



## **Pengaruh *Individual Characteristics, Job Characteristics Dan Organizational Characteristics* Terhadap *Employee Job Satisfaction* PT. Thamrin Brothers Yamaha Center Kota Bengkulu**

Suganda Firas Pratama <sup>1)</sup> ; Tezar Arianto <sup>2)</sup>

Department of Management, Faculty of Economic, University Muhammadiyah of Bengkulu

Email:<sup>2)</sup> [Tezar.arianto7@gmail.com](mailto:Tezar.arianto7@gmail.com)

### **How to Cite :**

Pratama.S.F.,Arianto.T.(2023) Pengaruh Individual Characteristics, Job Characteristics Dan Organizational Characteristics Terhadap Employee Job Satisfaction PT. Thamrin Brothers Yamaha Center Kota Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2).doi:<https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i2>

### **ARTICLE HISTORY**

*Received [05 Juni 2023]*

*Revised [25 juni 2023]*

*Accepted [28 Juli 2023]*

### **KEYWORDS**

*Individual Characteristics,  
Job Characteristics,  
Organizational  
Characteristics, Employee  
Job Satisfaction*

*This is an open access article  
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license*



### **ABSTRAK**

Sebuah organisasi seringkali mengabaikan faktor-faktor lain penunjang Employee Job Satisfaction, seperti Individual Characteristics, Job Characteristics Dan Organizational Characteristics yang harus diperhatikan demi meningkatkan Employee Job Satisfaction. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Thamrin Brothers Yamaha Center Kota Bengkulu,

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Thamrin Brothers Yamaha Center Kota Bengkulu. Jenis penelitian yang di gunakan pada penelitian ini deskriptif kuantitatif. Sampel pada penelitian ini sebanyak 50 orang karyawan tetap PT. Thamrin Brothers Yamaha Center Kota Bengkulu dengan teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah total sampling. Teknik pengumpulan data adalah observasi, kuisisioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif.

Hasil menunjukkan Individual Characteristics secara individual berpengaruh terhadap Employee Job Satisfaction hal ini dapat dilihat dari nilai uji thitung  $> t_{tabel}$  yaitu  $7,183 > 1,66088$  dengan dan nilai signifikansi sebesar  $0.023 < 0,05$ . Job Characteristics secara individual berpengaruh terhadap Employee Job Satisfaction dengan nilai t sebesar 9,606 dan nilai signifikansi sebesar  $0.011 < 0,05$ . Organizational Characteristics secara individual berpengaruh terhadap Employee Job Satisfaction dengan nilai t sebesar 7,948 dan nilai signifikansi sebesar  $0.032 < 0,05$ . Individual Characteristics, Job Characteristics Dan Organizational Characteristics secara simultan berpengaruh Employee Job Satisfaction nilai Fhitung yang terdapat dalam tabel ANOVA yaitu sebesar  $11.551 > 2,70$  dengan nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$ .

### **ABSTRACT**

*An organization often ignores other supporting factors for Employee Job Satisfaction, such as Individual Characteristics, Job Characteristics and Organizational Characteristics which must be considered in order to increase Employee Job Satisfaction. The purpose of this research is to determine the effect of individual characteristics, job characteristics, and organizational characteristics on the performance of employees of PT. Thamrin Brothers*

*Yamaha Center Bengkulu City,*

*This research was conducted at PT. Thamrin Brothers Yamaha Center Bengkulu City. The type of research used in this research is descriptive quantitative. The sample in this study were 50 permanent employees of PT. Thamrin Brothers Yamaha Center Bengkulu City. The sampling technique in this study was total sampling. Data collection techniques were observation, questionnaires and documentation. The data analysis technique used in this study was descriptive quantitative.*

*The results show that Individual Characteristics individually affect Employee Job Satisfaction. Job Characteristics individually affect Employee Job Satisfaction. Organizational Characteristics individually affect Employee Job Satisfaction. Individual Characteristics, Job Characteristics and Organizational Characteristics simultaneously affect Employee Job.*

## PENDAHULUAN

Tercapainya tujuan organisasi juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kepuasan kerja karyawan. Sebuah organisasi seringkali mengabaikan faktor-faktor lain penunjang kepuasan kerja karyawan, seperti *individual characteristics* (karakteristik individu), *job characteristics* (karakteristik pekerjaan), dan *organizational characteristics* (karakteristik organisasi) yang harus diperhatikan demi meningkatkan kepuasan kerja karyawan. *Individual characteristics* (karakteristik individu) adalah ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Setiap manusia mempunyai *individual characteristics* yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. *Job characteristics* (karakteristik pekerjaan) seperti memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya, kebebasan, dan umpan balik membuat karyawan lebih menyukai pekerjaannya dan tidak menimbulkan kebosanan. *Organizational characteristics* dalam sebuah organisasi tidak akan berkembang menjadi organisasi yang maju tanpa memperkuat fondasi karakteristik organisasi, setelah *Organizational characteristics* kuat maka akan berpengaruh besar terhadap strategi yang dijalankan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Penurunan kepuasan kerja karyawan dipengaruhi banyak faktor diantaranya *individual characteristics*, *job characteristics* dan *organizational characteristics*. Hasil studi pendahuluan diketahui *individual characteristics* karyawan PT. Thamrin Brothers sebagian besar berusia di atas 30 tahun, dan berpendidikan SMA karena PT. Thamrin Brothers Yamaha Center Kota Bengkulu lebih didominasi oleh karyawan bagian produksi yang tidak menuntut pendidikan tinggi, pengalaman kerja yang beragam. Hasil survey pendahuluan juga diketahui *job characteristics* diketahui bahwa ada beberapa karyawan memiliki tanggung jawab yang kurang baik dalam pekerjaan dan umpan balik yang diberikan perusahaan kurang seimbang dengan tanggung jawab yang diemban. Ada beberapa karyawan yang mengeluh bahwa mereka tidak memiliki kebebasan dalam menentukan prosedur dan jadwal pelaksanaan karena sudah ditetapkan dalam standar operasional prosedur perusahaan. Hasil observasi juga menunjukkan *organizational characteristics* PT. Thamrin Brothers Yamaha Center Kota Bengkulu sudah jelas stuktur organisasinya.

## LANDASAN TEORI

### ***Employee Job Satisfaction (Kepuasan Kerja Karyawan)***

Kepuasan kerja menurut Robbins, 2008 (Sri dan Tezar, 2022) adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang seharusnya diterima. Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka dapat imbalan yang

setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu dalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Berdasarkan definisi diatas, indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut : (Hasibuan, 2014)

1. Menyenangi pekerjaannya

Karyawan yang puas biasanya menyenangi pekerjaannya, mempunyai orientasi yang ingin dicapai, menyadari langkah-langkah pencapaian hasil dan mengerjakannya dengan baik.

2. Mencintai pekerjaannya

Karyawan yang puas cenderung mencintai pekerjaannya, memberikan sesuatu yang terbaik mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya. Karyawan mau mengorbankan dirinya walaupun susah, walaupun sakit, dengan tidak mengenal waktu, dimanapun karyawan berada selalu memikirkan pekerjaannya.

3. Moral kerja

Kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan.

4. Kedisiplinan

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.

5. Prestasi kerja

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

### **Individual Characteristics (Karakteristik Individu)**

Karakteristik individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya. Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang memberikan tenaga, bakat, kreatifitas, dan usaha mereka dalam organisasi agar suatu organisasi tetap eksistensinya. Setiap manusia memiliki karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. (Herianus, 2014)

Indikator atau komponen karakteristik individu dapat dilihat dari: (Nunuk Ardiani, 2016)

1. Latar belakang dan demografi

Latar belakang dan demografis meliputi usia, ras, dan gender mempengaruhi perbedaan individu. Disamping itu, genetic seseorang mempengaruhi perbedaan individu seperti tabiat. latar belakang seseorang (misalkan: kepribadian perkotaan versus pedesaan; orang tua tunggal versus orang tua lengkap; kalangan miskin, menengah atau kaya) yang mempengaruhi kepribadian dan perilaku.

2. Kemampuan dan kecakapan

Kemampuan dan pengalaman bawahan akan mempengaruhi apakah mereka dapat bekerja lebih berhasil dengan pemimpin yang berorientasi prestasi (*achievement oriented*) yang telah menentukan tantangan sasaran yang harus dicapai dan mengharapkan prestasi yang tinggi, atau pemimpin yang supportive yang lebih suka memberi dorongan dan mengarahkan mereka. Bawahan yang mempunyai kemampuan yang tinggi cenderung memilih gaya kepemimpinan

achievement oriented.

### **Job Characteristics (Karakteristik Pekerjaan)**

Karakteristik pekerjaan merupakan dasar bagi produktivitas organisasi dan kepuasan kerja karyawan yang memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup organisasi. Dalam kondisi persaingan yang semakin meningkat, pekerjaan yang dirancang dengan baik akan mampu menarik dan mempertahankan tenaga kerja dan memberikan motivasi untuk menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas.(Stephan, 2010) . Berdasarkan dari beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan adalah sifat dari pekerjaan yang meliputi jumlah tanggung jawab, macam tugas, dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari karakteristik pekerjaan itu sendiri. Sebuah pekerjaan yang secara intrinsik memuaskan akan lebih memberi semangat bagi kebanyakan orang daripada sebuah pekerjaan yang tidak memuaskan. Karakteristik pekerjaan dideskripsikan dalam lima indikator pekerjaan inti, yaitu: (Mathis & Jakson, 2016).

#### 1. Keanekaragaman keterampilan

Keanekaragaman keterampilan adalah tingkat sampai mana pekerjaan membutuhkan beragam aktivitas sehingga pekerja bisa menggunakan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda.

#### 2. Identitas tugas

Identitas tugas adalah tingkat sampai mana suatu pekerjaan membutuhkan penyelesaian dari seluruh bagian pekerjaan yang bisa diidentifikasi. Artinya tugas adalah sejauh mana pekerjaan itu menuntut diselesaikannya seluruh potongan kerja secara utuh dan dapat di kenali.

#### 3. Otonomi

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

#### 4. Umpan balik

Umpan balik adalah tingkat sampai mana pelaksanaan aktivitas kerja membuat seorang individu mendapatkan informasi yang jelas dan langsung mengenai keefektifan kepuasan kerjanya.

### **Organizational Characteristics (Karakteristik Organisasi)**

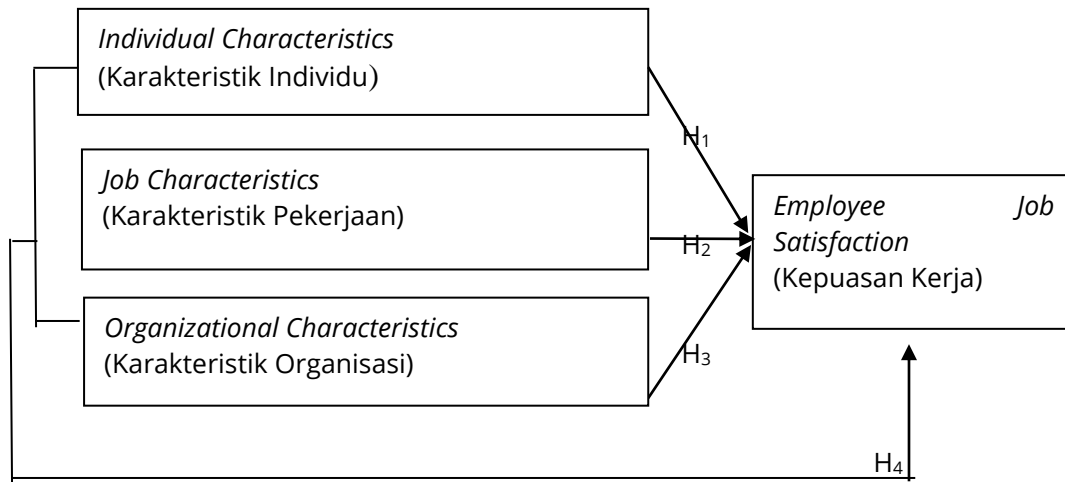
Organisasi adalah sejumlah orang yang melakukan tugas dan pekerjaan tertentu untuk masing-masing orang atau kelompok secara rasional untuk mencapai tujuan tertentu (Thomson, 2014). Karakteristik organisasi yaitu bagaimana hubungan yang terjadi di dalam suatu organisasi antara atasan dengan bawahan, dan sesama rekan kerja serta bagaimana sistem penggajian dan kebiasaan yang ada di dalam organisasi tersebut (Suswati, 2012).

Indikator karakteristik organisasi dapat dilihat dari: (Flippo, 2010).

1. Stuktur organisasi perusahaan
2. Sumber daya manusia
3. Sarana dan prasarana.

## Kerangka Teoritik

Gambar 1. Kerangka Teoritik



- H<sub>1</sub> *Individual characteristics* berpengaruh terhadap *employee job satisfaction* PT. Thamrin Brothers Yamaha Center Kota Bengkulu
- H<sub>2</sub> *Job characteristics* berpengaruh terhadap *employee job satisfaction* PT. Thamrin Brothers Yamaha Center Kota Bengkulu
- H<sub>3</sub> *Organizational characteristics* berpengaruh terhadap *employee job satisfaction* PT. Thamrin Brothers Yamaha Center Kota Bengkulu
- H<sub>4</sub> *Individual characteristics, job characteristics dan organizational characteristics* terhadap *employee job satisfaction* PT. Thamrin Brothers Yamaha Center Kota Bengkulu

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Thamrin Brothers Yamaha Center Kota Bengkulu yang berlokasi di Jl. Bhakti Husada Lingkar Barat Kota Bengkulu pada bulan Desember 2022. ). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Thamrin Brothers Yamaha Center Kota Bengkulu. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak manajemen saat melakukan survey pendahuluan, diketahui bahwa jumlah karyawan tetap PT. Thamrin Brothers Yamaha Center Kota Bengkulu sebanyak 50 orang sehingga populasi dalam penelitian ini sebanyak 50 orang. Sampel pada penelitian ini sebanyak 50 orang dengan teknik pengambilan sampel "*Total Sampling*" yaitu teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil *total sampling* karena jumlah populasi tidak lebih dari 100.

### Teknik Pengumpulan Data :

#### 1. Observasi

Observasi dilakukan dengan melihat langsung di lapangan melalui pengamatan, pencatatan dan analisa secara langsung kejadian yang terjadi secara sistematis di Tempat penelitian

#### 2. Kuisisioner

Kuisisioner (angket), kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data paling efisien bila peneliti tau pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden. Merupakan rangkaian pertanyaan mengenai suatu masalah atau bidang akan diteliti. Untuk memperoleh data, angket disebarakan kepada responden secara acak. Menilai tanggapan dari setiap responden, penulis menggunakan "*skala likert*" yaitu seluruh pertanyaan yang telah dijawab dihitung bobotnya dan jumlah seluruhnya agar dapat diketahui nilai setiap responden. Nilai

tersebut kemudian akan dijadikan variabel penilaian.

### Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel inovasi produk dan kualitas produk dengan measumsikan variabel lainnya dianggap tetap atau konstan. Model regresi linier berganda, dengan persamaan sebagai berikut: Keterangan :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Y = Keputusan Pembelian

a = Konstanta

X<sub>1</sub> = Inovasi produk

X<sub>2</sub> = Kualitas Produk

b = Koefisien regresi X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>

e = Error term, yaitu kesalahan penduga dari variabel yang telah diamati dalam penelitian

### Uji Reabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test-reset (*stability*), *equivalent* dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrumen dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang adapada instrumen dengan teknik tertentu. (Sugiyono, 2013)

$$r_l = \left\{ \frac{K}{(K-1)} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{at^2} \right\}$$

(Sugiyono, 2013)

Keterangan :

r<sub>l</sub> = Reliabilitas Instrumen

k = Banyak butir pernyataan atau banyak soal

∑σ<sup>2</sup>b = Jumlah varian butir

At<sup>2</sup> = Jumlah varian total

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi R<sup>2</sup> pada dasarnya menghitung sejauh mana kekuatan mode dalam menjelaskan macam faktor dependen. Nilai koefisien determinasi ialah 0 dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil memiliki arti faktor kekuatan -variabel mandiri dalam menjelaskan macam- macam faktor ketergantungan sangat terbatas. Nilai yang dekati satu memiliki arti faktor -variabel mandiri memberi sebagian besar info yang diperlukan untuk memprediksi macam- macam faktor dependen. Kekurangan fundamental pemakaian koefisien determinasi ialah bias pada jumlah faktor mandiri yang ditempatkan di dalam mode . Setiap tambahan satu faktor mandiri , karena itu R<sup>2</sup> tentu saja tidak bertambah apa faktor itu punya pengaruh secara berarti pada faktor mandiri . Maka dari itu banyak periset menyarankan untuk memakai Adjusted R<sup>2</sup> pada saat menilai mana mode regresi terbaik . Tidak seperti R<sup>2</sup>, nilai Adjusted R<sup>2</sup> bisa naik atau turun jika satu faktor mandiri dipertambahkan di dalam mode (Ghozali, 2006)

### Uji T

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan variabel terikat (Y) yaitupengaruh X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> terhadap Y. Dengan kriteria pengujian:

1. Jika t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub>, maka menolak H<sub>0</sub> atau menerima H<sub>a</sub>
2. Jika t<sub>hitung</sub> < t<sub>tabel</sub>, maka menerima H<sub>0</sub> atau menolak H<sub>a</sub>

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil pengujian segala penyimpangan klasik terhadap data penelitian dapat dijelaskan

sebagai berikut:

#### 1. Uji Normalitas

Data Uji normalitas merupakan pengujian asumsi residual yang berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah dimana model yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Cara yang bisa ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov memiliki tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05. menunjukkan bahwa grafik uji normalitas menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

- #### 2. Uji Multikolinieritas
- Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan nilai toleransi. Jika nilai toleransi > 0,10 atau sama dengan nilai VIF < 10, artinya tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas (Ghozali, 2013).

**Tabel 1. Hasil pengujian multikolinieritas**

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Karakteristik Individu	.941	1.062
Karakteristik Pekerjaan	.929	1.077
Karakteristik Organisasi	.957	1.044

Sumber : Data Sekunder diolah 2022

Hasil pengujian multikolinieritas menunjukkan bahwa:

1. Variabel independen karakteristik individu pada hipotesis ke-1 memiliki nilai *tolerance* 0.941 nilai tersebut > 0,1. Selanjutnya nilai VIF sebesar 1.062 nilai tersebut < 10, maka karakteristik individu terbebas dari masalah multikolinieritas.
2. Variabel kedua karakteristik pekerjaan pada hipotesis ke-2 memiliki nilai *tolerance* 0.929 nilai tersebut > 0,1, selanjutnya nilai VIF sebesar 1.077 nilai tersebut < 10, maka karakteristik pekerjaan terbebas dari masalah multikolinieritas.
3. Variabel ketiga karakteristik organisasi pada hipotesis ke-3 memiliki nilai *tolerance* 0.957 nilai tersebut > 0,1, selanjutnya nilai VIF sebesar 1.044 nilai tersebut < 10, maka karakteristik organisasi terbebas dari masalah multikolinieritas.

#### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian menggambarkan mengenai tanggapan responden Individual Characteristics (X1) dan Job Characteristics (X2) Organizationakl Characteristics (X3) terhadap Employee Job Satisfaction (Y) yaitu: Model :  $Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$

$$Y = 23,197 + 0.201 X_1 + 0.356 X_2 + 0.164 X_3 + 3,286$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut, maka dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Koefisien untuk karakteristik individu sebesar 0.201 artinya apabila karakteristik individu mengalami kenaikan 1 sedangkan variabel lainnya dianggap konstan (bernilai 0), maka kepuasan karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,201. Koefisien positif artinya terjadi hubungan positif antara karakteristik individu dengan kepuasan karyawan. Dalam hal ini menyebabkan peningkatan kepuasan jaryawan.
2. Koefisien untuk karakteristik pekerjaan sebesar 0.356 artinya apabila karakteristik pekerjaan mengalami kenaikan 1 sedangkan variabel lainnya dianggap konstan (bernilai 0), maka kepuasan

karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,356. Koefisien positif artinya terjadi hubungan positif antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan karyawan. Dalam hal ini menyebabkan peningkatan kepuasan jaryawan.

Koefesien untuk karakteristik organisasi sebesar 0.164 artinya apabila karakteristik organisasi mengalami kenaikan 1 sedangkan variabel lainnya dianggap konstan (bernilai 0), maka kepuasan karyawan mengalami peningkatan sebesar 0.164. Koefisien positif artinya terjadi hubungan positif antara karkateristik organisasi dengan kepuasan karyawan. Dalam hal ini menyebabkan peningkatan kepuasan karyawan.

**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2 )**

Berdasarkan data diketahui nilai *R Square* sebesar 0,546, hal ini berarti naik turunnya variabel terikat yaitu kepuasan karyawan dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi sebesar 54,6%. Sedangkan sisanya sebesar 45,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

**Uji T**

**Tabel 2. Hasil Uji Parsial (Uji t)**

**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

	Model	T	Sig.
1	(Constant)	7.058	.000
	Karakteristik Individu	7.183	.023
	Karakteristik Pekerjaan	9.606	.011
	Karakteristik Organisasi	7.948	.032

Sumber : Data Sekunder diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.8 di atas maka diketahui bahwa masing-masing variabel secara individual berpengaruh terhadap kepuasan karyawan, hal ini dapat dilihat dari hasil uji t nilai Sig < 0,05.

**Uji F**

**Tabel 3. Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22.233	3	7.411	11.551	.002 <sup>a</sup>
	Residual	458.807	46	4.779		
	Total	481.040	4			

Sumber : Data Sekunder diolah 2022

a. Predictors: (Constant), KarakteristikOrganisasi, KarakteristikIndividu, KarakteristikPekerjaan

b. Dependent Variable: KepuasanKaryawan

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  yang terdapat dalam tabel ANOVA yaitu sebesar  $11.551 \geq 2,81$  dengan nilai signifikansi lebih kecil dari probabilitas 5% yakni sebesar  $0,002 < 0,05$  yang artinya terdapat pengaruh secara simultan variabel karakteristik individu,



karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap kepuasan karyawan.

## Pembahasan

### 1. Pengujian Pengaruh Karakteristik Individu Berpengaruh Terhadap Kepuasan Karyawan ( $X_1$ )

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Berdasarkan hasil uji t untuk hipotesis pertama diketahui nilai uji  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $7,183 > 2,01290$  dengan dan nilai signifikansi sebesar  $0.023 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima. *Individual characteristics* (karakteristik individu) adalah ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Setiap manusia mempunyai *individual characteristics* yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. *Individual characteristics* mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja karyawan (Sopiah, 2010).

### 2. Pengujian Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Berpengaruh Terhadap Kepuasan Karyawan ( $X_2$ )

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah pengaruh karakteristik pekerjaan positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Berdasarkan tabel 4.8 hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan nilai t sebesar  $9,606 > 2,01290$  dan nilai signifikansi sebesar  $0.011 < 0,05$  yang artinya bahwa hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima.

*Job characteristics* (karakteristik pekerjaan) seperti memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya, kebebasan, dan umpan balik membuat karyawan lebih menyukai pekerjaannya dan tidak menimbulkan kebosanan. *Job characteristics* merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang secara intrinsik memberikan kepuasan dan lebih memotivasi bagi kebanyakan orang daripada pekerjaan yang tidak memuaskan (Arief, 2009).

### 3. Pengujian Pengaruh Karakteristik Organisasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Karyawan ( $X_3$ )

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah karakteristik organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Berdasarkan hasil uji t untuk hipotesis ketiga diketahui nilai uji  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $7,948 > 2,01290$  dengan dan nilai signifikansi sebesar  $0.023 < 0,05$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0.032 < 0,05$  yang artinya dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 dalam penelitian ini diterima. Tingkat kepuasan kerja karyawan cenderung dipengaruhi oleh *organizational characteristics* (karakteristik organisasi) yang berlaku (Gibson, 2010). *Organizational characteristics* amat berpengaruh pada kepuasan kerja jangka panjang perusahaan (Soetjipto, 2016).

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Karakteristik individu secara individual berpengaruh terhadap kepuasan karyawan hal ini dapat dilihat dari nilai uji  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $7,183 > 2,01290$  dengan dan nilai signifikansi sebesar  $0.023 < 0,05$ .
2. Karakteristik pekerjaan secara individual berpengaruh terhadap kepuasan karyawan dengan nilai t sebesar  $9,606$  dan nilai signifikansi sebesar  $0.011 < 0,05$ .

3. Karakteristik organisasi secara individual berpengaruh terhadap nilai perusahaan dengan nilai t sebesar 7,948 dan nilai signifikansi sebesar  $0.032 < 0,05$ .
4. Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi secara simultan berpengaruh kepuasan karyawan nilai  $F_{hitung}$  yang terdapat dalam tabel ANOVA yaitu sebesar  $11.551 \geq 2,81$  dengan nilai signifikansi lebih kecil dari probabilitas 5% yakni sebesar 0,002.

### Saran

1. Hendaknya perusahaan dapat lebih memperhatikan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi sehingga kepuasan karyawan juga dapat meningkat.
2. Sebaiknya penelitian selanjutnya menggunakan pengukuran yang berbeda untuk mengukur kepuasan karyawan seperti lingkungan, kepemimpinan dan lain-lain untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, T., & Erlita, E. (2021). ANALISIS PENGARUH KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI, PENGHARGAAN DAN KEBUTUHAN SOSIAL TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR (Survei pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu Tengah). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 9(1), 95-106.
- Arief Subyantoro, 2009, *Karakteristik Individu, Karakteristik Perkerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada pengurus KUD di kabupaten Sleman)*". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.Vol.11,No. 1, hal 11-19.
- Ekowati, S., & Arianto, T. (2022). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Agung Automall Cabang Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 551-558.
- Flippo Edwin. B. 2010, *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga
- Hasibuan, Malayu S,P, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara,
- Herianus, Peoni,, 2014, "*Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan*", *Ilmu Administrasi Administrasi Bisnis*, *ejournal,unsrat.ac.id/index.php/jab/article/download/5715/5247*
- Kusuma, M., Yulinda, A. T., & Arianto, T. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Tunjangan, dan Penempatan Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Balitbangtan Bengkulu. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(1), 140-149.
- Kusuma, M., Arianto, T., & Mahendra, F. W. (2023). Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Bengkulu). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 757-766.
- Ghozali Imam, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson, James L, 2010, *Organisasi dan Manajemen Perilaku, Struktur Proses*, Jakarta: Erlangga
- Mathis L, Robert & H, Jackson, John, 2016, *Human Resource Management*, Jakarta : Salemba Empat.
- Nunuk Ardiani , 2016, *Organisasi*, Jakarta: Binarupa Aksara.
- Soetjipto B,W dan Ardiyanti, Niken, 2016, *Mengapa SDM Optimal: Kepuasan kerja, Produktivitas dan Kreativitas*, Jakarta, Lembaga Manajemen FEUI,
- Sopiah, 2010, *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: CV Andi Offset
- Sri Ekowati dan Tezar Arianto, 2022, *Work Family: Tinjauan Konflik*, Sleman, Deepublish.
- Stephan Robbins, 2010, *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta