

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN
KARAKTERISTIK ORGANISASI DAN
KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI
(Studi Pada SMK Terpadu AL-Ishlahiyah Singosari Kabupaten Malang)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh
**RINI ANGGRIANI
NPM. 22001081128**



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
2024**

ABSTRAK

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh parsial dan simultan antara variabel karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja Pegawai Di SMK Terpadu AL-Ishlahiyah Singosari Kabupaten Malang. Metode penelitian kuantitatif menggunakan regresi linear berganda dengan jumlah sampel 41 orang. Berdasarkan hasil penelitian bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, karakteristik organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dan secara simultan karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, dan karakteristik individu secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai SMK Terpadu AL-Ishlahiyah Singosari Kabupaten Malang. Perlunya mencari variabel-variabel lain yang dapat menjadi faktor yang memberikan pengaruh pada kepuasan kerja pegawai.

Kata Kunci : karakteristik pekerjaan; karakteristik organisasi; karakteristik individu; kepuasan kerja Pegawai

ABSTRACT

Job satisfaction is the level of pleasure a person feels regarding their role or work in an organization. The degree to which an individual feels satisfied that they are getting a defined balance of various aspects of the job situation of the organization in which they work. The aim of this research is to determine the partial and simultaneous influence of job characteristics, organizational characteristics and individual characteristics on employee job satisfaction at AL-Islahiyah Singosari Integrated Vocational School, Malang Regency. The quantitative research method uses multiple linear regression with a sample size of 41 people. Based on the research results, job characteristics have a positive and significant effect on employee job satisfaction, organizational characteristics have a positive and significant effect on employee job satisfaction, individual characteristics have a positive and significant effect on employee job satisfaction. And simultaneously job characteristics, organizational characteristics, and individual characteristics together have a positive and significant effect on job satisfaction of employees of AL-Islahiyah Singosari Integrated Vocational School, Malang Regency. There is a need to look for other variables that can be factors that influence employee job satisfaction.

Keywords : *job characteristics; organizational characteristics; individual characteristics; Employee job satisfaction*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dicapai apabila karakteristik pekerjaan yang diterima sumber daya manusia sesuai dengan kapasitas yang dimiliki oleh karyawan. Upaya pemberian karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan kapasitas sumber daya manusia ini merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan agar kemampuan serta kepuasan kerja karyawan meningkat sesuai yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Pemberian karakteristik pekerjaan sesuai kemampuan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan cara memberikan karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan kapasitas dari karyawan untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan. Salah satu cara yang efektif untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Namun kepuasan kerja para karyawan tidak efektif apabila karakteristik pekerjaan yang mereka terima sangat berat, untuk menghasilkan kepuasan kerja yang maksimal maka pemberian tugas atau karakteristik pekerjaan yang diberikan harus seimbang dengan kapasitas kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari pelaksanaan tugas karyawan serta meliputi wewenang, tanggung jawab serta bentuk tugas yang diembannya dan juga tingkat kepuasan yang individu peroleh dari karakteristik pekerjaan yang bersangkutan (Erliani, dkk 2023). Sebaliknya suatu perusahaan yang tidak memberikan fasilitas yang cukup bagi karyawannya tentu saja semangat kerja dan motivasi kerjanya juga akan

rendah. Dapat dilihat dari hasil penelitian (Hoki, 2017) menyatakan bahwa “karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan”. Marek and Jakub (2008) yang dikutip oleh Fadlullah (2023) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa permasalahan karakteristik pekerjaan akan membawa ke arah ketidakpuasan kerja yang akhirnya akan membawa ke arah peningkatan kesalahan dalam bekerja. Peneliti yang mengadopsi pendekatan ini berpendapat bahwa kepuasan kerja seorang individu ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerjaan yang akan memenuhi kebutuhan individu tersebut. Tuntutan pekerjaan bisa membantu karyawan menyesuaikan pekerjaan mereka dengan mengurangi ketidakpastian dan meminimumkan risiko pembelajaran melalui trial and error dan mengarahkan sikap kerja yang positif.

Faktor yang teridentifikasi mempengaruhi kepuasan kerja yang kedua adalah karakteristik organisasi. Haryono (2018) dalam penelitiannya memperoleh hasil bahwa karakteristik organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Wera Kabupaten Bima. Penelitian Tumewu (2014) dalam penelitiannya menemukan bahwa karakteristik organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Reborn Creative Center (Event Organizer) Manado. Ting dan Yuan (1997) dalam Winarno (2005: 253) berpendapat bahwa karakteristik organisasi meliputi komitmen organisasi dan hubungan teman sekerja dan supervisor yang akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Karakteristik organisasi sebagai wadah dimana seluruh bagian-bagian terintegrasi menciptakan lingkungan kerja bagi tiap-tiap individu yang ada, didalamnya terdapat kebijakan, budaya atau kultur kerja (Widanarni, 2015). Menurut Sugito

(2004:695), karakteristik organisasi dapat diukur melalui kebijakan kultur (kebijakan organisasi) dan lingkungan kerja yang harmonis. Ada tiga indikator untuk mengukur karakteristik organisasi (*organizational practices*) menurut Hellregel dan Slocum (2006) antara lain : 1). Komitmen terhadap tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, bersedia untuk berusaha mencapai tujuan organisasi dan kepercayaan serta menerima tujuan nilai-nilai organisasi. 2). Hubungan dengan teman sekerja, yang berkaitan dengan hubungan persahabatan dengan rekan sekerja dan saling mendukung antar rekan kerja tersebut. 3). Hubungan dengan atasan, yang menyangkut bantuan teknis, bimbingan dan perhatian atasan terhadap pegawainya.

Berdasarkan pengamatan peneliti yang dilakukan di Di SMK Terpadu AL-Ishlahiyah Singosari Kabupaten Malang terkait karakteristik organisasi menunjukkan bahwa sumber daya dan imbalan yang ada sudah memenuhi standar pendidikan nasional. Kebijakan-kebijakan yang adapun sudah dianggap mampu diterima oleh anggota organisasi, meskipun kadang kebijakan tersebut masih dianggap kurang maksimal bagi beberapa anggota organisasi, namun pada kenyataannya berdasarkan wawancara selama 3 tahun terakhir tidak ada karyawan resign dengan alasan keberatan atau memiliki masalah terkait kebijakan sekolah. Meskipun demikian ternyata masih ada saja masalah yang timbul di dalam organisasi, salah satunya adalah masalah kurang harmonisnya hubungan komunikasi antar beberapa karyawan yang disebabkan perselisihan masalah pribadi disertai kecemburuan desain pekerjaan ataupun ketidaksesuaian struktur organisasi yang ada. Melihat kondisi demikian maka hal

tersebut dikawatirkan akan berpengaruh buruk terhadap kepuasan kerja karyawan (Wawancara, 10 Januari 2024).

Unsur yang paling dibutuhkan dalam dunia kerja adalah pembentukan karakteristik individu karena pembentukan karakteristik merupakan pikiran yang di dalamnya terdapat seluruh program yang terbentuk dari pengalaman hidupnya (karyawan) merupakan pelopor segalanya. Program ini kemudian membentuk sistem kepercayaan yang akhirnya dapat membentuk pola berpikirnya yang bisa mempengaruhi perilakunya. Karakteristik individu adalah karakteristik bawaan merupakan karakter keturunan yang dibawa sejak lahir, baik berkaitan dengan faktor biologis maupun sosial psikologis (Sukma, 2019). Setiap individu memiliki kemampuan, keterampilan dan tujuan yang berbeda-beda antara satu individu dengan individu yang lain. Perbedaan inilah yang dapat mempengaruhi karakter individu, dari masing-masing karakter individu tersebut ditimbulkan oleh individu itu sendiri. Karakteristik individu yang mencirikan antara satu dengan yang lain berbeda adalah karena masing-masing individu memiliki potensi dan kebutuhan yang berbeda. Perbedaan individu yang tercermin pada tujuan individu harus diperhatikan oleh setiap organisasi untuk dipenuhi selaras dengan tujuan organisasi. Menurut Kadafi (2020) Karakteristik individu adalah setiap orang yang 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. Menurut Mahayanti dan Sriathi (2017) 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. Irawan menjelaskan dalam penelitiannya, karakteristik individu adalah minat, dimana sikap yang membuat seseorang puas akan obyek atau ide-ide tertentu. Minat memiliki dampak positif dalam pencapaian kepuasan kerja. Karakteristik individu harus mendapatkan perhatian serius dari perusahaan. Peningkatan ini dapat dilakukan dengan pengembangan karir sehingga menciptakan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah suatu sifat atau watak atau kepribadian yang khas dari seseorang. Baik buruknya karakteristik setiap individu itu tergantung bagaimana seseorang itu mengaplikasikan dalam kehidupannya.

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi (Herawati dan Ranteallo, 2020). Kepuasan konsumen ialah respon kesenangan atau kekecewaan seseorang sesudah memadankan persepsi terhadap hasil suatu produk serta kesesuaian dengan harapannya (Anisah, Farida, dan Bastomi, 2023). Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya. Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pihak manajemen organisasi atau institusi harus dapat mengambil kebijakan yang bertitik tolak pada pemahaman faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan, dan ini dapat dijadikan dasar dalam mengambil kebijakan dalam pengembangan sumber daya manusia.

Dengan memahami karyawan sebagai individu-individu, memahami sikap mereka maupun hal-hal yang secara pribadi memuaskan.

Berbagai upaya dan kegiatan yang terdapat dalam pekerjaan dapat menyajikan kesempatan untuk mendapatkan kepuasan bagi kebutuhan sosial atau kebutuhan mereka untuk berinteraksi dengan orang-orang dan kalau terdapat kesempatan bagi perkembangan dan pengakuan terhadap keahlian, kemampuan dan potensi mereka, hal ini dapat memuaskan mereka dan pekerja akan semakin termotivasi bekerja apabila mereka mendapatkan kepuasan lebih besar dari pekerjaannya. Husain Umar (2009) yang dikutip oleh Djamro (2019) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum yang mempunyai hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, karakteristik individual, serta hubungan kelompok diluar pekerjaan itu sendiri (Saripuddin, 2015).

Setiap organisasi atau perusahaan mengharapkan setiap karyawan memiliki tingkat keberhasilan kerja yang tinggi, sebab dengan adanya keberhasilan kerja akan memberikan dampak positif bagi organisasi atau perusahaan. Menurut Robbins dan Judge (2015) salah satu faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah kondisi kerja yang mendukung dalam sebuah organisasi. Unsur karakteristik organisasi merupakan faktor penentu kepuasan kerja, seperti komitmen organisasi karyawan. Karakteristik organisasi bisa kita lihat dari hubungan antara karyawan dengan pengawas atau rekan

kerja, namun masih ditemui adanya kekurangharmonisan antara karyawan dengan pengawas (atasan).

Dari uraian tersebut, ternyata persepsi pegawai yang dilihat dari karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, dan karakteristik individu dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Setelah peneliti melakukan survei secara langsung di SMK Terpadu AL-Ishlahiyah Singosari Kabupaten Malang disana peneliti 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 (Studi pendahuluan, 08 Januari 2024).

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 SMK Terpadu AL-Ishlahiyah Singosari Kabupaten Malang”**.

1.2 Rumusan Masalah

- a. Bagaimana karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja Pegawai Di SMK Terpadu AL-Ishlahiyah Singosari Kabupaten Malang?
- b. Bagaimana karakteristik organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Di SMK Terpadu AL-Ishlahiyah Singosari Kabupaten Malang?

- c. Bagaimana karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Di SMK Terpadu AL-Ishlahiyah Singosari Kabupaten Malang?
- d. Bagaimana karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan karakteristik individu berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja Pegawai Di SMK Terpadu AL-Ishlahiyah Singosari Kabupaten Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui bagaimana karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Di SMK Terpadu AL-Ishlahiyah Singosari Kabupaten Malang.
- b. Untuk mengetahui bagaimana karakteristik organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Di SMK Terpadu AL-Ishlahiyah Singosari Kabupaten Malang.
- c. Untuk mengetahui bagaimana karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Di SMK Terpadu AL-Ishlahiyah Singosari Kabupaten Malang.
- d. Untuk mengetahui bagaimana karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan karakteristik individu berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja Pegawai Di SMK Terpadu AL-Ishlahiyah Singosari Kabupaten Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 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.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan yang berguna terutama untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai terhadap organisasinya.

- b. Bagi karyawan

Sebagai bahan masukan dan evaluasi diri agar dalam pelaksanaan kegiatan mengajar lebih profesional.

- c. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian sejenis, dan juga diharapkan mampu menjadi referensi dan bahan bacaan untuk menambah pengetahuan tentang pengaruh karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja pegawai.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja pegawai SMK Terpadu AL-Ishlahiyah Singosari Kabupaten Malang.

1. Variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai SMK Terpadu AL-Ishlahiyah Singosari Kabupaten Malang.
2. Variabel karakteristik organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai SMK Terpadu AL-Ishlahiyah Singosari Kabupaten Malang.
3. Variabel karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai SMK Terpadu AL-Ishlahiyah Singosari Kabupaten Malang.
4. Variabel karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai SMK Terpadu AL-Ishlahiyah Singosari Kabupaten Malang.

5.2. Saran

Berikut beberapa saran yang diajukan yaitu:

1. Sekolah

Bagi Pihak Sekolah, peneliti berharap bahwa melalui penelitian ini dapat memberikan gambaran empiris tentang karakteristik pekerjaan, organisasi dan

individu yang mempunyai pengaruh pada kepuasan kerja pegawai SMK terpadu sehingga kegiatan belajar mengajar dapat berjalan dengan baik untuk menjadikan tempat belajar yang berkualitas dalam hal melakukan pelayanan.

2. Akademisi

Disarankan agar kepuasan kerja pegawai dapat meningkat maka sekolah perlu melakukan bentuk evaluasi kinerja untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja selain karakteristik pekerjaan, organisasi, dan individu.

3. Penelitian selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan sebagai rujukan dalam melakukan suatu kegiatan yang berguna di bidang pendidikan. Peneliti menyadari bahwa hasil penelitian ini bukanlah hasil penelitian yang sempurna. Jadi perlu adanya peningkatan bagi penelitian selanjutnya agar memperoleh hasil penelitian yang lebih sempurna, terutama mengenai karakteristik pekerjaan, organisasi, dan individu terhadap kepuasan kerja pegawai. Disarankan untuk penelitian selanjutnya meneliti variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seperti gaya kepemimpinan, upah, kedisiplinan, lingkungan kerja, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rahman, S., Erika, R., Irwan Kurniawan, S., Robert Tua, S., Syofyan, S., Abdul Fauzal, H. H., & Ahmad, S. (2021). BUMDES: Menuju Optimalisasi EKonomi Desa.
- Andhika, L. R. (2017). Evolusi konsep tata kelola pemerintah: Sound governance, dynamic governance dan open government. *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik*, 8(2), 87-102.
- Andriani, A. D., Mulyana, A., Widarnandana, I. G. D., Armunanto, A., Sumiati, I., Susanti, L., ... & Dewi, I. C. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (Vol. 1). TOHAR MEDIA.
- Anisah, K., Farida, E., & Bastomi, M. (2023). Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan Dan Promosi Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Soto Seger Rempah Warung Sahabat Muda Malang. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 12(02).
- Arizka, E. (2015). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Intervening PT. Jasa SMarga (Persero) Tbk. *Jurnal Ilmiah Unpand*, 17.
- Astuti, I., & Uik, A. (2023). *Model Tata Kelola Kearsipan Dalam Mewujudkan Good Governance (Studi Kasus Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan)= Archives Governance Model In Realizing Good Governance (Case Study At The Regional Office Of The Ministry Of Religion South At The Regional Office Of The Ministry Of Religion South Sulawesi Province* (Doctoral Dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Atthahara, H. (2018). Inovasi pelayanan publik berbasis e-government: studi kasus aplikasi Ogan Lopian Dinas Komunikasi dan Informatika di Kabupaten Purwakarta. *Jurnal Politikom Indonesiana*, 3(1), 66-66.
- Djamro, R. A. (2019). Faktor-Faktor Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Garuda Indonesia Kantor Cabang Makassar. *Movere Journal*, 1(1), 79-92.
- Edisa, N., Senen, S. H., & Masharyono, M. (2018). Analisis Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi kasus pada CV Saputra Jaya Cimahi). *Journal of Business Management Education (JBME)*, 3(2), 103-114.
- Erliani, T., Wahono, B., & Bastomi, M. (2023). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Individu Dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Kantor Camat Malinau Utara, Kalimantan Utara). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 12(02).
- Fitriany, S., Mahsyar, A., & Mustari, N. (2021). Pengaruh Pemberian Tunjangan Perbaikan Penghasilan Terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Rumah Sakit Umum Daerah Lanto Dg. Pasewang Kabupaten Jeneponto. *JPPM: Journal of Public Policy and Management*, 3(1), 84-92.

- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program Pada PT. *XL AXIATA Tbk. Dan PT. INDOSAT Tbk. Smart Business Journal*, 1(2), 15-23.
- Haffas, M. (2022). *Hubungan Dukungan Sosial Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh* (Doctoral dissertation, UIN Ar-Raniry).
- Hahang, J. B. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Perangkat Desa. *Matriks Jurnal Sosial dan Sains*, 3(1), 1-10.
- Herawati, N., & Ranteallo, A. T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT JMS Jakarta. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 1(10), 1-14.
- Hidayah (2018). "The Influence of Individual Characteristics, Leadership, Through Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance of East Kalimantan Forestry Agency Office."
- Irawan, B. (2019). Organisasi formal dan informal: tinjauan konsep, perbandingan, dan studi kasus. *Jurnal Administrative Reform*, 6(4), 195-220.
- Kaswan (2017). "Manajemen Sumber Daya Manusia." Penerbit Salemba Empat.
- Ludiansyah, R. A., Mardani, R. M., & Bastomi, M. (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Kualitas Produk dan Kesadaran Halal Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Toko Murtiasih Frozenfood di Kota Malang. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 12(02).
- Mahayanti, I. G. A. K., & Sriathi, A. A. A. (2017). *Pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik situasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Mahayanti, I. G. A. K., & Sriathi, A. A. A. (2017). *Pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik situasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Mangkunegara, A. P. (2017). "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan." Remaja Rosdakarya.
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya uji asumsi klasik pada analisis regresi linier berganda (studi kasus penyusunan persamaan allometrik kenari muda [*canarium indicum* l.]). *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333-342.
- Maria, Siti. (2021). "Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai." Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management.
- Negoro, R. B. K., Wahono, H. T. T., Taqiyuddin, A., & Anandita, S. R. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Margin Eco*, 5(2), 28-33.
- Nugroho, R. S., & Hasanah, K. (2022). Kepuasan Dan Produktivitas Kerja Karyawan Saat Bekerja Dari Rumah Studi Kasus Pada Pt. Ims Madiun. *Capital: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 5(2), 127-142.
- Nurwati, S. (2021). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Kompensasi Dan Lingkungan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*, 1(2), 235-264.

- Panggabean, M. S. (2017). "Manajemen Sumber Daya Manusia." Penerbit Erlangga.
- Pratama, I. P. B. A. A., Sariyani, N. K., & Mandasari, I. C. S. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Desa Pakraman Poyan Di Tabanan. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 4(1), 41-50.
- Purnamasari, J. (2021). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu Pada Kepuasan Kerja Pegawai. *Economics Bosowa*, 7(001), 156-169.
- Rahmana, A. P. D. (2018). *Tinjauan Fiqh Siyasah Syar'iyah Terhadap Prinsip-Prinsip GoodGovernance (Studi Kasus Kelurahan Naga Pita, Kecamatan Siantar Martoba, Kota Pematangsiantar)* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan).
- Rahmawati, I., Sa'adah, L., & Chabib, M. N. (2020). *Karakteristik individu dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan*. Lppm Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Ripul, R. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi, Dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir (Studi pada Pegawai PT. Astra International Tbk-Honda Yogyakarta). *Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*.
- Robbins, S. P. (2017). "Organizational Behavior." Pearson. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen.
- Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen UMSU*, 3(2), 1-20.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode penelitian untuk bisnis: Pendekatan pengembangan-keahlian*, edisi 6 buku 1.
- Setyawan, I. D. A. (2021). *Petunjuk Praktikum Uji Normalitas & Homogenitas Data Dengan SPSS*. Penerbit Tahta Media Group.
- Sugiyono (2015). "Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)." Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2016). "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Cetakan ke-24." Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D." Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2020). "Metode Penelitian Kualitatif." Bandung: Alfabeta.
- Sukma, M. I. (2019). *Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Kerja dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Staf Pns) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gresik* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Gresik).
- Sulaimiah, S., Supyateno, D., Serif, S., & Abidin, Z. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Puskesmas Se Kecamatan Ampean. *Distribusi-Journal of Management and Business*, 8(1), 125-134.

- Susanti, M. (2019). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan. 1-7. <https://doi.org/10.31227/osf.io/tje5a>
- Sutrisno, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 55-68.
- Ulfah, N. M., & Ngongo, R. R. (2018, September). Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Yang di Mediasi Oleh Komitmen Organisasional. In *Conference on Innovation and Application of Science and Technology (CIASTECH)* (Vol. 1, No. 1, pp. 128-137).
- Widarni, Irawansyah, Utomo (2015). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuala Kapuas. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*. 3(1).

