 4 kota Belilas Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu Riau ini, membawa konsep yang hampir sama dengan pusatnya yang berada di jalan Jendral Sudirman, Pekanbaru.

Pada pembukaan sambutan Grand Opening Pasar Buah Belilas, Bpk. Zakuan (Direktur Operasional) yang mewakili Manajemen Pasar Buah Pekanbaru Group sangat bersyukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas terlaksananya acara saat Grand Opening Pasar Buah Belilas. Karena menurutnya, di usia Pasar Buah Pekanbaru yang tidak muda lagi, mimpi seluruh karyawan dan manajemen selama bertahun-tahun akhirnya dapat terwujud di kota Belilas. Hal ini tidak lepas dari peran para karyawan dan manajemen yang energik, semangat yang terus berusaha untuk meningkatkan dan memperbaiki diri agar tidak mengecewakan konsumen, lanjutnya.

Dalam perkembangannya, Pasar Buah Pekanbaru bergerak sangat dinamis mengikuti kompetisi persaingan usaha supermarket yang sangat ketat. Kehadiran supermarket berskala nasional di Propinsi Riau khususnya Kota Pekanbaru, menuntut Pasar Buah Pekanbaru terus memperbaiki citranya sebagai salah satu ikon Kota Pekanbaru yang mampu menyediakan segala kebutuhan rumah tangga khususnya buah-buahan yang segar baik lokal maupun import serta kerjasama dengan banyak industri rumah tangga baik yang berada di sekitar maupun dari luar Kota Pekanbaru.

#### **4.2. Struktur Organisasi**

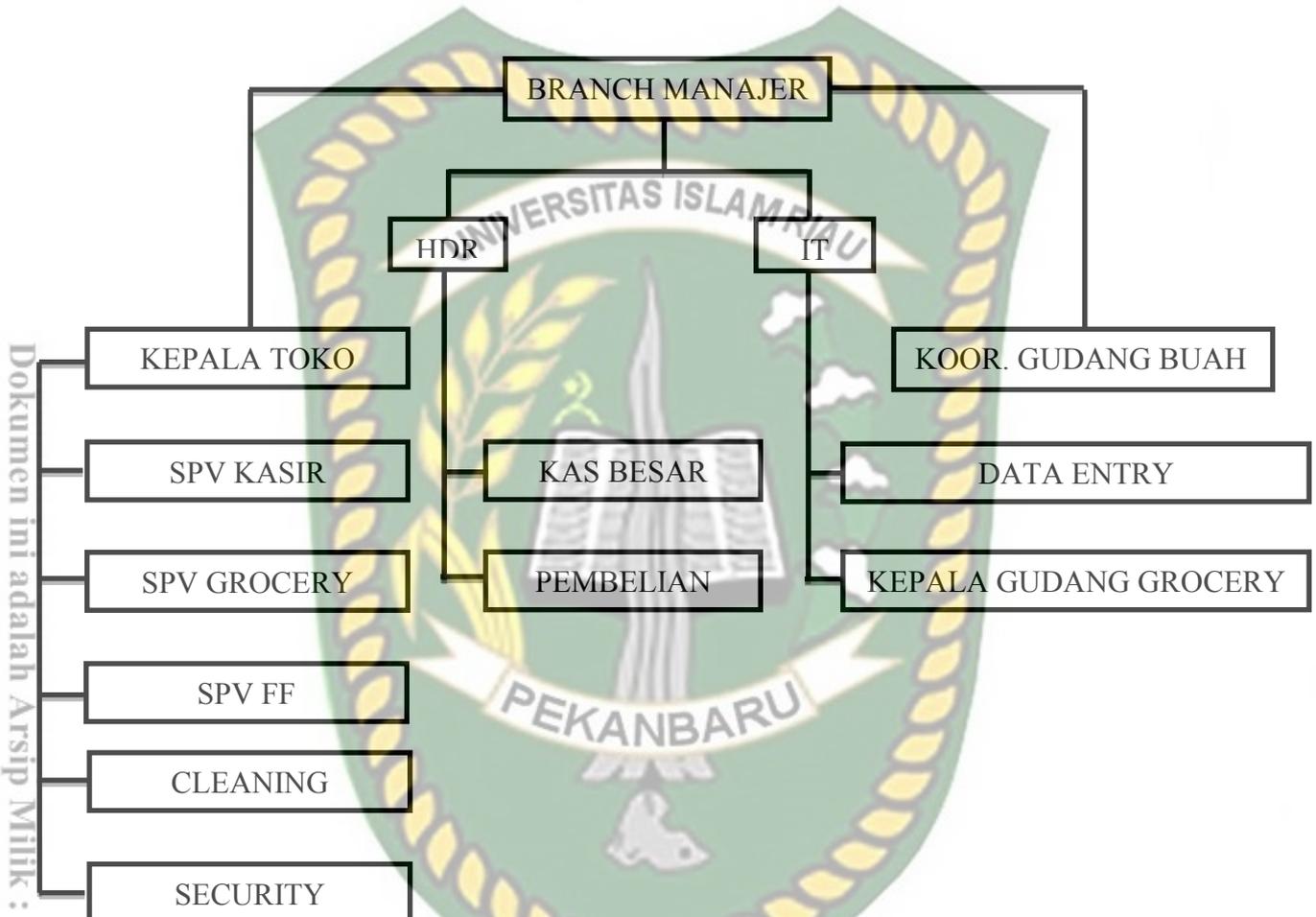
Organisasi adalah sekumpulan individu yang didalamnya terdapat anggota-anggota yang memiliki tujuan yang sama. Untuk mencapai tujuan tersebut maka tiap anggota harus bekerjasama dalam sebuah aturan.

Struktur organisasi pada Pasar Buah Belilas disusun sesuai dengan ketentuan-ketentuan dengan fungsinya, kewajiban dan tanggung jawab dari masing-masing bagian pada setiap bidang atau seksi yang ditempati.

Gambar 4.1

## Struktur Organisasi Pasar Buah Belilas Di Kecamatan Seberida

## Struktur Organisasi Pasar Buah Belilas



### 4.3. Aktivitas Perusahaan

Adapun uraian dari pembagian tugas masing-masing divisi, sesuai bidang yang ditempati dari struktur organisasi tersebut adalah:

#### 1. Manajer

- Sebagai pimpinan dengan tugas dan tanggung jawab untuk mengatur seluruh divisi yang ada di toko, agar bekerja baik sesuai dengan kebutuhan konsumen.

#### 2. Supervisor

- Seseorang yang mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk mengawasi, mengarahkan dan membimbing seluruh divisi/ bagian yang menjadi tanggung jawabnya agar dapat melaksanakan tugas dengan baik.

#### 3. Bagian Gudang

- Menerima barang baik pusat/supplier langsung, mengecek jumlah barang yang dikirim dan disesuaikan dengan dokumen, mengecek kebersihan dan keamanan barang yang ada, mengeluarkan barang yang dibutuhkan oleh personil counter.

#### 4. HRD (*Human Resources Development Supervisor*)

- Melakukan persiapan dan seleksi tenaga kerja, pengembangan dan evaluasi karyawan, dan memberikan kompensasi dan proteksi pada pegawai.

#### 5. Pramuniaga

- Seseorang yang tugasnya berhubungan dengan kelancaran operasional toko seperti display barang, administrasi, dan lain-lain.

#### 6. Kasir Toko

- Menjalankan proses penjualan dan pembayaran.
- Melakukan pencatatan atas semua transaksi.
- Melakukan proses transaksi pelayanan jual beli serta melakukan pembungkusan.

#### 7. Data Entry/Penginput Data

- Menyiapkan dan menyortir dokumen sebelum di input kedalam sistem.
- Input data kedalam sistem atau database perusahaan.
- Mencari dan menyesuaikan perbedaan data yang ada dalam sistem dan kertas dokumen.

#### 8. Admin Buah

- Melakukan input atau pemasukan data penjualan yang telah dilakukan sales.
- Membuat laporan rutin mengenai persediaan barang di toko.

#### 9. Petugas Penerimaan Barang

- Bertanggung jawab untuk memeriksa jenis, mutu, dan kualitas barang yang diterima dari supplier, serta bertanggung jawab menerima barang dari transaksi retur penjualan.

#### 10. Petugas Sortir Barang

- Bertugas untuk memisahkan suatu barang yang memiliki kualitas baik dengan barang yang kualitasnya kurang baik.

#### 4.4. Visi dan Misi Pasar Buah Belilas

##### 1. Visi Perusahaan

Perusahaan dengan jaringan supermarket dan distribusi retail terbaik yang mampu bersaing secara global dan dapat berperan aktif dalam mewujudkan kesejahteraan karyawan, konsumen, supplier, manajemen, dan masyarakat luas.

##### 2. Misi Perusahaan

- Menciptakan sumber daya manusia yang unggul dalam melayani.
- Menyediakan beranekaragam produk berkualitas dengan harga bersaing.
- Memperluas jaringan supermarket dan distribusi retail ke seluruh indonesia maupun mancanegara.

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1. Karakteristik Responden

Di bab ini akan disajikan pembahasan dan analisa mengenai hasil penelitian dan mengetahui pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Dinamika Buah Nusantara Pasar Buah Belilas di Kecamatan Seberida. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu: karakteristik pekerjaan sebagai variabel independen (X1), karakteristik individu sebagai variabel independen (X2) dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen (Y).

Data yang dianalisis didapatkan berdasarkan kuesioner yang disebarakan ke para responden. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Dinamika Buah Nusantara Pasar Buah Belilas, maka dari itu terlebih dahulu dianalisis hal-hal yang bersangkutan mengenai karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Hal-hal tersebut antara lain mencakup karakteristik responden, usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan.

Data yang didapatkan dalam penelitian ini adalah dengan cara penyebaran kuesioner terhadap karyawan PT Dinamika Buah Nusantara Pasar Buah Belilas. Gambaran tentang karakteristik responden didapatkan dari data diri yang terapat pada kuesioner bagian data responden yang meliputi: usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 48 orang responden. Dari 48 responden semuanya bisa memberikan jawabannya.

### 5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur Responden

Adapun tingkat umur karyawan Pasar Buah Belilas adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

Kelompok Umur	Frekuensi	Persentase
20– 29	25	52,08
30– 35	12	25
36– 40	7	14,58
41– 45	4	8,33
<b>Jumlah</b>	<b>48</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel 5.1 di atas, dari 48 orang responden pada bagian divisi masing-masing karyawan Pasar Buah Belilas, yang berusia 20-29 tahun berjumlah 25 orang (52,08%), sedangkan yang berusia 30-35 tahun berjumlah 12 orang (25%), 36-40 tahun sebanyak tujuh orang (14,58%), dan yang berusia 41-45 tahun sebanyak 4 orang (8,33%). Dengan demikian tingkat usia karyawan pada Pasar Buah Belilas yang produktif di umur 20-29 tahun, maka bisa dilihat dalam perusahaan Pasar Buah Belilas membutuhkan karyawan yang memiliki rentang usia yang masih bisa dikatakan muda yang memiliki stamina tinggi agar dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan yang lebih baik, seperti yang berumur 20 tahun hingga 29 tahun.

### 5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin menggambarkan identitas diri seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dengan adanya identitas yang dimiliki seseorang

dalam suatu organisasi tersebut jumlah karyawan yang beridentitas laki-laki dan perempuan dapat diketahui jumlahnya.

Adapun jenis kelamin para karyawan Pasar Buah Belilas dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	23	47,91
Perempuan	25	52,08
<b>Jumlah</b>	<b>48</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel 5.2 di atas, dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 23 orang atau 47,91% dan responden perempuan sebanyak 25 orang atau 52,08%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan perempuan lebih dominan dibandingkan dengan karyawan laki-laki pada karyawan Pasar Buah Belilas.

### 5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Adapun tingkat pendidikan pada responden karyawan Pasar Buah Belilas adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
S-1	10	20,83
D3	12	25
SMA/SMK	26	54,17

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMP	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>48</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel 5.3 di atas, diketahui bahwa tingkat pendidikan responden karyawan Pasar Buah Belilas pada divisi masing-masing berdasarkan pendidikan yaitu sebagai berikut: tamatan S1 sebanyak 10 orang atau 20,83% , tamatan D3 sebanyak 12 orang atau 25% , dan tamatan SMA/SMK sebanyak 26 orang atau 54,17%. Dengan demikian karyawan yang bekerja sebagai karyawan di Pasar Buah Belilas sebagian besar berpendidikan SMA/SMK.

Jenjang pendidikan terkadang menjadi cerminan apakah pekerjaan tersebut sesuai pendidikannya atau tidak. Karena tugas dan tanggung jawab pekerjaan, harus sesuai dengan jenjang pendidikan karyawan tersebut.

#### 5.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Adapaun jumlah karyawan berdasarkan masa kerja pada karyawan Pasar Buah Belilas adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.4**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
< 1 tahun	5	10,41
> 2 tahun	13	27,08
3 tahun	30	62,5
<b>Jumlah</b>	<b>48</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel 5.4 diatas, diketahui bahwa masa kerja pada karyawan Pasar Buah Belilas untuk masa kerja dibawah 1 tahun sebanyak 5 orang atau

10,41% , kemudian yang bekerja 2 tahun ke atas ada 13 orang atau 27,08%, dan yang sudah bekerja selama 3 tahun ada 30 orang atau 62,5%.

Perusahaan Pasar Buah Belilas merupakan cabang dari Pasar Buah Pekanbaru yang baru didirikan tahun 2017 terhitung sampai tahun ini yaitu sudah beroperasi selama 3 tahun lebih.

## 5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian terhadap validitas masing-masing item pernyataan yang terdapat dalam kuesioner penelitian ini menggunakan metode korelasi product moment terkoreksi (corrected item-total-correlation) dengan tingkat signifikan dengan  $\alpha = 5\%$  dengan sampel sebanyak 48 karyawan, nilai kritis korelasi *product moment* atau disebut *r* tabel adalah 0,2787. Dengan demikian, jika suatu item pertanyaan memiliki nilai korelasi *product moment* terkorelasi lebih besar dari 0,2787 maka item pertanyaan tersebut valid. Sedangkan untuk uji reliabilitas terhadap kuesioner dilakukan dengan metode *alpha-cronbach*. Menurut metode ini, jika suatu kuesioner memiliki koefisien *alpha-cronbach* lebih dari 0,60 maka kuesioner tersebut dinyatakan reliabel.

### 5.2.1 Uji Validitas

Uji Validitas adalah salah satu uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur digunakan dalam suatu penelitian. Dengan kata lain, uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner atau angket penelitian dapat dikatakan valid jika item setiap pertanyaan mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Hasil uji validitas kuesioner pengaruh karakteristik pekerjaan dan

karakteristik individu terhadap kepuasan kerja karyawan pada pasar buah belilas di kecamatan seberidapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.5

### Hasil Uji Validitas Data

Item Pertanyaan	Korelasi <i>Product moment</i> (r-hitung)	Korelasi Tabel (r-tabel)	Keterangan
KP 1	0,803	0,278	Valid
KP 2	0,527	0,278	Valid
KP 3	0,811	0,278	Valid
KP 4	0,650	0,278	Valid
KP 5	0,776	0,278	Valid
KP 6	0,840	0,278	Valid
KP 7	0,851	0,278	Valid
KP 8	0,820	0,278	Valid
KP 9	0,556	0,278	Valid
Item Pertanyaan	Korelasi <i>Product moment</i> (r-hitung)	Korelasi Tabel (r-tabel)	Keterangan
KI 1	0,704	0,278	Valid
KI 2	0,728	0,278	Valid
KI 3	0,885	0,278	Valid
KI 4	0,863	0,278	Valid
KI 5	0,890	0,278	Valid
KI 6	0,795	0,278	Valid
KI 7	0,606	0,278	Valid
Item Pertanyaan	Korelasi <i>Product moment</i> (r-hitung)	Korelasi Tabel (r-tabel)	Keterangan
KK 1	0,837	0,278	Valid
KK 2	0,885	0,278	Valid
KK 3	0,795	0,278	Valid
KK 4	0,763	0,278	Valid
KK 5	0,780	0,278	Valid
KK 6	0,550	0,278	Valid

Sumber: *Data Olahan SPSS 22*

Tabel 5.5 diatas menunjukkan bahwa butir pertanyaan pada variabel X mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel dengan tingkat  $\alpha = 0,05\%$  dengan 48 responden, maka nilai r hitung yang didapat dari pengolahan data SPSS versi 22.00 lebih besar dari r tabel 0,2787 sehingga butir pertanyaan pada variabel karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu yang diajukan dinyatakan valid dan layak untuk dianalisis.

### 5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari perubahan atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten bila atau stabil. Reliabilitas merupakan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan dua kali lebih terhadap gejala yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula *Alpha Cronbach's*, dimana hasil pengujian dari uji reliabilitas disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Karakteristik Pekerjaan (X1)	0,887	Reliable
Karakteristik Individu (X2)	0,886	Reliable
Kepuasan Kerja (Y)	0,856	Reliable

Sumber: *Data Olahan SPSS 22*

Pengujian reliabilitas dilakukan pada item pertanyaan yang memiliki validitas. Instrument dinyatakan reliable jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,60. Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada

tabel 5.6 menunjukkan bahwa masing-masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,60 sehingga instrument yang digunakan nyatakan reliable.

### 5.3 Analisis Deskriptif Karakteristik Pekerjaan (X<sub>1</sub>)

#### 5.3.1 Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat. Pengertian ini biasanya cenderung pada aktivitas psikomotor. Keterampilan juga dapat diartikan sebagai kegiatan yang memerlukan praktek atau dapat diartikan sebagai implikasi dari aktivitas.

keterampilan (skill) berarti suatu kemampuan karyawan yang berhubungan dengan penggunaan peralatan untuk memudahkan dalam bekerja. Berikut ini merupakan hasil tanggapan responden mengenai keterampilan antar karyawan yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.7**  
**Tanggapan Responden Tentang Keterampilan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	29	60,41%
2	Setuju	14	29,17%
3	Ragu-Ragu	5	10,42%
4	Tidak Setuju	-	
5	Tidak Sangat Setuju	-	
Jumlah		<b>48</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dari tabel 5.7 diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang keterampilan bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 responden dengan persentase 60,41%. Kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 14 responden dengan persentase 29,17% dan sebanyak 5 responden dengan persentase 10,42% menjawab ragu-ragu. Dari hasil tanggapan responden diatas

maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan sangat setuju, ini berarti karyawan memiliki keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang diterapkan oleh pasar buah. Namun tidak pungkiri juga masih banyak karyawan yang belum mempunyai keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang diterapkan oleh pasar buah. Keterampilan ini pada dasarnya merupakan pacuan karyawan agar para karyawan dapat bekerja dengan cepat menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori sangat setuju.

### 5.3.2 Sangat Beragam

Karakteristik pekerjaan sangat beragam didalam perusahaan. Karena di perusahaan harus memiliki karyawan yang sangat beragam supaya berjalannya dalam perusahaan dan teratur dalam mengerjakan sesuatu. Berikut ini merupakan hasil tanggapan responden mengenai sangat beragam antar karyawan yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.8**  
**Tanggapan Responden Tentang Sangat Beragam**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	6	12,5%
2	Setuju	25	52,08%
3	Ragu-Ragu	11	22,92%
4	Tidak Setuju	6	12,5%
5	Tidak Sangat Setuju	-	
Jumlah		<b>48</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dari tabel 5.8 diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang sangat beragam bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 responden dengan persentase 12,5%. Kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 25 responden

dengan persentase 52,08%, sebanyak 11 responden dengan persentase 22,92% menjawab ragu-ragu dan sebanyak 6 responden dengan persentase 12,5% menjawab tidak setuju. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan setuju, ini berarti karyawan memiliki sangat beragam dalam pasar buah. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori setuju.

### 5.3.3 Tugas Kerja

Tugas kerja dalam perusahaan sangat berguna buat karyawan karena perusahaan harus meletakkan posisi sesuai tugas kerja dan kemampuan karyawan supaya tidak adanya kesalahan dalam mengejar tugas di perusahaan. Berikut ini merupakan hasil tanggapan responden mengenai jabatan kerja antar karyawan yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.9**  
**Tanggapan Responden Tentang Jabatan Kerja**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	11	22,91%
2	Setuju	29	60,41%
3	Ragu-Ragu	7	14,59%
4	Tidak Setuju	1	2,09%
5	Tidak Sangat Setuju	-	
Jumlah		<b>48</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dari tabel 5.9 diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang jabatan kerja bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden dengan persentase 22,91%. Kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 29 responden dengan persentase 60,41%, sebanyak 7 responden dengan persentase 12,59% menjawab ragu-ragu dan sebanyak 1 responden dengan persentase 2,09%

menjawab tidak setuju. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan setuju, ini berarti karyawan diberikan sesuai tugas kerja di pasar buah. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori setuju.

#### 5.3.4 Prosedur Kerja

Prosedur kerja merupakan salah satu komponen penting dalam pelaksanaan tujuan organisasi sebab prosedur memberikan beberapa keuntungan antara lain memberikan pengawasan yang lebih baik mengenai apa yang dilakukan dan bagaimana hal tersebut dilakukan mengakibatkan penghematan dalam biaya tetap dan biaya tambahan membuat koordinasi yang lebih baik di antara bagian-bagian yang berlainan. Berikut ini merupakan hasil tanggapan responden mengenai prosedur kerja antar karyawan yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.10**

#### **Tanggapan Responden Tentang Prosedur Kerja**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	17	35,41%
2	Setuju	25	52,08%
3	Ragu-Ragu	4	8,34%
4	Tidak Setuju	2	4,17%
5	Tidak Sangat Setuju	-	
Jumlah		<b>48</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dari tabel 5.10 diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang prosedur kerja bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 responden dengan persentase 35,41%. Kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 25 responden dengan persentase 52,08%, sebanyak 4 responden dengan persentase

8,34% menjawab ragu-ragu dan sebanyak 2 responden dengan persentase 4,17% menjawab tidak setuju. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan setuju, ini berarti karyawan memahami tugas kerja yang diterapkan di pasar buah. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori setuju.

### 5.3.5 Penghasilan

Karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut adalah sumber penghasilan utama bagi karyawan. Karena karyawan harus bekerja buat kebutuhan sehari-hari bagi karyawan. Berikut ini merupakan hasil tanggapan responden mengenai penghasilan antar karyawan yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.11**

#### **Tanggapan Responden Tentang Penghasilan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	17	35,42%
2	Setuju	25	52,08%
3	Ragu-Ragu	4	8,33%
4	Tidak Setuju	2	4,17%
5	Tidak Sangat Setuju	-	
Jumlah		<b>48</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dari tabel 5.11 diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang penghasilan bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 responden dengan persentase 35,42%. Kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 25 responden dengan persentase 52,08%, sebanyak 4 responden dengan persentase 8,33% menjawab ragu-ragu dan sebanyak 2 responden dengan persentase 4,17%

menjawab tidak setuju. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan setuju, ini berarti karyawan di Pasar Buah menyatakan pekerjaan merupakan sumber penghasilan dari karyawan. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori setuju.

### 5.3.6 Pengaruh Bagi Perusahaan

Pekerjaan sangat mempunyai pengaruh penting bagi perusahaan, berhasilnya perusahaan tidak lepas campur tangan terhadap pekerjaan di Pasar Buah tersebut. Berikut ini merupakan hasil tanggapan responden mengenai pengaruh bagi perusahaan antar karyawan yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.12**

**Tanggapan Responden Tentang Pengaruh Bagi Perusahaan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	17	35,41%
2	Setuju	25	52,09%
3	Ragu-Ragu	6	12,5%
4	Tidak Setuju	-	
5	Tidak Sangat Setuju	-	
Jumlah		<b>48</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dari tabel 5.12 diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang pengaruh bagi perusahaan bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 responden dengan persentase 35,41%. Kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 25 responden dengan persentase 52,09%, dan sebanyak 6 responden dengan persentase 12,5% menjawab ragu-ragu. Dari hasil tanggapan responden

diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan setuju, ini berarti karyawan di pasar buah memiliki pengaruh penting bagi kemajuan perusahaan. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori setuju.

### 5.3.7 Pengaruh Bagi Orang Lain

Pekerjaan ini sangat mempunyai pengaruh terhadap bagi orang lain. Karena bisa membantu orang lain dalam memilih buah yang segar sama karyawan. Berikut ini merupakan hasil tanggapan responden mengenai pengaruh bagi orang lain yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.13**

**Tanggapan Responden Tentang Pengaruh Bagi Orang Lain**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	24	50%
2	Setuju	22	45,83%
3	Ragu-Ragu	2	4,17%
4	Tidak Setuju	-	
5	Tidak Sangat Setuju	-	
Jumlah		<b>48</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dari tabel 5.13 diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang pengaruh bagi orang lain bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 responden dengan persentase 50%. Kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 22 responden dengan persentase 45,83%, dan sebanyak 2 responden dengan persentase 4,17% menjawab ragu-ragu. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan sangat setuju, ini berarti sangat berpengaruh terhadap orang lain dan dapat membantu

orang lain. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori sangat setuju.

### 5.3.8 Penilaian Hasil Kerja

Perusahaan selalu memberikan penilaian terhadap karyawannya baik atau buruknya hasil kerja karyawan di pasar buah tersebut. Penilaian tersebut sangat memotivasi karyawan supaya lebih rajin dan bekerja keras dalam pekerjaan. Berikut ini merupakan hasil tanggapan responden mengenai penilaian hasil kerja yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.14**

#### **Tanggapan Responden Tentang Penilaian Hasil Kerja**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	27	56,25%
2	Setuju	19	39,58%
3	Ragu-Ragu	2	4,17%
4	Tidak Setuju	-	
5	Tidak Sangat Setuju	-	
Jumlah		<b>48</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dari tabel 5.14 diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang penilaian hasil kerja bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 responden dengan persentase 56,25%. Kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 19 responden dengan persentase 39,58%, dan sebanyak 2 responden dengan persentase 4,17% menjawab ragu-ragu. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan sangat setuju, ini berarti penilaian terhadap karyawan sangat berdampak kepada karyawan di perusahaan tersebut, supaya perusahaan bisa membedakan karyawan

yang dapat nilai baik dan buruk terhadap pekerjaannya. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori sangat setuju.

### 5.3.9 Tanggapan Positif

Tanggapan positif dari atasan sangat berpengaruh terhadap hasil kerja dari karyawan itu sangat memotivasi kinerja karyawan Pasar Buah tersebut. Semakin banyak tanggapan positif dari atasan terhadap karyawan semakin berjalannya baik di perusahaan tersebut. Berikut ini merupakan hasil tanggapan responden mengenai tanggapan positif yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.15**

#### **Tanggapan Responden Tentang Tanggapan Positif**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	9	18,75%
2	Setuju	19	39,59%
3	Ragu-Ragu	10	20,83%
4	Tidak Setuju	10	20,83%
5	Tidak Sangat Setuju	-	
Jumlah		<b>48</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dari tabel 5.15 diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang tanggapan positif bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden dengan persentase 18,75%. Kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 19 responden dengan persentase 39,59%, sebanyak 10 responden dengan persentase 20,83% menjawab ragu-ragu, dan sebanyak 10 responden dengan persentase 20,83%. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan setuju, ini berarti karyawan sangat

penting dalam mendapatkan tanggapan positif dari atasannya terhadap hasil kerja karyawan diperusahaan. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori setuju.

#### 5.4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Karakteristik Pekerjaan

Tabel 5.16

##### Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang Karakteristik Pekerjaan

No	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden Tentang Pernyataan Variabel Karakteristik Pekerjaan (X1)					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1		29	14	5	-	-	
	<b>Nilai Bobot</b>	<b>145</b>	<b>56</b>	<b>15</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>246</b>
2		6	25	11	6	-	
	<b>Nilai Bobot</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>33</b>	<b>12</b>	<b>-</b>	<b>175</b>
3		11	29	7	1	-	
	<b>Nilai Bobot</b>	<b>55</b>	<b>116</b>	<b>42</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>215</b>
4		17	25	4	2	-	
	<b>Nilai Bobot</b>	<b>85</b>	<b>100</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>201</b>
5		17	23	8	-	-	
	<b>Nilai Bobot</b>	<b>85</b>	<b>92</b>	<b>32</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>209</b>
6		17	25	6	-	-	
	<b>Nilai Bobot</b>	<b>85</b>	<b>100</b>	<b>24</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>209</b>
7		24	22	2	-	-	
	<b>Nilai Bobot</b>	<b>120</b>	<b>88</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>216</b>
8		27	19	2	-	-	
	<b>Nilai Bobot</b>	<b>135</b>	<b>76</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>219</b>
9		9	19	10	10	-	
	<b>Nilai Bobot</b>	<b>45</b>	<b>76</b>	<b>30</b>	<b>20</b>	<b>-</b>	<b>171</b>
<b>Total Bobot Skor</b>		<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1861</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel diatas mengenai rekapitulasi variabel Karakteristik Pekerjaan pada Pasar Buah Belilas di Kecamatan Seberida, dapat dilihat jumlah

skor yang diperoleh yaitu sebesar 1861. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai Tertinggi} = 9 \times 5 \times 48 = 2160$$

$$\text{Nilai Terendah} = 9 \times 1 \times 48 = 432$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah :

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Skor}} = \frac{2160 - 432}{5} = 346$$

Untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel Karakteristik Pekerjaan pada Pasar Buah Belilas di Kecamatan Seberida, maka dapat ditentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat Baik} = 1816 - 2162$$

$$\text{Baik} = 1470 - 1816$$

$$\text{Ragu-Ragu} = 1124 - 1470$$

$$\text{Tidak Baik} = 778 - 1124$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} = 432 - 778$$

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variable karakteristik pekerjaan pada Pasar Buah Belilas di Kecamatan Seberida berada pada kategori sangat baik. Kriteria penilaian berada diantara 1816 - 2162. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan yang di hasilkan telah sangat baik dikarenakan saling bekerjasama antar pekerjaan di Pasar Buah Belitas di Kecamatan Seberida. Karyawan yang bekerja di Pasar Buah Belitas di Kecamatan Seberida sudah terlatih dan disiplin dengan baik yang digunakan ini telah mewakili atas pernyataan yang dikemukakan oleh para karyawan pada Pasar Buah Belilas di Kecamatan Seberida.

## 5.5 Analisis Deskriptif Karakteristik Individu (X<sub>2</sub>)

### 5.5.1 Produktif Bekerja

Produktif bekerja sangat berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan diperusahaan. Produktif bekerja adalah ukuran perbandingan kualitas dan kuantitas dari seseorang dalam bekerja di perusahaan. Berikut ini merupakan hasil tanggapan responden mengenai produktif bekerja yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.17**

#### **Tanggapan Responden Tentang Produktif Bekerja**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	11	22,91%
2	Setuju	26	54,18%
3	Ragu-Ragu	11	22,91%
4	Tidak Setuju	-	
5	Tidak Sangat Setuju	-	
	Jumlah	<b>48</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dari tabel 5.17 diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang produktif bekerja bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden dengan persentase 22,91%. Kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 26 responden dengan persentase 54,18%, dan sebanyak 11 responden dengan persentase 22,91% menjawab ragu-ragu. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan setuju, ini berarti karyawan memiliki kualitas dan kuantitas dalam pekerjaannya di perusahaan. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori setuju.

### 5.5.2 Tenaga Kerja

Dalam perusahaan ini sangat di butuhkan tenaga kerja laki-laki dan perempuan. Adanya tenaga kerja laki-laki dan perempuan dapat membantu dalam pekerjaan didalam perusahaan dan juga adanya saling bekerjasama tenaga kerja laki-laki dan perempuan. Berikut ini merupakan hasil tanggapan responden mengenai tenaga kerjayang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.18**

#### **Tanggapan Responden Tentang Tenaga Kerja**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	11	22,91%
2	Setuju	23	47,91%
3	Ragu-Ragu	12	25%
4	Tidak Setuju	2	4,18%
5	Tidak Sangat Setuju	-	
	Jumlah	48	100,00

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dari tabel 5.18 diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang tenaga kerjabahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden dengan persentase 22,91%. Kemudian yang menyatakan setuju sebanyak23 responden dengan persentase 47,91%,sebanyak 12 responden dengan persentase 25% menjawab ragu-ragu, dan sebanyak 2 responden degan persentase 4,18%. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan setuju, ini berarti sangat penting perusahaan memiliki tenaga kerja laki-laki dan perempuan akan dapat saling bekerjasama dan saling membantu dalam kesulitan dalam pekerjaan. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori setuju.

### 5.5.3 Pengalaman Bekerja

Perusahaan sangat membutuhkan pekerjaan yang sangat berpengalaman supaya membantu perusahaan meletakkan pekerjaan itu sesuai bidangnya. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja dapat mengatasi pekerjaannya yang diberikan oleh atasan perusahaan dan atasan harus meletakkan karyawan yang sesuai kemampuan karyawan atau dalam bidangnya. Berikut ini merupakan hasil tanggapan responden mengenai pengalaman bekerja yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.19**

#### **Tanggapan Responden Tentang Pengalaman Bekerja**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	12	25%
2	Setuju	28	58,33%
3	Ragu-Ragu	8	16,67%
4	Tidak Setuju	-	
5	Tidak Sangat Setuju	-	
Jumlah		<b>48</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dari tabel 5.19 diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang pengalama bekerjabahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden dengan persentase 25%. Kemudian yang menyatakan setuju sebanyak28 responden dengan persentase 58,33%, dan sebanyak 8 responden dengan persentase 16,67% menjawab ragu-ragu. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataansetuju,ini berarti karyawan yang berpengalaman akan di letakkan dengan sesuai posisinya

akan dapat membantu pekerjaan diperusahaan. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori setuju.

#### 5.5.4 Prosedur Perusahaan

Prosedur perusahaan kumpulan peraturan, pedoman, atau acuan yang dibuat suatu perusahaan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai fungsi dan tanggung jawab masing-masing individu dalam perusahaan. Berikut ini merupakan hasil tanggapan responden mengenai prosedur perusahaan yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.20**

#### **Tanggapan Responden Tentang Prosedur Perusahaan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	12	25%
2	Setuju	27	56,25%
3	Ragu-Ragu	7	14,58%
4	Tidak Setuju	-	
5	Tidak Sangat Setuju	-	
Jumlah		<b>48</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dari tabel 5.20 diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang prosedur perusahaan bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden dengan persentase 25%. Kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 27 responden dengan persentase 56,25%, sebanyak 7 responden dengan persentase 14,58% menjawab ragu-ragu, dan sebanyak 2 responden dengan persentase 4,17%. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan sangat setuju, ini berarti adanya prosedur perusahaan akan membantu karyawan dalam menyelesaikan

pekerjaannya teratur dan baik. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori sangat setuju.

### 5.5.5 Target Kinerja

Setiap karyawan pasti mempunyai target kinerja yang harus dicapai di perusahaan tersebut. Targer kinerja akan dapat memotivasikan karyawan yang telah di capai karyawan di perusahaan. Berikut ini merupakan hasil tanggapan responden mengenai target kinerja yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.21**

#### **Tanggapan Responden Tentang Target Kinerja**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	19	39,59%
2	Setuju	21	43,75%
3	Ragu-Ragu	4	8,33%
4	Tidak Setuju	4	8,33%
5	Tidak Sangat Setuju	-	
	Jumlah	<b>48</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dari tabel 5.21 diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang target kinerjabahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 responden dengan persentase 39,59%. Kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 21 responden dengan persentase 43,75%, sebanyak 4 responden dengan persentase 8,33% menjawab ragu-ragu, dan sebanyak 4 responden dengan persentase 8,33%. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan setuju, ini berarti karyawan memiliki target kinerja di perusahaan akan dapat membangun kepercayaan dari karyawan. Berdasarkan

hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori setuju.

#### 5.5.6 Pekerjaan Sesuai

Perusahaan harus memberikan karyawannya sesuai yang di inginkan karyawan supaya dapat berjalannya perusahaan dan tidak terjadinya kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan. Berikut ini merupakan hasil tanggapan responden mengenai pekerjaan sesuai yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.22**

#### **Tanggapan Responden Tentang Pekerjaan Sesuai**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	19	39,58%
2	Setuju	21	43,75%
3	Ragu-Ragu	6	12,5%
4	Tidak Setuju	2	4,17%
5	Tidak Sangat Setuju	-	
	Jumlah	<b>48</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dari tabel 5.22 diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang pekerjaan sesuai bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 responden dengan persentase 39,58%. Kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 21 responden dengan persentase 43,75%, sebanyak 6 responden dengan persentase 12,5% menjawab ragu-ragu, dan sebanyak 2 responden dengan persentase 4,17%. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan setuju, ini berarti karyawan setuju yang diberikan perusahaan sesuai porsi atau sesuai keinginan karyawan dan tidak ada terjadinya

kesalahan yang dibuat karyawan. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori setuju.

### 5.5.7 Tugas Dibebankan

Setiap karyawan harus menerima yang tugas dibebankan kepada karyawan. Karyawan sangat menikmati yang di berikan kepada karyawan oleh atasannya di perusahaan. Berikut ini merupakan hasil tanggapan responden mengenai tugas dibebankan yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.23**

#### **Tanggapan Responden Tentang Tugas Dibebankan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	8	16,67%
2	Setuju	18	37,5%
3	Ragu-Ragu	14	29,16%
4	Tidak Setuju	8	16,67%
5	Tidak Sangat Setuju	-	
	Jumlah	<b>48</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dari tabel 5.23 diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang tugas dibebankan bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden dengan persentase 16,67%. Kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 18 responden dengan persentase 37,5%, sebanyak 14 responden dengan persentase 29,16% menjawab ragu-ragu, dan sebanyak 8 responden dengan persentase 16,67%. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan setuju, ini berarti karyawan tidak merasakan kesulitan dalam tugas yang diberikan oleh atasannya. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori setuju.

## 5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Karakteristik Individu

Tabel 5.24

### Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang Karakteristik Pekerjaan

No	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden Tentang Pernyataan Variabel Karakteristik Individu(X2)					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1		11	26	11	-	-	
	<b>Nilai Bobot</b>	<b>55</b>	<b>104</b>	<b>33</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>192</b>
2		11	23	12	2	-	
	<b>Nilai Bobot</b>	<b>55</b>	<b>92</b>	<b>36</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>187</b>
3		12	28	8	-	-	
	<b>Nilai Bobot</b>	<b>60</b>	<b>112</b>	<b>24</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>196</b>
4		12	27	7	2	-	
	<b>Nilai Bobot</b>	<b>60</b>	<b>108</b>	<b>21</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>193</b>
5		19	21	4	4	-	
	<b>Nilai Bobot</b>	<b>95</b>	<b>84</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>199</b>
6		19	21	6	2	-	
	<b>Nilai Bobot</b>	<b>95</b>	<b>84</b>	<b>18</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>201</b>
7		8	18	14	8	-	
	<b>Nilai Bobot</b>	<b>40</b>	<b>72</b>	<b>42</b>	<b>16</b>	<b>-</b>	<b>170</b>
<b>Total Bobot Skor</b>		<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1338</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel diatas mengenai rekapitulasi variabel Karakteristik Individu pada Pasar Buah Belilas di Kecamatan Seberida, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 1338. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai Tertinggi} = 7 \times 5 \times 48 = 1680$$

$$\text{Nilai Terendah} = 7 \times 1 \times 48 = 336$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah :

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Skor}} = \frac{1680 - 336}{5} = 269$$

Untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel Karakteristik Individu pada Pasar Buah Belilas di Kecamatan Seberida, maka dapat ditentukan dibawah ini:

**Sangat Baik = 1412 - 1681**

Baik = 1143 - 1412

Ragu-Ragu = 874 - 1143

Tidak Baik = 605 - 874

Sangat Tidak Baik = 336 - 605

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variable karakteristik individu pada Pasar Buah Belilas di Kecamatan Seberida berada pada kategori sangat baik. Kriteria penilaian berada diantara 1412 - 1681. Hal ini menunjukkan bahwa karakterstik pekerjaan yang dihasilkan telah sangat baik yang dikarenakan karakteristik individu dapat menyelesaikan tugasnya masing-masing di Pasar Buah Belitas di Kecamatan Seberida. Karyawan yang bekerja di Pasar Buah Belilas di Kecamatan Seberida sudah terlatih dan dapat menyelesaikan tugasnya sesuai prosedur yang diharapkan di Pasar Buah Belitas di Kecamatan Seberidapada diri karyawanyang digunakan ini telah mewakili atas pernyataan yang dikemukakan oleh para karyawan pada Pasar Buah Belitas di Kecamatan Seberida.

## **5.7 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja(Y)**

### **5.7.1 Prosedur Keselamatan**

Prosedur keselamatan sangat penting bagi karyawan diperusahaan karena akan terjamin keselamatan dalam pekerjaan ketika karyawan mengalami sakit

atau menimpa yang lainnya. Berikut ini merupakan hasil tanggapan responden prosedur keselamatan yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.25**

**Tanggapan Responden Tentang Prosedur Keselamatan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	17	35,41%
2	Setuju	22	45,84%
3	Ragu-Ragu	7	14,58%
4	Tidak Setuju	2	4,17%
5	Tidak Sangat Setuju	-	
Jumlah		<b>48</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dari tabel 5.25 diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang prosedur keselamatan bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 responden dengan persentase 35,41%. Kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 22 responden dengan persentase 45,84%, sebanyak 7 responden dengan persentase 14,58% menjawab ragu-ragu, dan sebanyak 2 responden dengan persentase 4,17%. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan setuju, ini berarti karyawan tidak perlu khawatir karena diperusahaan adanya prosedur keselamatan dan karyawan bisa bekerja dengan aman dan selamat. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori setuju.

### 5.7.2 Jaminan Keselamatan

Jaminan keselamatan dalam bekerja sangat penting bagi karyawan diperusahaan. Beban pekerjaan karyawan sangat sesuai dengan jaminan keselamatan dalam pekerjaan. Perusahaan harus memiliki jaminan keselamatan

kepada para karyawan diperusahaan. Berikut ini merupakan hasil tanggapan responden jaminan keselamatan yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.26**

**Tanggapan Responden Tentang Jaminan Keselamatan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	12	25%
2	Setuju	24	50%
3	Ragu-Ragu	11	22,91%
4	Tidak Setuju	1	2,09%
5	Tidak Sangat Setuju	-	
Jumlah		<b>48</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dari tabel 5.26 diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang jaminan keselamatan bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden dengan persentase 25%. Kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 24responden dengan persentase 50%, sebanyak 11 responden dengan persentase 22,91% menjawab ragu-ragu, dan sebanyak 1 responden dengan persentase 2,09%. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataansetuju,ini berarti karyawan setuju sesuai prosedur jaminan keselamatan karyawan dalam pekerjaan karena sesuai yang dibebankan kepada karyawan. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori setuju.

### 5.7.3 Upah

Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari perusahaan kepada karyawan yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan

perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi karyawan dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan. Berikut ini merupakan hasil tanggapan responden upah yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.27

## Tanggapan Responden Tentang Upah

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	23	47,92%
2	Setuju	18	37,5%
3	Ragu-Ragu	5	10,41%
4	Tidak Setuju	2	4,17%
5	Tidak Sangat Setuju	-	
Jumlah		<b>48</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dari tabel 5.27 diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang upah bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 responden dengan persentase 47,92%. Kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 18 responden dengan persentase 37,5%, sebanyak 5 responden dengan persentase 10,41% menjawab ragu-ragu, dan sebanyak 2 responden dengan persentase 4,17%. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan sangat setuju, ini berarti perusahaan harus memberikan upah kepada karyawannya yang sudah bekerja di perusahaan. Imbalan perusahaan kepada karyawan sangat berarti bagi karyawan karena karyawan yang sudah bekerja diperusahaan berbuah hasil dari hasil kerja karyawan. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori sangat setuju.

#### 5.7.4 Pembayaran Gaji Yang Diterima

Perusahaan harus membayar gaji karyawannya sesuai jadwal yang ditentukan perusahaan supaya tidak adanya penundaan gaji itu aka mengakibatkan karyawan demo atau mogok kerja. Berikut ini merupakan hasil tanggapan responden pembayaran gaji yang diterima yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.28**

#### Tanggapan Responden Tentang Pembayaran Gaji Yang Diterima

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	12	25%
2	Setuju	28	58,33%
3	Ragu-Ragu	6	12,5%
4	Tidak Setuju	2	4,17%
5	Tidak Sangat Setuju	-	
	Jumlah	48	100,00

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dari tabel 5.28 diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang pembayaran gaji yang diterimabahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden dengan persentase 25%. Kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 28 responden dengan persentase 58,33%, sebanyak 6 responden dengan persentase 12,5% menjawab ragu-ragu, dan sebanyak 2 responden dengan persentase 4,17%. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan setuju, ini berarti karyawan menerima gaji dari hasil pekerjaannya diperusahaan dengan sesuai jadwal atau sesuai kesepakatan dalam bekerja dan adanya penundaan menerima gaji karyawan juga ada komunikasi semua karyawan dengan atasan perusahaan. Berdasarkan

hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori setuju.

### 5.7.5 Pengawasan

Perusahaan harus mengawasi setiap karyawan yang bekerja di perusahaan. Perusahaan akan mengawasi karyawannya dalam bekerja supaya tidak adanya kesalahan-kesalahan diperusahaan. Adanya pengawasan dalam bekerja sangat membantu dalam meningkatkan kemampuan karyawan diperusahaan. Berikut ini merupakan hasil tanggapan responden pengawasan yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.29**

#### **Tanggapan Responden Tentang Pengawasan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	15	31,25%
2	Setuju	27	56,25%
3	Ragu-Ragu	6	12,5%
4	Tidak Setuju	-	
5	Tidak Sangat Setuju	-	
Jumlah		<b>48</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dari tabel 5.29 diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang pengawasan bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 responden dengan persentase 31,25%. Kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 27 responden dengan persentase 56,25%, dan sebanyak 6 responden dengan persentase 12,5% menjawab ragu-ragu. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan setuju, ini berarti karyawan setuju adanya pengawasan dalam bekerja supaya terartur dalam

pekerjaan. Pengawasan bekerja karyawan ini sesuai prosedur yang telah di terapkan diperusahaan. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori setuju.

#### 5.7.6 Metode Pengawasan

Metode pengawasan diperusahaan kepada karyawan sangat optimal. Perusahaan harus memberikan pengawasan seperti komunikasi yang sangat baik terhadap karyawannya supaya berjalannya perusahaan. Berikut ini merupakan hasil tanggapan responden metode pengawasan yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.30**

#### **Tanggapan Responden Tentang Metode Pengawasan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	9	18,75%
2	Setuju	25	52,09%
3	Ragu-Ragu	10	20,83%
4	Tidak Setuju	4	8,33%
5	Tidak Sangat Setuju	-	
Jumlah		<b>48</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dari tabel 5.30 diatas didapatkan hasil tanggapan responden tentang metode pengawasan bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden dengan persentase 18,75%. Kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 25 responden dengan persentase 52,09%, sebanyak 10 responden dengan persentase 20,83% menjawab ragu-ragu dan sebanyak 4 responden dengan persentase 8,33%. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan setuju, ini berarti karyawan sangat tenang dalam

bekerja diperusahaan karena perusahaan menggunakan metode pengawasan yang sangat baik yang membuat karyawan diperusahaan sesuai yang diberikan perusahaan. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori setuju.

### 5.8 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja

Tabel 5.31

#### Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang Karakteristik Pekerjaan

No	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden Tentang Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja (Y)					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1		17	22	7	2	-	
	<b>Nilai Bobot</b>	<b>85</b>	<b>88</b>	<b>21</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>198</b>
2		12	24	11	1	-	
	<b>Nilai Bobot</b>	<b>60</b>	<b>96</b>	<b>33</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>191</b>
3		23	18	5	2	-	
	<b>Nilai Bobot</b>	<b>115</b>	<b>72</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>206</b>
4		12	28	6	2	-	
	<b>Nilai Bobot</b>	<b>60</b>	<b>112</b>	<b>18</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>194</b>
5		15	27	6	-	-	
	<b>Nilai Bobot</b>	<b>75</b>	<b>108</b>	<b>18</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>201</b>
6		9	25	10	4	-	
	<b>Nilai Bobot</b>	<b>45</b>	<b>100</b>	<b>30</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>183</b>
<b>Total Bobot Skor</b>		<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1173</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel diatas mengenai rekapitulasi variabel Kepuasan Kerja Karyawan pada Pasar Buah Belilas di Kecamatan Seberida, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 1173. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai Tertinggi} = 6 \times 5 \times 48 = 1440$$

$$\text{Nilai Terendah} = 6 \times 1 \times 48 = 288$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah :

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Skor}} = \frac{1440 - 288}{5} = 231$$

Untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel Kepuasan Kerja Karyawan pada Pasar Buah Belilas di Kecamatan Seberida, maka dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 1212 - 1443

**Baik = 981 - 1212**

Ragu-Ragu = 750 - 981

Tidak Baik = 519 - 750

Sangat Tidak Baik = 288 - 519

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variable kepuasan kerja karyawan pada Pasar Buah Belilas di Kecamatan Seberida, berada pada kategori baik. Kriteria penilaian berada diantara 981 - 1212. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan yang dihasilkan pun tinggi dan baik, maka pekerjaan yang diberikan akan dapat terselesaikan dengan maksimal dan para karyawan juga menerapkan pengawasan dalam pekerjaan sehingga di dalam Pasar Buah Belilas berjalan dengan lancar yang digunakan ini telah mewakili atas pernyataan yang dikemukakan oleh para karyawan pada PT Dinamika Buah Nusantara Pasar Buah Belilas di Kecamatan Seberida.

## 5.6 Hasil Analisis Data

### 5.6.1 Analisis Regresi Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen yaitu pengaruh karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja karyawan. Adapun hasil olahan data dengan menggunakan SPSS Versi 22 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.32**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,072	2,536		2,000	,052
	Karakteristik Pekerjaan	,073	,149	,085	,490	,627
	Karakteristik Individu	,607	,142	,743	4,285	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: *Data Olahan SPSS 22*

Model persamaan regresi berganda dari hasil SPSS tersebut yaitu:

$$Y = 5,072 + 0,073X_1 + 0,607X_2$$

Dimana:

a = Nilai Konstanta dari variabel (Y) sebesar 5,072 berarti bahwa nilai konstanta. artinya jika karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu satuan nilainya adalah (0), maka kepuasan kerja akan tetap berada pada 5,072. Jika perusahaan Pasar Buah Belilas tidak memperbaiki karakteristik pekerjaan dan tidak

memperhatikan karakteristik individu nya maka kepuasan kerja karyawan setiap harinya akan tetap berada pada 5,072

$b_1$  = Koefisien regresi karakteristik pekerjaan sebesar 0,073 menyatakan apabila karakteristik pekerjaan meningkat sebesar satu satuan, maka karakteristik pekerjaan akan meningkat sebesar 0,073 satuan. Koefisien bernilai positif artinya hubungan positif antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja karyawan, semakin besar karakteristik pekerjaan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.

$b_2$  = Koefisien regresi karakteristik individu sebesar 0,607 menyatakan karakteristik individu meningkat sebesar satu satuan, maka karakteristik individu akan meningkat sebesar 0,607 satuan. Koefisien bernilai positif artinya hubungan positif antara karakteristik individu dengan kepuasan kerja karyawan, semakin besar karakteristik individu maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.

### 5.6.2 Analisis Koefisien Korelasi (r)

Berdasarkan koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengukur keeratan hubungan antara ketiga variabel yaitu variabel karakteristik individu, variabel karakteristik pekerjaan dan variabel kepuasan kerja karyawan pada Pasar Buah Belilas di Kecamatan Seberida. Hubungan ketiga variabel tersebut dapat terjadi karena adanya hubungan sebab akibat atau dapat pula terjadi karena kebetulan saja. Ketiga variabel dikatakan berkorelasi jika perubahan pada variabel yang satu akan diikuti perubahan pada variabel yang lain. Untuk lebih jelasnya maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.33

## Hasil Uji Koefisien Korelasi (r)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,818 <sup>a</sup>	,668	,654	2,0813

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu , Karakteristik Pekerjaan

Sumber: *Data Olahan SPSS 22*

Dari hasil analisis korelasi diatas diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,818 atau sebesar 81,8%. Nilai koefisien korelasi menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat. Artinya sangat berpengaruh karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja di perusahaan tersebut. Hubungan antara karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu sangat erat adanya saling memberikan saran antara sesama karyawan yang telah melakukan kesalahan maka ada karyawan yang lainnya memberitahu kesalahan apa yang telah dilakukannya, maka dari itu adanya instropeksi pada diri sendiri ketika mendapatkan masukan dari karyawan yang lainnya.

### 5.6.3 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan tabel 5.33 diatas maka dapat diketahui nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,668 atau sebesar 66,8% sedangkan sisanya 33,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel X memengaruhi variabel Y. Semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y.

### 5.6.4 Uji f (Simultan)

Uji f (Simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah setiap variabel independent memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Selain itu uji f berguna untuk mengetahui atas hipotesis dalam penelitian ini. Adapun uji f (Simultan) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.34**  
**Hasil Uji f (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	392,873	2	196,437	45,346	,000 <sup>b</sup>
	Residual	194,939	45	4,332		
	Total	587,813	47			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu , Karakteristik Pekerjaan  
Sumber: *Data Olahan SPSS 22*

Adapun Perhitungan nilai F tabel dengan rumus yang dapat dilihat sebagai berikut ini:

$$df(n1) = k-1 = 3-1 = 2$$

$$df(n2) = n-k = 48-2 = 46$$

Maka F tabel pada penelitian ini adalah 3,28 dengan tingkat signifikan 0,05%. Dengan melihat perhitungan diatas maka diperoleh nilai f tabel sebesar 3,21 dengan nilai  $\alpha = 0,05$ . Hasil pengujian secara simultan diperoleh nilai F hitung 45,346 dengan tingkat signifikan 0,000. Nilai signifikan tersebut menunjukkan lebih besar dari 0,05. Dengan demikian F hitung < F tabel atau (4,5346 < 3,21) yang artinya karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### 5.6.5 Uji t (Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independennya yaitu Karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu berpengaruh terhadap variabel dependennya yaitu kepuasan kerja karyawan. Apabila nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, maka variabel bebasnya secara individu memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Begitu pun jika tingkat signifikannya apabila  $<$  0,05 maka dapat dikatakan variabel bebasnya secara individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap terikatnya. Hasil uji  $t$  dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.35**  
**Hasil Uji t (Parsial)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5,072	2,536		2,000	,052
	Karakteristik Pekerjaan	,073	,149	,085	,490	,627
	Karakteristik Individu	,607	,142	,743	4,285	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: *Data Olahan SPSS 22*

Berdasarkan hasil uji secara parsial variabel karakteristik individu diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar  $4,285 \geq t$  table 2,01290, Karena  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel maka hipotesis diterima. Dengan demikian karakteristik individu berpengaruh dan signifikan terhadap meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dan variabel karakteristik pekerjaan diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar  $0,490 \leq t$  table 2,01290, Karena  $t$  hitung lebih kecil dari  $t$  tabel maka hipotesis

ditolak. Dengan demikian karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Adapun nilai T tabel didapati dari rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} T \text{ tabel} &= t(2; n - k - 1) \\ &= t(0,005/2; 48 - 2 - 1) \\ &= t(0,025 - 46) = 2,01290 \end{aligned}$$

Keterangan:

$n$  = Jumlah Sampel

$k$  = Jumlah Variabel Bebas (X)

$\alpha$  = 0,05

### 5.7 Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Pasar Buah Belilas Di Kecamatan Seberida secara parsial sedangkan variabel karakteristik individu menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Pasar Buah Belilas Di Kecamatan Seberida. Secara simultan karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Pasar Buah Belilas Di Kecamatan Seberida.

Karakteristik pekerjaan merupakan faktor utama yang secara konsisten ditemukan dalam pembentukan kepuasan kerja. Apabila seseorang dalam pekerjaannya mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh

umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, maka yang bersangkutan akan merasakan kepuasan melalui pekerjaannya. Kemudian didukung dengan karakteristik individu nya, apabila karyawan sudah memiliki kemampuan, kepribadian, sikap, dan persepsi yang sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan tentu kinerja mereka akan baik dan berimbas pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan nya.

Indikator dari variabel karakteristik pekerjaan yang memiliki nilai skor tertinggi yaitu keterampilan dan nilai skor terendah yaitu tanggapan positif. Pihak Pasar Buah harus memperhatikan kesalahan-kesalahan apa saja yang terjadi pada karyawan agar karyawan dapat menjalankan tugasnya secara teratur dan baik. Indikator yang harus di tingkatkan dari variabel karakteristik pekerjaan adalah tanggapan positif diharapkan para semua karyawan harus menjaga kebersihan dan menjaga kenyamanan agar konsumen yang berbelanja di Pasar Buah sangat puas. Sehingga dapat tanggapan positif dari konsumen yang berbelanja di Pasar Buah tersebut.

Indikator dari variabel karakteristik individu yang memiliki skor tertinggi yaitu pekerjaan sesuai dan nilai skor terendah yaitu tugas dibebankan. Indikator yang harus di tingkatkan dari variabel karakteristik individu adalah tugas dibebankan perusahaan tidak boleh menyuruh karyawan yang bukan tugasnya kepada karyawan lain itu akan mengakibatkan beban yang dialami oleh karyawan akan terjadi kesalahan dalam pekerjaan yang di lakukan oleh karyawan.

Hasil penelitian ini telah sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fahrina Amalia, Gde Bayu Surya Parwita, dan Ni Nyoman

Suryani (2019) dengan judul Pengaruh karakteristik individu dan karakteristik Pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antar karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pada CV Bali Star Promosindo Denpasar.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## BAB VI

### PENUTUP

#### 6.1 Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat di ambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik pekerjaan pada karyawan Pasar Buah Belilas di Kecamatan Seberida dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan yang terjadi di perusahaan dirasa sudah baik, karyawan memiliki kemampuan yang baik sehingga dapat berjalan di perusahaan tersebut.
2. Karakteristik individu pada karyawan Pasar Buah Belilas di Kecamatan Seberida dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu yang terjadi di perusahaan dirasa sudah baik, karyawan yang memiliki sikap yang baik di perusahaan tersebut.
3. Kepuasan kerja karyawan pada karyawan Pasar Buah Belilas di Kecamatan Seberida dalam kategori sangat baik, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan yang dihasilkan sangat baik, maka pekerjaan yang diberikan akan dapat terselesaikan dengan maksimal dan para karyawan menerapkan kedisiplinan sehingga terjadi kepuasan kerja.
4. Karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Pasar Buah Belilas di Kecamatan Seberida. Hal ini dibuktikan dengan nilai uji secara parsial dan dengan nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel dan ke arah positif.

5. Karakteristik individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Pasar Buah Belilas di Kecamatan Seberida. Hal ini dibuktikan dengan nilai dengan uji secara parsial dan dengan nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel dan ke arah positif.
6. Hubungan karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja karyawan pada Pasar Buah Belilas di Kecamatan Seberida pada kategori sangat kuat, besaran nilai  $t$  hitung dapat dilihat dari nilai korelasi ( $r$ ) memperoleh nilai sebesar 0,818 atau 81,8% dan kontribusi yang diberikan untuk variabel karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu sebesar 66,8% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas lebih lanjut dalam penelitian ini.

## 6.2 Saran

Saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada pihak perusahaan agar memberikan pengarahan yang baik kepada setiap karyawan agar karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu terbentuk dalam diri karyawan. Yang harus ditingkatkan lagi bagi karyawan mengenai variabel karakteristik pekerjaannya yaitu harus bekerjasama dengan tim atau anggota lainnya. Kemudian variabel karakteristik individu yang harus ditingkatkan harus lebih bekerja dengan maksimal dan saling introspeksi diri sendiri agar tidak terjadinya kesalahan dalam bekerja.
2. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lagi penelitian dengan menambahkan variabel lainnya yang dapat

mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang terjadi di perusahaan Pasar Buah Belilas di Kecamatan Seberida.

3. Perlunya perhatian terhadap para karyawan dengan meningkatkan pemberian keterampilan agar kemampuan dan kreatifitas karyawan lebih baik lagi sesuai dengan bidang pekerjaan yang dibebankan kepadanya untuk terciptanya sumber daya yang handal dalam menangani seluruh pekerjaan.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Abdi, Akbar. 2009. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Swasta di Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Analisis Fakultas Ekonomi Universitas Hasanudin*,6(2):h : 183-192.
- Amalia, Fahrina, Gde Bayu Surya Parwita, and Ni Nyoman Suryani. "Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Forum Manajemen STIMI Handayani Denpasar*. Vol. 17. No. 1. 2019.
- Anja Vanden Broeck, Maarten Vansteenkiste, Hans De Witteand Willy Lens,2008. Explaining The Relationships Between Job Characteristics, Burnout, And Engagement: The Role Of Basic Psychological Need Satisfaction. *Journal of Work & Stress*, 22(3):pp:277-294.
- Ardana, I Komang., Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Aziri, B. 2011. Job Satisfaction: A Literature Review. *Managemen Research and Practice*. 3(4), pp : 77-86.
- Dimas Kumoro jati dan Hermin Endratno. 2014. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan yang dimediasi Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan KUD di Kabupaten Banyumas). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*,2(1) : h:5872.

Emin Kahya. 2007. The Effects Of Job Characteristics and Working Conditions On Job Performance. *International Journal of Industrial Ergonomics*,3(7) :h: 515-523.

George, Jand Jones, G. 2002. *Organizational Behaviour*.Third Edition.USA: Prentice-HallInc.

Gonul Kaya Ozbaga and Gokce Cicek Ceyhun. 2014. TheImpact of Job Characteristics on Burnout; TheMediating Role of Work Family Conflictandthe ModeratingRole of Job Satisfaction. *International Journal of Academic Research in Management (IJARM)*,3(3) : h:291-309.

Handoko, T.H.2007. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia Cetakan ke-15*. Yogyakarta:BPFE-Yogyakarta

Hasibuan, Malayu S.P. 2006 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT Haji Masagung

Hariyadi, Sugeng. 2013.Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Akademi Kebidanan Pemerintah Kabupaten Kudus. *Thesis*. Universitas Muria Kudus.

Kettenbohrer, Beimborn, Danieland Eckhardt, Andreas. 2015. Analyzing the Impactof Job Characteristics on Employess' AcceptanceofProcess Standardization. *JournalofTwenty-Third European Conference on Information Systems (ECIS)*. 1-14.

- Khahan, N. PhD. 2013. Influence of Job Characteristics and Job Satisfaction Effect Work Adjustment for Entering Labor Market of New Graduates in Thailand. *International Journal of Business and Social Science*,4(2): h:95-103.
- Krietner, Robert L and Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Salemba Emban Patria.
- Luthans, Fred. 2006. *Organizational Behavior*. Edisi Kesepuluh. Yogyakarta: Andi.
- Marek Franekand Jakub Vecera. 2008. Personal Characteristics and Job Satisfaction. *International Journal of Ekonomika A Management*,4(1): h:63-76.
- Michael G. Morrisand Viswanath Venkatesh. 2010. Job Characteristics and Job Satisfaction: Understanding The Role Of Enterprise Resource Planning System Implementation. *Journal of MIS Quarterly*, 34(1):h:143-161.
- Mahayanti, I. Gusti Ayu Komang, and Anak Agung Ayu Sriathi. "Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *E-Jurnal Manajemen* 6.4 (2017): 2253-2279.
- Pareke, Fahrudin Js dan Popo Suryana. 2009. Hubungan Kausalitas Antara Keadilan Organisasional, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi. *Trikonomika*, 8(2).

- Riefka Ghezanda, Bambang Swasto Sunuharyo dan Heru Susilo. 2012. Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina. (Persero) Terminal Bahan Bakar Minyak Malang). *Skripsi*. Fakultas Ilmu Administrasi Ekonomi.
- Robbins, S. P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Stoner, J. A. F dan Freeman. 1999. *Manajemen, Terjemahan*. London England: Prentice Hall inc.
- Sugijanto, H. 2011. Pengaruh Antara Karakteristik Individu Dan Karakteristik Kerja Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Pada SMA Swasta Di Surabaya. *Skripsi*. Surabaya: FEUKWMS.
- Tamaka, Novita Ch, Victor PK Lengkong, and Yantje Uhing. "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Cabang (Area Manado)." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 5.3 (2017).
- Tumewu, Eva L., Bode Lumanauw, and Imelda Ogi. "Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Event Organizer Reborn Creative Center Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 2.1 (2014).
- Tohardi, A. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Bandung: Penerbit Mandar Maju.

Widyaningrum, Mahmudah Enny.2010. Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen dan Organizational Citizenship Behaviour Karyawan (Studi Kasus Di Rumah Sakit Bersalin Pura Raharja Surabaya) Tahun 2009. *Majalah Ekonomi*, pp:100-118.

Winarno.2005.Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Terhadap Dosen Universitas Swasta Di Kopertis wilayah V Daerah Istimewa Yogyakarta). *Jurnal Buletin Ekonomi*, 3(3).

