



**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, KARAKTERISTIK  
ORGANISASI DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP  
KEPUASAN KERJA PEGAWAI**

**(Studi Kasus Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil  
Kota Malang)**

**SKRIPSI**

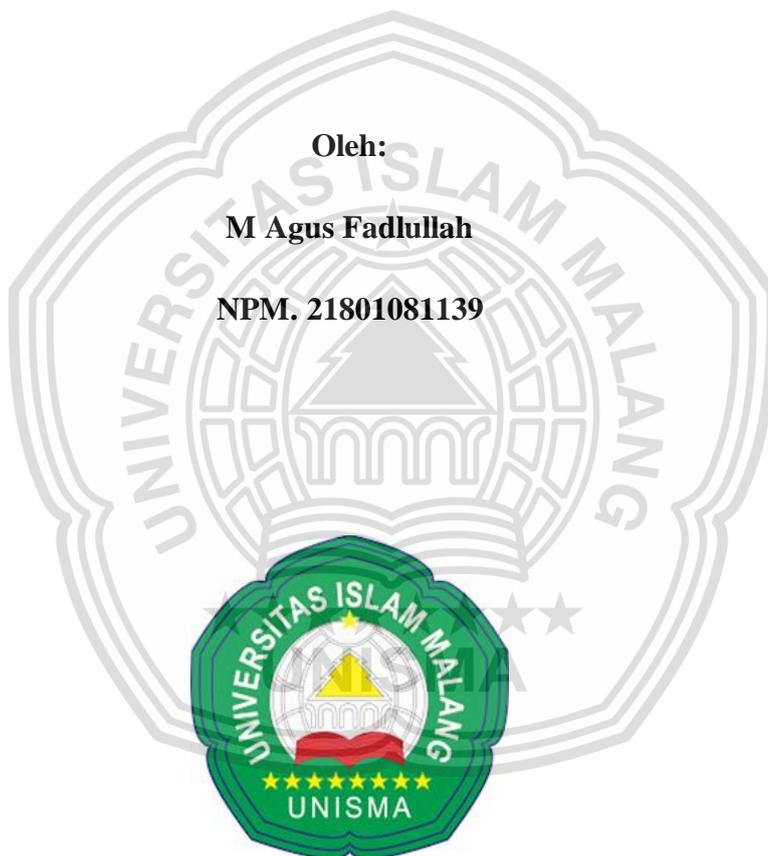
**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat**

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana**

**Oleh:**

**M Agus Fadlullah**

**NPM. 21801081139**



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**MALANG**

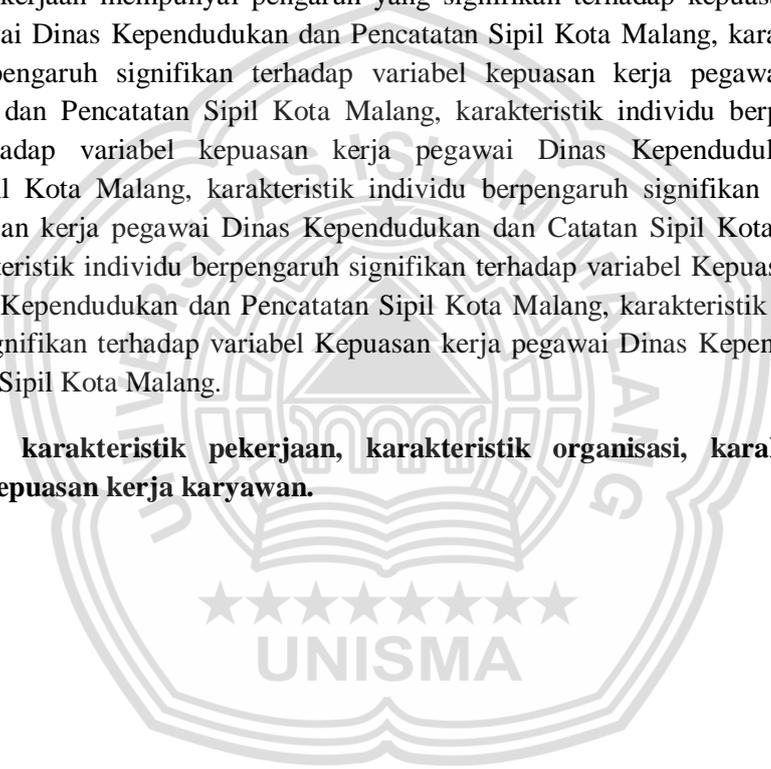
**2023**

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan kepuasan kerja pegawai pada studi kasus Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang. Sampel yang digunakan adalah pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang yang berjumlah 80 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan Google Form.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang, karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang, karakteristik organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang, karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang, karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Malang pegawai, karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang, karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang.

**Kata kunci : karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, karakteristik individu dan kepuasan kerja karyawan.**

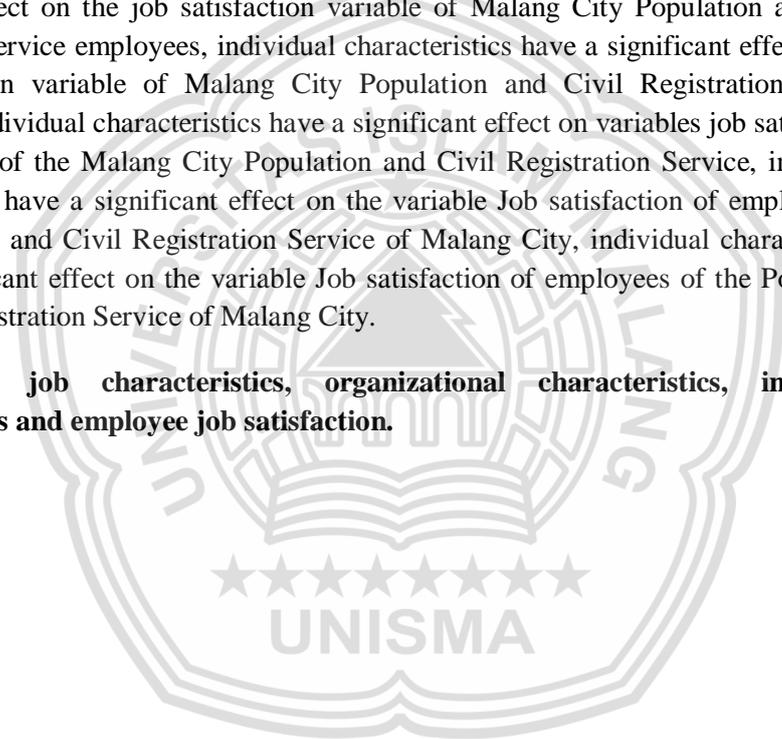


## ABSTRACT

The aim of this research is to determine and analyze the influence of job characteristics, organizational characteristics and employee job satisfaction variables in the Malang City Population and Civil Registration Service case study. The sample used was 80 employees of the Malang City Population and Civil Registration Service. The data collection methods used in this research were questionnaires and Google Form.

Based on the research results, it is known that job characteristics, organizational characteristics and individual characteristics simultaneously influence the job satisfaction variable of Malang City Population and Civil Registration Service employees. Job characteristics have a significant influence on job satisfaction. Malang City Population and Civil Registration Service employee variables, organizational characteristics have a significant effect on the job satisfaction variable of Malang City Population and Civil Registration Service employees, individual characteristics have a significant effect on the job satisfaction variable of Malang City Population and Civil Registration Service employees, individual characteristics have a significant effect on variables job satisfaction of employees of the Malang City Population and Civil Registration Service, individual characteristics have a significant effect on the variable Job satisfaction of employees of the Population and Civil Registration Service of Malang City, individual characteristics have a significant effect on the variable Job satisfaction of employees of the Population and Civil Registration Service of Malang City.

**Key words:** job characteristics, organizational characteristics, individual characteristics and employee job satisfaction.



## BAB I

### PANDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Konsep tata pemerintahan memiliki artin dan makna yang lebih luas dari pemerintah. Tata pemerintahan berkaitan dengan cara-cara yang disetujui secara bersama dalam mengatur/menggelolah pemerintahan dan kesepakatan yang dicapai anatar individu, masyarakat madani, lembaga-lembaga masyarakat dan pihak swasta. Dalamhal ini semua pelaku harus saling tahu apa yang dilakukan oleh pelaku lain. Lembaga pemerintah atau organisasi pemerintah sebagai layanan publik harus mampu memberikan pelayanan yang maksimal terhadap masyarakat yang menjadi objek layanannya oleh karena itu tata kelolah pemerintah harus menerapkan konsep tata kelolah sesuai dengan konsep tata pemerintah pada mestinya yaitu konsep *Good Governance* dan *Sound Governance*.

Konsep *Good Governance* (tata kelolah pemerintah yang baik) dan *Sound Governance* (tata kelolah pemerintah yang layak) konsep tersebut adalah konsep yang sudah menjadi kewajiban dan mesti dipegang oleh pemerintah daerah yang merupakan konsekuensi dari diterapkannya Undang-Undang Nomor: 32 Tahun 2004 tentang pemerintah daerah yang melahirkan *Local Governance* (pemerintah lokal). Berdasarkan asas desentralisasi tersebut pemerintah daerah diberi kewenangan untuk mengatur dan mengurus kepentingan daerahnya. Dalam hal ini urusan mengenai rumah tangganya sendiri sering diucapkan dengan otonomi,

sedangkan dalam pemerintah biasa diucapkan dengan pemerintah daerah pemerintah daerah yang mengurus daerahnya sendiri. Tata pengelolaan dan segala urusannya itu seluruhnya ditangani atas dasar kebijakannya sendiri dan dibiayai dari sumber keuangannya sendiri.

Konsep *Good Governnce* dan *Sound Governance* merupakan konsep tata kelola pemerintah yang harus dimiliki oleh organisasi modern saat ini terutama oleh lembaga-lembaga pemerintah. Kedua konsep tersebut menganut prinsip-prinsip organisasi modern yaitu pembagian tugas yang jelas, pendelegasian wewenang, koordinasi yang tidak mematikan inisiatif bawahan, serta efisiensi (pemaksimalan fungsi manajemen pemerintah) dan efektivitas (menjawab persoalan yang ada dalam masyarakat dengan metode dan pendekatan yang benar). Maka pemerintah daerah dalam mengimplementasikan penyelenggaraan pemerintah, pembangunan dan pelayanan publik, juga harus diiringi dengan penerapan prinsip *Good Governance* dan *Sound Governance*.

Pada sisi lain pemerintah daerah sebagai Lembaga Negara yang mengemban misi pemenuhan kepentingan publik harus mampu mengedepankan misi tersebut dan dituntut pula bertanggung jawab terhadap publik yang dilayani, artinya pemerintah lokal harus menjalankan mekanisme pertanggung jawaban atas tindakan/perbuatan dan pekerjaan kepada publik yang sering kali disebut menjalankan prinsip akuntabilitas (*accountability*). Sehingga pemerintah daerah di tuntutan untuk mengimplementasikan prinsip *Good Governance* dan *Sound Governance*. Dengan melaksanakan prinsip-prinsip tersebut, pemerintah diharapkan

dalam menggunakan dan melaksanakan kewenangan politik, ekonomi dan administrasi dapat di selenggarakan dan dipahami dengan baik oleh pemerintah sebagai lembaga Negara yang memberikan pelayanan kepada publik.

*Good Governance* dan *Sound Governance* merupakan praktek penyelenggaraan pemerintahan dalam rangka memberikan layanan kepada masyarakat dimana saat ini hal tersebut sudah menjadi isu sentral di era globalisasi ini tuntutan akan penyelenggaraan pemerintah yang baik dan layak adalah suatu keniscayaan seiring dengan meningkatnya pengetahuan masyarakat. Selain itu pelaksanaan otonomi daerah yang telah berjalan selama 10 Tahun, telah membawa dampak perubahan yang cukup signifikan terhadap penyelenggaraan pemerintah baik pemerintah pusat, pemerintah propinsi dan pemerintah Kabupaten/Kota.

Untuk itu aparat pemerintah daerah dituntut meningkatkan profesionalitas sumber daya manusia untuk mewujudkan sumber daya yang handal, dengan hal ini dikarenakan dalam era otonomi daerah ini ada tuntutan dari masyarakat agar pegawai Negara Sipil sebagai aparatur Negara yang merupakan Abdi Negara dan pelayanan Masyarakat dituntut harus lebih profesional. Untuk itu dalam rangka meningkatkan profesional tersebut adanya perhatian khusus terhadap pegawai dalam setiap bentuk tindakan yang dilakukan. Penanganan hal tersebut di dasari prinsipnya yang merupakan salah satu pemecahan masalah berkaitan dengan kondisi sumber daya manusia yang ada.

Selain itu perlu adanya kesadaran yang mengakui bahwa pentingnya nilai pegawai sebagai individu dan pengelola suatu organisasi yang dimana tempat ia bekerja, karena dari hal tersebut keberhasilan organisasi memang tergantung dari individu sebagai pelaksana pekerjaan dalam sebuah organisasi. Karena pada dasarnya antara individu dan organisasi mempunyai hubungan timbal balik antara keduanya, artinya individu tidak mungkin mencapai tujuan tanpa melalui organisasi dan sebaliknya organisasi tidak akan mungkin dapat mencapai tujuan dan sasarannya jika kerja sama kelompok antara individu sebagai anggota tidak dapat diorganisir dengan baik dan benar.

Untuk dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien harus memperlakukan individu-individu sebagai pegawainya secara manusiawi dengan memberikan tugas yang sesuai dengan keahlian dan kemampuannya, memberikan jaminan keamanan dimana tempat mereka bekerja serta menghindari tekanan yang berat di tempat kerja dan disamping itu juga memberikan untuk berinteraksi dan mengikutsertakan individu-individu sebagai pegawainya dalam mengambil suatu keputusan. Karena dengan melibatkan anggota atau pegawainya dalam mengambil suatu keputusan maka seorang pegawai akan merasa dihargai dan merasa menjadi bagian penting dalam sebuah organisasi, hal itu secara tidak langsung akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik lagi.

Kondisi tersebut akan memberikan perhatian tersendiri dari pimpinan organisasi karena pada dasarnya individu dalam bekerja mempunyai harapan-harapan yang ingin dipenuhi dalam pekerjaannya.

Harapan-harapan ini muncul karena adanya berbagai macam kebutuhan dari diri pegawai tersebut. Tetapi seringkali segala harapan dari diri pegawai tersebut selalu tidak sesuai dengan kenyataan yang ada.

Kesenjangan antara harapan dan kenyataan yang diperoleh oleh pegawai selama mereka bekerja akan menimbulkan penilaian tersendiri dan yang akan mempengaruhi kepuasan kerja dari pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Penilaian dapat dimanifestasikan dalam berbagai perilaku antara lain mangkir, pindah kerja dan tidak ada semangat kerja.

Kepuasan kerja merupakan dambaan bagi setiap individu sebagai pegawai dalam sebuah organisasi yang sudah bekerja. Masing-masing individu atau pegawai memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lain sesuai dengan nilai diketahuinya oleh masing-masing pegawai tersebut. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan dan keinginan pegawai, maka semakin tinggi kepuasan kerja yang akan dirasakan, demikian pula sebaliknya semakin banyak aspek-aspek pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginan dan kebutuhan pegawai maka akan menimbulkan ketidakpuasan kerja dalam diri pegawai.

Bagi suatu organisasi kepuasan kerja pegawai sangat penting artinya, karena salah satu gejala dari kurang stabilnya suatu organisasi adalah rendahnya tingkat kepuasan kerja yang berakibat pada pemogokan kerja, kemangkiran dan tingkat keluar masuknya pegawai yang cukup

tinggi (*turnover*) bahkan sampai pada penurunan produktivitas kerja. Sehingga gejala ini sudah merupakan sebagian dari keluhan pegawai. Sebaliknya kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda organisasi dikelola dengan baik (Davis dan Newstrom JW: 1996).

Dalam memahami ketidakpuasan dan kepuasan kerja ada kriteria dan aspek pekerjaan, karena pada dasarnya kepuasan kerja itu sendiri merupakan suatu hal yang bersifat individual, dimana setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda antara individu yang satu dengan individu yang lain, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan begitupun juga sebaliknya. Menurut (Wexley, KN dan Yukl, Garry 1992) dari aspek pekerjaan disebutkan bahwa karakteristik pekerjaan sebagai faktor utama yang ditemukan secara konsisten dalam pembentukan kepuasan kerja. Selain aspek pekerjaan sebagai aspek yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, faktor karakteristik organisasi juga berpengaruh terhadap kepuasan yang ditunjukkan dengan kebijaksanaan dan kultural serta hubungan masing-masing individu dalam organisasi, selain itu juga faktor lain yang mempengaruhi kepuasan adalah karakteristik individu sebagai individu yang melaksanakan tugas dan tanggung jawab pada suatu organisasi sebagaimana telah dipaparkan di atas.

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Perasaan itu dapat berupa kepuasan dan ketidakpuasan As'ad (1995:108) (dalam Tohardi, 2002:441). Menurut Robbins dan Judge (2008:107),

kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristik. (Arief 2009) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, sehingga kepuasan kerja pegawai merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh organisasi.

Menuru (George dan Jones (2002) kepuasan kerja sebagai perasaan yang dimiliki oleh pegawai tentang kondisi tempat kerja mereka saat ini. Rasa kepuasan kerja sangat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya di suatu organisasi (Khahan, 2013). Salah satu penelitian yang sudah cukup banyak dilakukan, namun tetap penting bagi sebuah organisasi adalah penelitian mengenai kepuasan kerja pegawai. Rendahnya kepuasan kerja merupakan salah satu gejala yang dapat merusak kondisi dalam suatu organisasi (Michael and Vismanath, 2010).

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 (pegawai) merupakan pelopor segalanya. Program ini kemudian membentuk sistem kepercayaan yang akhirnya dapat membentuk pola berpikirnya yang bisa mempengaruhi perilakunya (Emin, 2007), karakteristik individu adalah setiap orang mempunyai pandangan tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama.

Karakteristik individu meliputi kemampuan nilai, sikap, dan minat (Arief, 2009). Menurut (Robbins (2012:12) individu yang merencanakan dan organisasi yang mengarahkan, karakteristik individu yang tercermin dari keterampilan, usia, jenis kelamin, status perkawinan, masa kerja, keturunan, lingkungan sosial, pengalaman, dan nilai. Irwan (2012) menjelaskan dalam penelitian, 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 suatu organisasi. Peningkatan ini dapat dilakukan dengan pengembangan karir sehingga menciptakan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai (Emin, 2007).

Variabel lain yang juga mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah karakteristik pekerjaan yang merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, berbagai macam tugas, dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Menurut Winamo (2005). (Luthans (2006:118) menjelaskan karakteristik pekerjaan seperti memberikan kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya, kebebasan dan umpan balik membuat pegawai lebih menyukai pekerjaannya dan tidak menimbulkan kebosanan. Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang secara instrinsik memberikan kepuasan dan lebih

memotivasi bagi kebanyakan orang dari pada pekerjaan yang tidak memuaskan menurut Stoner (dalam Arief, 2009).

Marek and Jakub (2008) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa permasalahan karakteristik pekerjaan akan membawa ke arah ketidakpuasan kerja akhirnya akan membawa ke arah peningkatan kesalahan dalam berkerja. Definisi ketidakpuasan kerja pegawai sebagai kelelahan psikologis. Kelelahan psikologis ini mempunyai ciri antara lain: hilang minat terhadap pekerjaan, menurunnya semangat kerja, adanya ketidakpuasan dalam bekerja dan keinginan untuk mencapai tujuan berkurang. (Gonul and Gokce (2014) menambahkan ketidakpuasan kerja ditimbulkan oleh pekerjaan yang berulang-ulang dan senada sehingga mengakibatkan minat pegawai dan energy bekerja menurun.

Beberapa hasil penelitian sebelumnya menyimpulkan bahwa ketidakseriusan pegawai dalam bekerja merupakan manifestasi dari permasalahan karakteristik pekerjaan yang menyebabkan produktivitas kerja menurun, adanya ketidakpuasan kerja kurang motivasi, hilangnya gairah kerja (*boumout*) (Kettenbohrer et al, 2015). (Dimas dan Hermin (2014) menyebutkan bahwa model karakteristik pekerjaan (*job characteristics models*) merupakan suatu pendekatan terhadap pemerayaan pekerjaan (*job enrichment*).

Variabel lain yang juga mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah karakteristik organisasi dalam hal ini terdiri dari struktur organisasi, kelompok, teknologi, ukuran organisasi, strategi,

kepemimpinan, sisten imbalan, dan budaya organisasi (Hodge dan Anthony, 1988:7, Wexley dan Yukl, 1992:13; Robbins, 1994:4). Struktur organisasi yang terdiri dari spesialisasi pekerjaan, departementalisasi, pendelegasian wewenang, rantai komando, rentang kendali, sentralisasi dan desentralisasi, formalisasi dan kompleksitas berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Robbins, 1996:166).

Dalam rangka mendorong tercapainya kepuasan pada pegawai, pimpinan organisasi harus mempertimbangkan hubungan dari berbagai faktor-faktor tersebut. Lebih lanjut Rao (1995) mengatakan bahwa organisasi memberikan mereka peluang untuk berkembang dan sejauh mungkin mempergunakan kemampuan mereka dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi.

Bagi seorang pegawai disuatu organisasi, tidak hanya sekedar tempat mereka mencari nafkah untuk hidup, akan tetapi juga sebagai tempat untuk menemukan identitas atau jati diri, organisasi juga merupakan suatu wadah untuk mengembangkan serta mengaktualisasikan diri di samping itu juga sebagai wadah untuk membuktikan kepuasan bagi dirinya. Karena pegawai sebagai anggota organisasi akan merasa puas dengan menyadari bahwa dirinya tidak hanya sebagai anggota akan tetapi juga paham terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi secara tidak langsung pegawai akan dapat memahami sasaran dan kebijakan organisasi yang pada akhirnya dapat berbuat dan bekerja sepenuhnya untuk keberhasilan organisasi.

Kebanggaan sebagai anggota dari organisasi merupakan suatu indikator bahwa pegawai tersebut memiliki identitas organisasi tersebut. Identitas tersebut salah satu ciri tertanamnya nilai-nilai yang ada pada organisasi didalam diri pegawai. Tertanamnya nilai tersebut hanya mungkin terjadi apabila dalam organisasi itu terdapat seperangkat nilai-nilai atau karakteristik yang terbentuk sesuai dengan berdirinya suatu organisasi.

Dari uraian tersebut, ternyata persepsi pegawai yang dilihat dari karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, dan karakteristik individu dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Setelah penelitian melakukan survey secara langsung di Pemerintah Kota Malang Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil disana penelitian mendapatkan hasil bahwa ada suatu masalah yang terjadi mengenai hubungan antara pegawai dengan pimpinan. Dimana permasalahan tersebut menyangkut kurangnya keharmonisan, sehingga kepuasan kerja tidak maksimal. Sedangkan pimpinan tidak bisa mengarahkan pegawai kepada sasaran yang tepat, sehingga akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Di samping itu situasi kerja yang selalu berubah-ubah dapat mempengaruhi konsistensi pegawai dalam bekerja termasuk juga dalam hal kepuasan kerja.

Berdasarkan hal-hal yang diuraikan tersebut, maka judul yang diambil dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Pemerintah Kota Malang Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian yang dipaparkan masa rumusan masalah yang akan dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Apakah karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, dan karakteristik individu berpengaruh signifikan secara simultan pada kepuasan kerja pegawai di Pemerintah Kota Malang Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil?
2. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja pegawai di Pemerintah Kota Malang Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil?
3. Apakah karakteristik organisasi berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja pegawai di Pemerintah Kota Malang Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil?
4. Apakah karakteristik individu berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja pegawai di Pemerintah Kota Malang Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil?

## 1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, dan karakteristik individu berpengaruh secara simultan pada kepuasan kerja pegawai di Pemerintah Kota Malang Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja pegawai di Pemerintah Kota Malang Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis karakteristik organisasi berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja pegawai di Pemerintah Kota Malang Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis karakteristik individu berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja pegawai di Pemerintah Kota Malang Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1.4.1 Manfaat Praktis**

- a. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan yang berguna terutama untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai terhadap organisasinya.
- b. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan referensi bagi penelitian lain yang akan melakukan penelitian sejenis.
- c. Penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi dan bahan bacaan untuk menambah pengetahuan tentang pengaruh karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja pegawai.

##### **1.4.2 Manfaat Teoritis**

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan, sehingga meningkatkan pengetahuan mengenai karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan karakteristik individu yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dalam organisasi.

- b. Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperluas pengetahuan dalam bidang penelitian serta membandingkan antara pengetahuan yang diperoleh di bangku perkuliahan dengan kenyataan yang sebenarnya.



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Kesimpulan dalam penelitian yang dilakukan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang ini meliputi sebagai berikut:

- a. Secara Bersama-sama “karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, dan karakteristik individu berpengaruh secara bersamaan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang.
- b. Karakteristik pekerjaan (X1) terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang.
- c. Karakteristik organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang.
- d. Karakteristik individu (X3) terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang.

#### 5.2 Keterbatasan

Keterbatasan dalam melakukan penelitian ini sebagai berikut:

- a. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang sehingga hasil penelitian hanya bisa digunakan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang dan tidak bisa digunakan pada instansi atau organisasi lain.
- b. Variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini hanya tiga variabel yaitu karakteristik pekerjaan,

karakteristik organisasi, dan karakteristik individu, sehingga dalam penelitian ini tidak boleh menggunakan atau menambah variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja.

### 5.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang. Maka saran yang bisa disampaikan pada penelitian ini sebagai berikut:

- a. Pihak pimpinan instansi dalam mengeluarkan Keputusan kenaikan gaji diharapkan lebih bijaksana agar bisa lebih diterima oleh semua pegawai. Dalam hal ini saran dan pendapatan dari para pegawai perlu dijadikan masukan serta evaluasi untuk pihak pimpinan instansi agar nantinya kebijakan kenaikan gaji pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang yang dibuat dapat diterima oleh semua pegawai secara merata.
- b. Pihak pimpinan instansi dalam menaikkan pangkat pegawai diharapkan agar lebih bijaksana agar semua pegawai yang ada di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang bisa merasakan keadilan antara satu sama lain dalam hal kenaikan pangkat. Saran ini disampaikan oleh beberapa pegawai yang ada di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang. Hal semacam ini tentu harus dihilangkan demi menjaga rasa keadilan di dalam instansi.
- c. Ada beberapa pegawai yang belum menjalankan kebiasaan atau aturan seperti datang dan Kembali kerja tepat waktu. Dalam hal ini diperlukan sanksi yang

tegas untuk lebih meningkatkan kedisiplinan para pegawai yang ada di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang.

- d. Dalam penelitian ini variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja hanya karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, dan karakteristik individu sehingga disarankan kepada penelitian selanjutnya agar dapat menambahkan variabel lain.



## DAFTAR PUSTAKA

- A, L. (2010). Pengaruh Paparan Debu Kayu Terhadap Gangguan Fungsi Paru Tenaga Kerja Di Cv. Gion & Rahayu, Kec. Kartasura, Kab Sukoharjo Jawa Tengah. *Skripsi Surakarta: kesehatan kerja fk Universitas Sebelas Maret*.
- Akbar. (2009). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi, dan Karakteristik Individu terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Swasta di Propinsi Sulawesi . *analisis*, Vol 6 No. 2:183-192. ISSN 0852-8144 Hal 22.
- Ali, S. S. (2014). Hackman and Oldham's Job Charecteristics Model to Job Satisfaction Procedia. *Social and Behavioral Dciences*, Vol. 129, p. 46-52.
- Ardana, K. M. (Yogyakarta: Graha Ilmu). *Perilaku Organisasi*. 2009.
- Bass, B. M. (2005). Tranformational Leadership. *London: Routledge*.
- Ceyhun, G. K. (2014). The Impact of Job Characteristics on Burnout; The Mediating Role of Work Family Conflict and Moderating Role of Satisfaction International. *Journal of Academic Research in Management (IJARM)*<, Vol 3 (3): hal: 291-309.
- David, K. d. (1996). *Perilaku Dalam Organisasi*. jakarta: Erlangga.
- Elly., K. (2007). Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Birokrasi Terhadap Perilaku Aparat Di Kecamatan Sekampung Kabupaten Lampung Timur. *Skripsi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*.
- et.al., G. (1985). "*Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses*". Jakarta:: Erlangga.
- George, J. a. (2002). Organization Behaviour. *Prentice Hall, New Jersey*.
- Ghozali, I. (2011.). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*., Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Handoko, H. T. (1987). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Irawan, A. (2012). Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviors dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediator pada Event Organizer di Surabaya. *Jurnal Wima*, Vol 1 No. 2.
- J., R. S. (2008). *Perilaku Organisasi. Organizational Behaviour*. jakarta: buku terjemahan.
- Judge, R. S. (2008). *Perilaku Organisasi. Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kahya., E. (2007,). The Effects Of Job Characteristics And Working Conditions On Job Performance. *Journal of Industrial Ergonomics.*, 37,515-523.

- Kettenbohrer, B. D. (2015). Analyzing The Impact Of Job Characteristics On Employess' Acceptance Of Process Standardization. *Jurnal Of Twenty-Thrid European Conference On Information Systems (Ecis)*, Vol. 1 No, 14, 2018-333. Diakses tanggal 20 mei 2018.
- LR., S. G. (1980). *"Personnel: the human problems of management"*. edisi ke-4, prentice-Hal Englewood Cliffs. New Jersey, Hal. 316.
- Luthans E. A. (1992.). *Organizational Behavior.Sixth Edition, Singapore: McGraw Hill Book Co. Gouzali Saydam, 1996. Manajamen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) suatu Pendekatan Mikro (dalam tanya jawab)*. Jakarta: Djambatan.
- Luthans, F. (2006.). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. &. (2006). Human Resource Management. In D. Angelia, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat. Sondang Siagian.
- Mcknight, D. P. (2009). Which reduces IT turnover intention the most: Workplace characteristics or job characteristics?. *Information & Management*, Vol. 46, p. 167-174.
- Panggabean, M. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Panggabean, S. M. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- PE, S. (1997). Aplikasi Kerja: Lamaran, penilaian peyebab dan akibat. *university of south florida*.
- Porter, M. E. (1996). *"Strategi Bersaing: Teknik Meganalisis Industri dan Pesaing"*. Jakarta: Erlangga.
- Prasetyo, D. (2008). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi, dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ploysindo Eka Perkasa di Kaliwungu, Kendal. *Manajemen dan Akuntansi*, Vol 3. No. 1. Hal 5-40.
- Rahman, A. (2013). Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala. *Jurnal E-Jurnal Katalogis*, Vol I Nomor 2.
- Rao, T. (1995). *Penilaian Prestasi Kerja*. Jakarta: LPPM dan Pusat Binama Pressindo.
- Rofi, A. N. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Pretasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PTLeo Agung Raya

- Semarang. *Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan*, Vol 3 Nomor 1, Mei 2012.
- Romel. (2010). "Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan di Unikom".
- Siegal, J. &. (1990). *"Psikologi industri/organisasi modern"*. Jakarta: Arcan.
- Simamora, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sofyandi, &. G. (2007). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Graha. Ilmu.
- Subyantoro, A. (2009). Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, 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.
- Sugito, P. d. (2004). Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Organisasi terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air MINUM kota Malang. *Jurnal Penelitian*, Vol. XVI, NO 1.
- Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Research & Development. *cendikiawan. Bandung: Alfabeta*.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, dan Kualitatif dan R & D. *artikel cendikiawan. Bandung: Alfabeta*.
- Sukanto., S. S. (2006). *Ekonomi SMA Kelas X*. Bandung: Yudistira.
- Thoha., M. (2012). *"Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya"*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Usman, H. (2011). *Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Waxley, K. a. (1992). *Perilaku Organisasi dan Psikologis Personalita*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wibowo. (2008). *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. *artikel Cendikiawan*.
- Wibowo. (2015). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Winarmo, B. (2005). *Teori dan Proses Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Media Pressindo.
- Windanarni, D. I. (2015). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, Vol. 3, No. 1, p. 35-41.
- Windarni, I. U. (2015). Pengaruh Karakteristik Individu, karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Bank



Rakyat Indonesia Cabang Kuala Kapuas. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*,  
Vol 3. No. 1.

