



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

A. Landasan Teori

1. Karakteristik

Karakteristik individu menurut Irawan (2012) dalam Arianto dan Abaharis (2020), adalah minat, dimana sikap yang membuat seseorang puas akan obyek atau ide-ide tertentu. Minat memiliki dampak positif dalam pencapaian kinerja. Karakteristik menurut KBBI, mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu. Karakteristik menurut Wardana, dkk (2017), adalah suatu sifat yang khas, yang melekat pada seseorang atau suatu objek. Karakteristik biografis menurut Robbins dan Judge (2017:86), adalah karakteristik personal meliputi usia, jenis kelamin, ras dan masa jabatan secara objektif dan mudah diperoleh dari catatan personel dan mewakili keragaman dalam perusahaan. Karakteristik tersebut tertera sebagai data dan dapat diperoleh dalam personalia. Karakteristik individu yang berbeda akan menghasilkan kontribusi yang berbeda juga.

Berdasarkan penjelasan para ahli, dapat disimpulkan bahwa karakteristik adalah sifat atau sikap khusus seseorang meliputi usia, jenis kelamin, masa jabatan, dan hal lain secara objektif dan mudah didapatkan.

a. Usia

Menurut Robbins dan Judge (2017:88), terdapat 800 studi menemukan bahwa pekerja yang lebih tua cenderung lebih puas terhadap pekerjaannya, memiliki hubungan yang baik terhadap rekan kerjanya, dan lebih berkomitmen terhadap organisasi. Namun penelitian lain, menemukan bahwa hubungan antara usia dan kepuasan kerja

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie



dimana kepuasan kerja cenderung meningkat di kalangan profesional seiring bertambahnya usia. Sementara untuk non-profesional menurun selama usia paruh-baya dan meningkat pada tahun berikutnya. Semakin bertambahnya usia, semakin kecil kemungkinan karyawan keluar dari perusahaan. Karyawan yang bertambah usia memiliki kesempatan karir yang lebih sedikit

Pada penelitian yang dilakukan oleh Zein (2016), ada pengaruh usia terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin lanjut usia seseorang, maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan tersebut. Penelitian yang dilakukan Saragih (2010), menunjukkan tidak ada hubungan antara usia dengan kepuasan kerja karyawan.

b. Jenis Kelamin

Menurut Robbins dan Judge (2017:89), tidak ada perbedaan yang konsisten antara jenis kelamin dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analitis, atau kemampuan belajar. Perbedaan yang ada adalah posisi wanita sebagai ibu untuk peran pengasuhan keluarganya. Beberapa studi menemukan bahwa perempuan memiliki tingkat absensi dan keluar lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki. Namun studi lain menyatakan tidak ada perbedaan antara jenis kelamin terhadap tingkat absensi dan keluar.

Menurut Robbins (2001:42-45) dalam Wardhani (2008), hubungan antara jenis kelamin dengan kepuasan kerja karyawan, tidak membuktikan hal tersebut berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Menurut penelitian yang dilakukan Saragih (2010), tidak ada hubungan antara jenis kelamin dan kepuasan kerja. Menurut penelitian yang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



dilakukan Marasinghe dan Wijayaratne (2018), jenis kelamin mempunyai tingkat kepuasan kerja yang sama.

c. Pendidikan

Pendidikan menurut UU No. 20 Tahun 2003 Bab 1 Pasal 1 ayat 1, adalah “usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara”. Pendidikan tidak hanya bermanfaat untuk mendapat ilmu, tetapi juga meningkatkan kecerdasan, keterampilan, dan akhlak yang baik. Pendidikan juga dapat memberikan manfaat bagi lingkungan sosial.

Hubungan antara pendidikan dengan kepuasan kerja menunjukkan bahwa tingkatan pendidikan tinggi yang telah dicapai dapat membantu karyawan dalam memahami pekerjaannya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Zein P. dkk (2016) terbukti bahwa ada pengaruh pendidikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

d. Status Pernikahan

Perkawinan menurut UU No. 1 Tahun 1974 Bab 1 Pasal 1, adalah “ikatan lahir batin antara seorang pria dengan seorang wanita sebagai suami isteri dengan tujuan membentuk keluarga (rumah tangga) yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan Yang Mahaesa”. Pernikahan memberikan rasa kasih sayang, memberikan perlindungan, kebersamaan, status, tanggung jawab dan kepuasan. Seseorang yang telah menikah dipaksa untuk mempunyai tujuan dalam hidup.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Hubungan antara status pernikahan terhadap kepuasan kerja, menunjukkan ada pengaruh antara kepuasan kerja dengan status pernikahan. Karyawan yang telah menikah dipaksa untuk lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan karena menganggap pekerjaan penting dan mendatangkan kepuasan kerja. Pada penelitian yang dilakukan Wardhani (2008) dan Reinaldi, dkk (2019), status pernikahan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

e. Masa Kerja

Masa kerja menurut KBBI, adalah “jangka waktu orang sudah bekerja (pada suatu kantor, badan, dan sebagainya)”. Masa kerja dihitung sejak adanya hubungan kerja antara pengusaha dan karyawannya berdasarkan perjanjian yang telah disepakati keduanya. Semakin lama seseorang bekerja di suatu organisasi, maka semakin kecil juga kemungkinan karyawan tersebut mengundurkan diri.

Hubungan antara masa kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa masa kerja yang lama cenderung membuat karyawan lebih betah, disebabkan karena karyawan telah beradaptasi dengan lingkungan disekitarnya. Berdasarkan penelitian Haedar, dkk (2016), Reinaldi, dkk (2019), dan Saragih (2010) terbukti bahwa masa kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

f. Status Kepegawaian

Status kepegawaian adalah sebuah keadaan dalam perusahaan yang membedakan antar karyawan dalam suatu organisasi. Status kepegawaian pada umumnya terdiri dari dua yaitu pekerja tetap dan pekerja tidak tetap. Di dalam UU Ketenagakerjaan, istilah tersebut lebih

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



dikenal dengan Perjanjian Kerja Waktu Tetap (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tetap (PKWTT).

Menurut Burgess (2006) dalam Wirakusuma dan Sintaasih (2015), terdapat perbedaan kepuasan kerja antara pegawai tetap dan pegawai kontrak. Menurut penelitian yang dilakukan Julindrastuti dan Karyadi (2021), kepuasan kerja antara karyawan tetap dan tidak tetap adalah sama. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Wirakusuma dan Sintaasih (2015), tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kepuasan kerja dan pegawai kontrak.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Widyaningrum (2019:56), adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan guna memperoleh hasil kerja yang maksimal, di dalam lingkungan kerja terdapat fasilitas untuk membantu karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan guna meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Pengertian lingkungan kerja menurut Nitisemito (2000), dalam Soebagiyo, Riani dan Rosita, (2021), adalah segala sesuatu yang mengelilingi karyawan dan dapat mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja menurut Sunyoto (2013) dalam Irma dan Yusuf (2020), adalah sesuatu yang mengelilingi karyawan dan dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan, seperti kebersihan, suhu udara, keselamatan bekerja, penerangan dan lain-lain.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Berdasarkan penjelasan dari para ahli, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala hal dan fasilitas yang berada di sekeliling karyawan yang mempengaruhi dan membantu karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

b. Manfaat lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang harmonis dapat membawa keuntungan bagi perusahaan. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan kerja yang baik, dapat menimbulkan kepuasan kerja dan mendukung produktivitas kerja.

Manfaat lingkungan kerja menurut Siagian (2014:2013) dalam Sihalolo dan Siregar (2020), “Menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan”. Dengan lingkungan kerja yang nyaman, produktivitas dan efektivitas kerja akan meningkat, begitupun sebaliknya. Jika lingkungan kerja kurang nyaman, maka performa karyawan dapat menurun.

c. Jenis-jenis lingkungan kerja

Segala hal yang berada di sekeliling karyawan adalah lingkungan kerja. Baik hal itu secara langsung, maupun tidak langsung berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja pada umumnya terbagi menjadi dua. Jenis – jenis lingkungan kerja menurut Widyaningrum (2019:58), lingkungan kerja terdiri dari:

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



- (1) Lingkungan kerja fisik, dimana segala kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja dan dapat secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi karyawan.
- (2) Lingkungan kerja non fisik, dimana setiap kondisi yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja atau hubungan dengan bawahan dan dapat secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi karyawan.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala hal yang berada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang mendukung karyawan dalam melaksanakan operasionalnya dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam perusahaan tersebut. Indikator lingkungan kerja menurut jurnal Fajriyah dan Prasetya (2015), dapat diukur dengan indikator dibawah ini

- (1) Sarana dan prasarana yang tersedia – peralatan dan perlengkapan yang tersedia memadai untuk anggotanya
- (2) Komunikasi – hubungan dua arah antara atasan bawahan, maupun sesama rekan kerja
- (3) Kerjasama – kesediaan seseorang untuk menerima dan memberi bantuan dalam suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan.
- (4) Kebersihan – kebersihan bukan hanya pada kebersihan gedung atau ruangan saja, melainkan tempat kerja secara luas meliputi peralatan dan perlengkapan kantor

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Pengertian kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2017:118), “Perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik”. Kepuasan kerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, adalah “keadaan psikis yang menyenangkan dan dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya semua kebutuhan secara memadai”. Kepuasan kerja menurut Locke (1969) dalam Pitasari dan Perdhana (2018), sebagai keadaan emosional yang bahagia atau emosi positif yang dihasilkan dari evaluasi pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja oleh Locke juga didefinisikan sebagai hasil persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Kepuasan kerja menurut Rivai (2012) dalam skripsi Darumeutia (2017), adalah evaluasi pekerjaan mengenai seberapa baik pekerjaan secara keseluruhan memenuhi kebutuhan seseorang. Kepuasan kerja juga merupakan sikap umum yang terdiri dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, adaptasi dan hubungan sosial individu.

Berdasarkan penjelasan dari para ahli, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan yang dialami oleh karyawan mengenai evaluasi pekerjaan yang mereka lakukan.

b. Faktor Penyebab Kepuasan Kerja

Banyak hal yang dapat menyebabkan kepuasan kerja. Karyawan yang puas akan selalu termotivasi dan meningkatkan kinerja dalam

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

perusahaan. Faktor penyebab kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge, (2017:120), diantaranya adalah sebagai berikut:

- (1) *Job Conditions* (Kondisi pekerjaan) – pekerjaan yang menarik memberikan pelatihan, variasi, independen, dan mengendalikan sebagian besar karyawan. Ketergantungan, timbal balik, dukungan sosial, dan interaksi dengan kolega di luar tempat kerja juga sangat terkait dengan kepuasan kerja, bahkan setelah memperhitungkan karakteristik pekerjaan itu sendiri.
- (2) *Personality* (Kepribadian) – kepribadian juga memainkan peran penting dalam kepuasan kerja. Penilaian diri positif cenderung lebih puas dengan pekerjaannya dibandingkan dengan penilaian diri negatif.
- (3) *Pay* (Upah) - gaji memang berkorelasi dengan kepuasan kerja dan kebahagiaan secara keseluruhan bagi banyak orang, tetapi efeknya dapat mengecil setelah seseorang mencapai tingkat standar kehidupan yang nyaman.
- (4) *Corporate Social Responsibility* (CSR) – hubungan antara CSR dan kepuasan kerja sangat kuat untuk milenial. CSR memungkinkan pekerja untuk melayani tujuan yang lebih tinggi atau berkontribusi pada misi. Namun, upaya CSR dalam organisasi harus diatur dengan baik dan inisiatifnya harus berkelanjutan untuk manfaat kepuasan kerja jangka panjang.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal penting dalam setiap perusahaan. Perusahaan selalu berusaha untuk memenuhi kepuasan kerja karyawan

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie



KWIK KIAN GIE
SCHOOL OF BUSINESS

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

yang dimilikinya. Dalam Fajriyah dan Prasetya (2015), aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- (1) Pekerjaan itu sendiri – isi pekerjaan yang dilakukan seseorang jika memiliki unsur-unsur yang memuaskan.
- (2) Upah – jumlah balas jasa yang diterima seseorang untuk pelaksanaan kerja, apakah sepadan dengan kebutuhan dan dianggap adil.
- (3) Peluang untuk promosi – peluang seseorang dapat berkembang melalui promosi. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.
- (4) Pengawasan *supervisor* – seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam melakukan pekerjaan. Perilaku seorang atasan bisa jadi tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
- (5) Kolega – teman-teman kepada siapa seseorang selalu berinteraksi dalam proses bekerja. Seseorang mungkin menemukan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
- (6) Lingkungan Kerja - lingkungan fisik dan psikologis.

d. Hasil Kepuasan Kerja

Hasil adalah akibat akhir, dampak dari sebuah peristiwa. Hasil dapat berupa positif maupun negatif. Apabila karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman untuk

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



bekerja dalam perusahaan tersebut. Berikut merupakan hasil dari kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2017:124), dijabarkan dibawah ini:

- (1) *Job Performance* (Kinerja) – Individu dengan kepuasan kerja yang lebih tinggi berkinerja lebih baik, dan organisasi dengan karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan dengan yang lebih sedikit.
- (2) *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) – orang yang lebih puas dengan pekerjaan mereka lebih mungkin untuk terlibat dalam OCB. Individu yang menerima umpan balik positif tentang OCB dari rekan-rekan mereka lebih mungkin untuk melanjutkan kegiatan mereka secara sukarela.
- (3) *Customer Satisfaction* (Kepuasan pelanggan) – karyawan yang puas dapat meningkatkan loyalitas dan kepuasan pelanggan.
- (4) *Life Satisfaction* (Kepuasan Hidup) – kepuasan hidup menurun ketika seseorang menjadi pengangguran, Bagi kebanyakan individu, pekerjaan adalah bagian penting dari kehidupan, dan masuk akal dapat dikatakan bahwa kebahagiaan beberapa individu tidak sedikit bergantung pada kepuasan kerja.

e. Dampak Ketidakpuasan Kerja

Ketidakpuasan kerja mengacu pada perasaan negatif mengenai pekerjaan. Hal ini berbanding terbalik dengan pengertian kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2017:118), “Perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik”. Dampak dari ketidakpuasan kerja menurut Robbins dan Judge

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



(2017:126), bahwa respon dari ketidakpuasan kerja bisa dibagi menjadi dua dimensi: konstruktif / destruktif dan aktif / pasif. Respon dari ketidakpuasan kerja adalah sebagai berikut:

- (1) *Exit* (Keluar) – upaya aktif namun destruktif yang mendorong perilaku meninggalkan organisasi, mencari posisi baru, atau mengundurkan diri.
- (2) *Voice* (Suara / Pendapat) – upaya aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan masalah, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan melakukan aktivitas serikat pekerja.
- (3) *Loyalty* (Kesetiaan) – upaya pasif dan konstruktif tetapi optimis sambil menunggu kondisi membaik, termasuk melindungi organisasi dari menghadapi kritik eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk "melakukan hal yang benar."
- (4) *Neglect* (Pengabaian) – upaya pasif dan destruktif yang memungkinkan kondisi memburuk, dan termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan kronis, pengurangan upaya, dan peningkatan tingkat kesalahan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terkait karakteristik karyawan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan hasil yang beraneka ragam sebagai berikut:

1. Jurnal Arianto dan Abaharis (2020) berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Minas Pagai Lumber memiliki kesimpulan bahwa lingkungan kerja



dan karakteristik individual memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Minas Pagai Lumber.

2. Jurnal Zein, Setyaningrum, dan Marlinae (2016) berjudul Pengaruh Usia, Pendidikan dan Jaminan Sosial terhadap Kepuasan Kerja karyawan Bagian Operator di PT. Cakrawala Putra Bersama memiliki kesimpulan terdapat pengaruh antara usia, pendidikan dan jaminan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan bagian operator PT. Cakrawala Putra Bersama.
3. Jurnal Reinaldi, Haryanti, dan Fauzi (2019) berjudul Kepuasan Kerja Ditinjau dari Usia, Status Perkawinan, Tenure, dan Prior Experience memiliki kesimpulan bahwa usia, status perkawinan, dan tenure memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja seorang karyawan.
4. Jurnal Soebagiyo, Riany dan Rosita (2021) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Politeknik Negeri Batam memiliki kesimpulan bahwa lingkungan kerja (rekan sekerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Politeknik Negeri Batam.
5. Jurnal Apriyanti dan Iriyanto (2020) berjudul Pengaruh Kompensasi, Penempatan Karyawan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada ART Industries Boyolali memiliki kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja karyawan.
6. Skripsi Darumeutia (2017) berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. PLN (persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah II memiliki kesimpulan

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

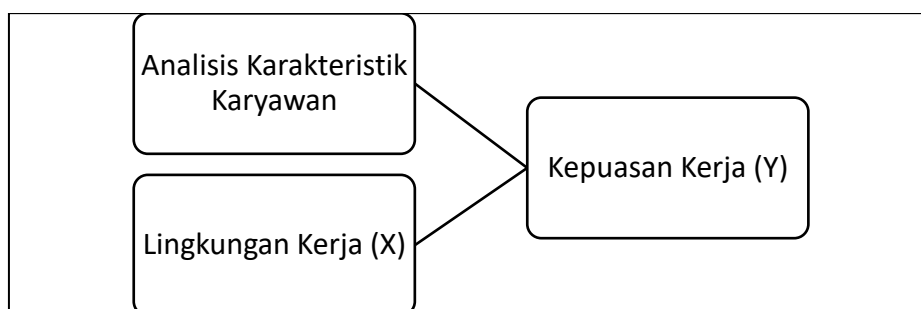
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran pada penelitian ini menggambarkan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Graha Megatama Indonesia sebagai berikut

Gambar 2.1
Kerangka pemikiran



Sumber: Data diolah, 2022

1. Hubungan antara Karakteristik Karyawan terkait Kepuasan Kerja

Karakteristik karyawan yang berbeda-beda menciptakan kontribusi hasil dan kinerja yang berbeda terhadap perusahaan. Karakteristik karyawan menurut Robbins dan Judge (2017:86), adalah karakteristik personal meliputi usia, jenis kelamin, ras dan masa jabatan. Pengalaman kerja dan masa kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hubungan antara usia dengan kepuasan karyawan, kemungkinan memiliki kepuasan kerja rendah, dimana karyawan pada usia muda belum memiliki keprofesionalan dalam bekerja. Begitupun dengan karyawan yang tua, seiring bertambahnya usia memungkinkan untuk memiliki kepuasan karyawan yang tinggi dibandingkan dengan karyawan berusia rendah. Menurut Robbins (2001:42-45) dalam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie



KWIK KIAN GIE
SCHOOL OF BUSINESS

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Wardhani (2008), hubungan antara jenis kelamin dengan kepuasan kerja karyawan, tidak membuktikan hal tersebut berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Menurut penelitian yang dilakukan Julindrastuti dan Karyadi (2021), kepuasan kerja antara karyawan tetap dan tidak tetap adalah sama.

Hubungan antara tingkat pendidikan dengan kepuasan kerja, tingkatan pendidikan tinggi dapat membantu karyawan dalam memahami pekerjaannya. Tingkat inteligensi yang terlalu tinggi atau terlalu rendah lebih memungkinkan untuk mengalami kebosanan dan ketidakpuasan kerja diakibatkan ketidaksesuaian inteligensi dengan pekerjaannya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Zein P. dkk (2016) terbukti bahwa ada pengaruh pendidikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hubungan antara status perkawinan terhadap kepuasan kerja, menunjukkan ada pengaruh antara kepuasan kerja dengan status perkawinan. Karyawan yang telah menikah dipaksa untuk lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan karena menganggap pekerjaan penting dan mendatangkan kepuasan kerja. Hubungan antara masa kerja terhadap kepuasan kerja, masa kerja yang lama cenderung membuat karyawan lebih betah, disebabkan karena karyawan telah beradaptasi dengan lingkungan disekitarnya.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan guna memperoleh hasil kerja yang maksimal,

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

di dalam lingkungan kerja terdapat fasilitas untuk membantu karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan guna meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan (Widyaningrum, 2019:56). Nitisemito (2000), dalam Soebagiyo, Riani dan Rosita, (2021) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi karyawan dan dapat mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja, tempat dimana karyawan menghabiskan sebagian waktunya untuk bekerja. Dalam Sihalolo dan Siregar (2020), Siagian (2014: 2013), mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja dalam bekerja, sehingga meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja, selain itu lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Dilihat dari indikator lingkungan kerja menurut jurnal Fajriyah dan Prasetya (2015), keadaan dalam PT. Graha Megatama Indonesia terlihat harmonis dalam divisinya dan pegawai saling membantu jika ada kesulitan. Dilihat dari sarana dan prasarana, terlihat karyawan yang menggunakan laptop pribadi dalam pekerjaannya, lahan parkir yang hanya muat untuk motor sehingga mobil diparkir di luar perusahaan, juga tidak ada tempat ibadah khusus dalam perusahaan. Dilihat dari kebersihan, ada beberapa titik dan lokasi dimana kondisi terlihat berantakan sehingga kurang nyaman dimata dan dapat menyebabkan karyawan kebingungan dalam pengaturan produk. Dilihat dari komunikasi, terkadang pimpinan menentukan sendiri keputusan yang ada tanpa berdiskusi terhadap karyawannya. Ada karyawan yang juga

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



bertindak diluar SOP yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu, lingkungan kerja diduga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawannya.



Hak Cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

D. Hipotesis

Menurut KBBI, hipotesis adalah sesuatu yang dianggap benar untuk alasan atau pengutaraan pendapat (teori, proposisi, dan sebagainya) meskipun kebenarannya masih harus dibuktikan; anggapan dasar. Hipotesis menurut Sekaran dan Bougie (2017:94), “hipotesis (*hypothesis*) dapat didefinisikan sebagai pernyataan sementara, namun dapat diuji, yang memprediksi apa yang ingin Anda temukan dalam data empiris Anda”. Hipotesis ilmiah harus memenuhi dua syarat, yaitu dapat diuji dan dapat dibuktikan.

Hipotesis yang terdapat dalam penelitian dengan metode kuantitatif adalah:

- H₁** : Karakteristik karyawan memiliki keterkaitan dengan kepuasan kerja karyawan PT. Graha Megatama Indonesia
- H₂** : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Graha Megatama Indonesia

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.