

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, merupakan ilmu ataucaramengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga dapat mencapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin, dan bukan semata-mata menjadi sumber daya bisnis.

Menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013:2), “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara

maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Selanjutnya menurut A.F Stoner yang dikutip oleh Sondang P. Siagian (2013:6), “Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya”. Adapun menurut Malayu S.P. Hasibuan (2011:10), “MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Menurut Umi Farida (2014) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manajemen yang mengkhususkan diri dalam bidang personalia /SDM/ ketenakerjaan, bidang ilmu yang mempelajari bagaimana mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk menggapai tujuan dan dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak.

Umi Farida (2014) seni dan ilmu dalam perencanaan, pengkoordinasian / organisasian, pengarahan, dan pengawasan dari pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Amstrong dalam Umi Farida, (2014) mendefinisikan MSDM secara sederhana yaitu bagaimana orang-orang dapat dikelola dengan cara terbaik dalam kepentingan organisasi.

2.1.1.2 Tujuan MSDM

Tujuan manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah untuk memastikan bahwa suatu organisasi mampu mencapai titik keberhasilan dan kesuksesan melalui orang, antara lain :

- a. Memungkinkan organisasi mempertahankan dan mendapatkan karyawan cakap, dapat dipercaya dan memiliki motivasi tinggi, seperti yang diperlukan.
- b. Mengembangkan praktek manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa karyawan adalah pihak terkait dalam organisasi yang bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerja dan kepercayaan bersama.
- c. Menciptakan iklim, di mana hubungan yang produktif dan harmonis dapat dipertahankan melalui interaksi antara manajemen dengan karyawan.
- d. Mengembangkan lingkungan, di mana kerjasama tim dan fleksibilitas dapat berkembang.
- e. Memastikan bahwa orang dinilai dan dihargai berdasarkan apa yang mereka lakukan dan mereka capai.
- f. Memastikan bahwa kesamaan kesempatan tersedia untuk semua.

- g. Mempertahankan dan memperbaiki kesejahteraan fisik dan mental karyawan.

2.1.1.3 Fungsi MSDM

Menurut Hasibuan (2016:21) dan Bambang Haryadi. (2013) fungsi MSDM dibagi menjadi dua, yakni :

1. Fungsi manajerial

Fungsi manajerial pada MSDM diarahkan untuk mewujudkan sasaran pokok manajemen sumber daya manusia, yaitu mendayagunakan secara optimal sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Fungsi manajerial terdiri dari beberapa fungsi, antara lain :

- a. Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
- b. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja dan koordinasi dalam bagan organisasi.
- c. Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.
- d. Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan yang diberikan perusahaan dan bersedia bekerja sesuai dengan rencana.

2. Fungsi Operasional

Fungsi Operasional dalam manajemen sumber daya manusia merupakan basic (dasar) pelaksanaan proses MSDM yang efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan yang terdiri dari :

- a. Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, dan penempatan untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
- b. Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
- c. Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- d. Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

- e. Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loylitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
- f. Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit mewujudkan tujuan perusahaan.
- g. Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

2.1.2 Karakteristik Individu



2.1.2.1 Pengertian Karakteristik Individu

Karakteristik individu masing-masing pegawai membentuk perilaku pegawai yang mempengaruhi memotivasi, menginisiasi, kinerja, dan aktualisasi karir pegawai, namun selain Karakteristik individu masing-masing pegawai adalah hal-hal yang dapat mempengaruhi perilaku pegawai tidak hanya berasal dari dalam diri pegawai tetapi juga berasal dari lingkungan kerja Musriha (2013:21). Berdasarkan pengertian dari para ahli diatas maka karakteristik individu yang akan diteliti pada penelitian ini mencakup usia, jenis kelamin, keahlian, pendidikan, dan pengalaman kerja.

Terdapat pula pendapat menurut Winardi dalam Rahman (2013:77), karakteristik individu mencakup sifat-sifat berupa kemampuan dan keterampilan; latar belakang keluarga, sosial, dan pengalaman, umur, bangsa, jenis kelamin dan lainnya yang mencerminkan sifat demografis tertentu. Karakteristik individu adalah minat, sikap terhadap diri sendiri,

pekerjaan, dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai (Ardana dkk., 2012: 31). Menurut Gibson dan James L yang dialih bahasakan oleh Tim et al, (2014) bahwa yang dimaksud dengan karakteristik individu adalah kemampuan dan kecakapan, latar belakang dan demografi.

Menurut Waal et al. (2012) bahwa karakteristik individu adalah kemampuan, karakteristik-karakteristik biografis, pembelajaran, sikap, kepribadian, persepsi, dan nilai.

2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Karakteristik Individu

Perbedaan karakteristik individu yang tidak sama antara satu karyawan dengan karyawan yang lainnya menurut Ratih Hurriyati (2010:81) yang termasuk karakter individu yaitu :

a. Usia

Sebagian besar penelitian menunjukkan hubungan positif antara usia dan kepuasan, sekurangnya sampai usia 60 tahun. Ada dua tipe karyawan yaitu karyawan profesional dan karyawan non profesional. Kepuasan cenderung terus-menerus meningkat pada para profesional dengan bertambahnya usia mereka, sedangkan pada non profesional kepuasan itu merosot selama usia tengah baya dan kemudian naik lagi dalam tahun-tahun selanjutnya.

b. Jenis kelamin

Tidak ada bukti yang menyatakan bahwa jenis kelamin karyawan mempengaruhi kepuasan kerja. Jenis kelamin tidak mempengaruhi kepuasan kerja maupun tingkat produktivitas pekerjaannya, melainkan mempengaruhi tingkat turnover dan tingkat absensi karyawan.

c. Status kawin

Perkawinan menyebabkan meningkatnya tanggung jawab seseorang. Hal ini pada gilirannya membuat karyawan yang sudah berkeluarga melihat pekerjaannya lebih bernilai dan penting, serta ikut menentukan bagaimana tingkat kepuasan kerja mereka.

d. Masa kerja

Senioritas atau masa kerja berkaitan positif dengan kepuasan kerja. Apabila masa kerja tinggi maka kepuasan kerja tinggi, sedangkan apabila masa kerja rendah maka kepuasan kerja juga akan rendah. Apabila seorang karyawan yang mendapatkan kepuasan atas pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan merasa senang untuk tetap tinggal bekerja di tempat kerjanya.

e. Jumlah Tanggungan

Jumlah Tanggungan merupakan banyaknya orang atau anggota keluarga yang ditanggung oleh seorang karyawan.

Semakin banyak jumlah tanggungan seorang karyawan maka akan semakin besar tingkat ketergantungan terhadap perusahaan. Seorang yang memiliki tanggungan akan merasa bahwa pekerjaan mereka akan sangat berharga dan menjadi sangat penting, karena penghasilan yang diperoleh dari pekerjaan tersebut akan digunakan untuk menghidupi anggota keluarga yang menjadi tanggungan mereka. Hal ini mengakibatkan kemungkinan tingkat perputaran pegawai menjadi berkurang dan pegawai akan berusaha untuk mempertahankan atau meningkatkan produktivitas kerja mereka.

2.1.2.3 Indikator Karakteristik Individu

Indikator karakteristik individu dapat diketahui sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robins (2010), sebagai berikut:

1. Kemampuan (ability),

Menurut Wahjono (2010:56), kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Menurut Gibson dkk (1985:54), kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Robbins (2008:57) kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Selanjutnya Sofyandi dan Garniwa, (2007:53) menyatakan bahwa, kemampuan adalah sifat

yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa, kemampuan adalah suatu kapasitas yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan berbagai kegiatan dalam suatu pekerjaan.

2. Kepribadian

Menurut Nimran dalam Kurniawati (20017:17) kepribadian dapat didefinisikan sebagai keseluruhan cara bagaimana individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian adalah karakteristik seseorang yang menyebabkan munculnya konsistensi perasaan, pemikiran, dan perilaku-perilaku (Pervin & Cervone, 2010). Sedangkan kepribadian menurut Allport (dalam Alwisol, 2009) adalah organisasi dinamik dalam sistem psikofisiologik seseorang yang menentukan model penyesuaiannya yang unik dengan lingkungannya. Alex Sobur (2009: 301) menyebut kepribadian sebagai susunan unsur-unsur akal dan jiwa yang menentukan perbedaan tingkah laku atau tindakan dari tiap-tiap individu manusia.

3. Persepsi

Menurut Thoah (2012:141-142), persepsi pada hakikatnya adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang di dalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan, dan penciuman.

Persepsi merupakan kata yang berasal dari bahasa Inggris “perception” yang berarti tanggapan. Tanggapan ialah gambaran pengamatan yang tinggal di kesadaran kita sesudah mengamati. Dalam Kamus Lengkap Psikologi Perception (persepsi) adalah proses mengetahui atau mengenali objek dan kejadian objektif dengan bantuan indera. Kesadaran dari proses-proses organis dan (Titchener) satu kelompok penginderaan dengan penambahan arti-arti yang berasal dari pengalaman di masa lalu. Menurut Walgito (2010: 100), persepsi merupakan pengorganisasian, penginterpretasian terhadap stimulus yang diinderanya sehingga merupakan suatu yang berarti dan merupakan respon yang integrated dalam diri individu. Persepsi mencakup penafsiran obyek, tanda, dan orang dari sudut pengalaman yang bersangkutan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persepsi merupakan proses perlakuan individu yaitu pemberian tanggapan, arti, gambaran, atau menginterpretasikan terhadap apa yang dilihat, didengar, atau dirasakan oleh indera yang dapat mempengaruhi tingkah laku dan pembentukan sikap, pendapat individu tersebut.

4. Sikap

Pengertian sikap dijelaskan oleh Saifudin Azwar (2010: 3) sikap diartikan sebagai suatu reaksi atau respon yang muncul dari seseorang individu terhadap objek yang kemudian

memunculkan perilaku individu terhadap objek tersebut dengan cara-cara tertentu.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli mengenai sikap, maka dapat disimpulkan bahwa sikap adalah suatu reaksi atau respon berupa penilaian yang muncul dari seorang individu terhadap suatu objek. Sikap juga dapat dikatakan sebagai suatu perwujudan adanya kesadaran terhadap lingkungannya. Proses yang mengawali terbentuknya sikap adalah adanya objek disekitar individu memberikan stimulus yang kemudian mengenai alat indra individu, informasi yang ditangkap mengenai objek kemudian diproses di dalam otak dan memunculkan suatu reaksi. Penilaian yang muncul, positif atau negatif dipengaruhi oleh informasi sebelumnya, atau pengalaman pribadi individu.

2.1.3 Hubungan Interpersonal

2.1.3.1 Pengertian Hubungan Interpersonal

Wisnuwardhani dan Mashoedi (2012:2) mengatakan bahwa, “Hubungan interpersonal adalah hubungan yang terdiri dari dua orang atau lebih yang saling tergantung satu sama lain dan menggunakan pola interaksi yang konsisten”. Menurut Hasibuan (2009:137), “Hubungan Interpersonal adalah hubungan antar manusia yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama”. Hubungan Interpersonal adalah dimana ketika kita berkomunikasi,

kita tidak hanya sekedar menyampaikan informasi, tetapi secara tidak sadar kita juga menentukan kadar hubungan emosional dengan lawan bicara kita. Semakin baik hubungan interpersonal maka semakin terbuka hubungan interpersonalnya dan semakin baik hubungan antara seseorang. Komunikasi yang efektif ditandai dengan hubungan interpersonal yang baik. Ketika kita berkomunikasi, kita bukan sekedar menyampaikan isi pesan, tetapi kita juga menentukan kadar hubungan interpersonalnya. Jadi ketika kita berkomunikasi kita tidak hanya menentukan content melainkan juga menentukan relationship dari segi psikologi komunikasi, kita dapat menyatakan bahwa makin baik hubungan interpersonal, makin terbuka orang untuk mengungkapkan dirinya; makin cermat persepsinya tentang orang lain dan persepsi dirinya sehingga makin efektif. Hubungan Interpersonal adalah dimana ketika kita berkomunikasi, kita tidak hanya sekedar menyampaikan informasi, tetapi secara tidak sadar kita juga menentukan kadar hubungan emosional dengan lawan bicara kita. Semakin baik hubungan interpersonal maka semakin terbuka hubungan interpersonalnya dan semakin baik hubungan antara seseorang.

Komunikasi yang efektif ditandai dengan hubungan interpersonal yang baik. Ketika kita berkomunikasi, kita bukan sekedar menyampaikan isi pesan, tetapi kita juga menentukan kadar hubungan interpersonalnya. Jadi ketika kita berkomunikasi kita tidak hanya menentukan content melainkan juga menentukan relationship dari segi psikologi komunikasi, kita dapat menyatakan bahwa makin baik hubungan interpersonal, makin terbuka

orang untuk mengungkapkan dirinya; makin cermat persepsinya tentang orang lain dan persepsi dirinya sehingga makin efektif.

2.1.3.2 Faktor yang menumbuhkan Hubungan Interpersonal

Dalam Jalaluddin Rakhmat (2011:127) yang dapat menumbuhkan hubungan interpersonal adalah:

a. Sikap percaya (*trust*)

Percaya didefinisikan sebagai mengandalkan perilaku orang untuk mencapai tujuan yang dikehendaki, yang pencapaiannya tidak pasti dan dalam situasi yang penuh risiko. terdapat juga tiga hal utama yang dapat menumbuhkan sikap percaya diantaranya: menerima, empati dan kejujuran.

b. Sikap Suportif

Sikap suportif adalah sikap yang mengurangi sikap defensif dalam komunikasi. Orang yang bersikap defensif bila ia tidak menerima, tidak jujur, dan tidak empatis. Komunikasi defensif dapat terjadi karena faktorfaktor personal (ketakutan, kecemasan, harga diri yang rendah, pengalaman defensif) dan faktor situasional (perilaku komunikasi orang lain). Jack R. Gibb dalam Jalaluddin Rakhmat (2011:132) menyebutkan perilaku yang menimbulkan sikap suportif diantaranya: deskripsi, orientasi masalah, spontanitas, persamaan dan provisionalisme

c. Sikap terbuka

Sikap terbuka sangat berpengaruh dalam menumbuhkan hubungan interpersonal yang efektif, Menurut Brooks dan Emmert dalam Jalaluddin Rakhmat (2011:134), terdapat beberapa karakteristik sikap terbuka diantaranya adalah:

1. Menilai pesan secara objektif dengan menggunakan data dan keajegan logika.
2. Berorientasi pada isi pesan komunikasi.
3. Mencari informasi dari berbagai sumber.
4. Mencari pengertian pesan yang tidak sesuai dengan rangkaian kepercayaannya.

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Berikut ini pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh para ahli : Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan

khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2013:23) mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Dari beberapa pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009:2) adalah “keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Menurut Umi Farida (2015, h.8) menyatakan bahwa lingkungan kerja segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sunyoto (2015, h.38) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

2.1.4.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011, h.21) menyatakan bahwa jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung. Adapun menurut Sedarmayanti, yang termasuk lingkungan fisik dalam perusahaan antara lain adalah sebagai berikut :

a. Penerangan / Cahaya, sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja.

b. Tata Warna, sifat dan pengaruh warna terkadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain. Karena di dalam sifat itu sendiri dapat merangsang perasaan manusia.

c. Ventilasi atau Pengaturan Udara, ruangan pekerjaan dengan suhu udara yang dianggap baik adalah berkisar 13-24 derajat celcius. Oleh karena itu, perlu diusahakan adanya ventilasi cukup, yang dapat membantu pertukaran udara dengan lancar.

d. Dekorasi yaitu cara mengatur tata letak, susunan, dan tata warna perlengkapan yang akan dipasang untuk bekerja.

e. Keamanan, salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, memanfaatkan keamanan satpam.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan lingkungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Dengan demikian lingkungan kerja non fisik merupakan cermin dari suasana kerja yang terjadi dalam suatu organisasi. Suasana kerja yang nyaman dan kondusif akan mampu membuat seseorang lebih berkonsentrasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

2.1.4.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktifitas dan kepuasan kerja karyawan. Siagian (2014:103), mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja.

2.1.4.4 Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

1. Struktur kerja

Sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.

2. Tanggung jawab kerja

Sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.

3. Perhatian dan dukungan pemimpin

Sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.

4. Kerja sama antar kelompok

Sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.

5. Kelancaran komunikasi

Sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan

2.1.4.5 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Sedarmayanti (2009) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

1. Suhu Udara

Temperatur udara atau suhu udara terlalu panas bagi karyawan akan dapat menjadi penyebab menurunnya kepuasan kerja para karyawan, sehingga akan menimbulkan kesalahan-kesalahan pelaksanaan pekerjaan.

2. Kebersihan Lingkungan Kerja

Secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.

3. Penerangan

Dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

4. Pertukaran Udara yang Cukup

Akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukan udara yang ada.

5. Jaminan Terhadap Keamanan

Menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

6. Kebisingan

Merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.

7. Tata Ruang

Merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja. Menurut Robbins Coulter (2010) lingkungan dirumuskan menjadi dua, meliputi lingkungan umum dan lingkungan khusus.

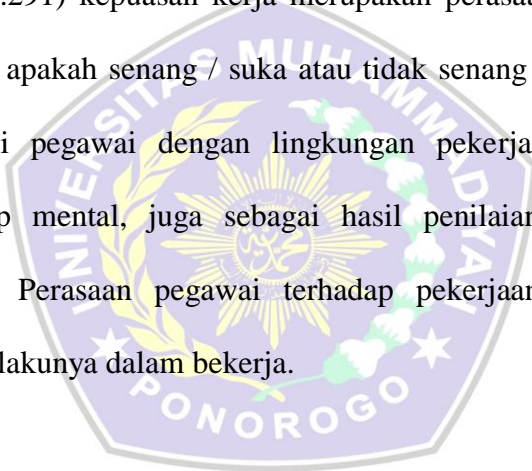
2.1.5 Kepuasan Kerja Karyawan

2.1.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan

Handoko (2011, h.193) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Dalam Robbins (2015: 170) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal

penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda – beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Menurut Lawler (dalam Robbins, 2015:180), ukuran kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan. Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan. Priansa (2014:291) kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang / suka atau tidak senang / tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.



2.1.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan

Banyak faktor yang telah diteliti sebagai faktor-faktor yang mungkin menentukan kepuasan kerja. Salah satunya menurut As'ad (Priansa, 2009:301) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1. Faktor Psikologi

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai, yang meliputi: minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

2. Faktor Sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara sesama pegawai, dengan atasannya maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.

3. Faktor Fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya.

4. Faktor Finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem dan besarnya

gaji atau upah, jamian sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

2.1.5.3 Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja yaitu (Robbins, 2015: 181-182) :

1. Pekerjaan yang menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam

fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.

3. Gaji atau upah yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil, kemungkinan besar karyawan akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.

4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Teori “kesesuaian kepribadian-pekerjaan” Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang-orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

5. Rekan sekerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

2.2 Perilaku Organisasi

2.2.1 Pengertian Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi adalah studi tentang apa yang dilakukan orang-orang dalam organisasi dan bagaimana perilaku tersebut mempengaruhi kinerja organisasi. (Syamsir Torang; 2012, 112) Oleh karena itu di dalam organisasi terdapat orang-orang yang bekerja sama, maka secara otomatis organisasi tidak dapat dipisahkan dengan ‘perilaku’ orang-orang yang melakukan aktivitas di dalam organisasi dalam mereka mencapai tujuannya. (Ibid: 2012, 112) Perilaku organisasi (sering disingkat sebagai OB) adalah suatu bidang studi yang mempelajari dampak perseorangan, kelompok, dan struktur pada perilaku dalam organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan tentang hal-hal tersebut demi perbaikan efektivitas organisasi. (Khaerul Umam: 2010, 30)

Perilaku Organisasi merupakan sebuah disiplin ilmu yang mempelajari tentang perilaku individu dan tingkat kelompok dalam

organisasi serta dampak terhadap kinerja (baik kinerja organisasi, kelompok ataupun individual). Perilaku organisasi juga dikenal sebagai studi tentang organisasi. Studi tersebut merupakan bidang telaah akademik khusus yang mempelajari organisasi, dengan memanfaatkan metode-metode dari sosiologi, ekonomi, ilmu politik, antropologi serta psikologi. Disiplin lain yang terkait dengan ilmu pengetahuan tentang sumber daya manusia serta psikologi industri.

Teori atau ilmu perilaku organisasi (organization behavior) pada hakekatnya mendasarkan kajiannya pada ilmu perilaku itu sendiri (akar ilmu psikologi), yang dikembangkan dengan pusat perhatiannya pada tingkah laku manusia dalam organisasi.¹⁸ Dengan demikian, kerangka dasar teori perilaku organisasi ini didukung oleh dua komponen pokok, yakni individu-individu yang berperilaku dan organisasi formal sebagai wadah dari perilaku tersebut. Jadi, perilaku organisasi adalah suatu studi yang menyangkut aspek- aspek tingkah laku manusia dalam organisasi atau suatu kelompok tertentu. Aspek pertama meliputi pengaruh organisasi terhadap manusia, sedang aspek kedua pengaruh manusia terhadap organisasi. Pengertian ini sesuai dengan rumusan Kelly dalam bukunya *Organizational Behavior* yang menjelaskan bahwa perilaku organisasi di dalamnya terdapat interaksi dan hubungan antara organisasi di satu pihak dan perilaku individu di

lain pihak.¹⁹ Kesemuanya ini memiliki tujuan praktis yaitu untuk mengarahkan perilaku manusia itu kepada upaya-upaya pencapaian tujuan.

2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Individu seseorang dalam Organisasi

Menurut Nimran dalam Sopiah (2010) faktor yang mempengaruhi/karakteristik yang melekat dalam individu dalam sebuah organisasi terdiri dari ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap.

Berikut ini adalah penjelasan dari masing-masing karakteristik tersebut.

1. Ciri-ciri biografis

Yaitu ciri-ciri yang melekat pada individu, antara lain:

a. Umur

Secara empiris bahwa umur berpengaruh terhadap bagaimana perilaku seorang individu, termasuk bagaimanakemampuannya untuk bekerja dalam organisasi, merespon stimulus yang dilancarkan oleh individu lainnya. Adanya persepsi bahwa semakin tua seseorang maka prestasi kerjanya akan semakin merosot karena faktor biologis alamiah, walaupun terkadang semakin meningkat umur seseorang maka kemampuannya semakin berkembang jauh lebih cepat dari yang lebih muda. Hal ini terkait juga dengan usia yang menjadikan masa

pensiun bagi seorang pekerja, maka hal ini akan mempengaruhi perilaku individu di saat ia akan mendekati masa pensiunnya.

b. Jenis kelamin

Menurut Sopiah (2010), membuktikan bahwa sebenarnya kinerja pria dan wanita dalam menangani pekerjaan relatif sama. Namun melalui pendekatan psikologi menyatakan bahwa perilaku wanita lebih patuh pada aturan dan otoritas. Sedangkan pria lebih agresif, sehingga lebih besar kemungkinan mencapai sukses walaupun perbedaan ini terbukti sangat kecil. Sehingga sebenarnya dalam pemberian kesempatan kerja tidak perlu ada perbedaan karena tidak ada cukup bukti yang membedakan pria dan wanita dalam hal kepuasan kerja.

c. Status Perkawinan

Pemaknaan tentang pekerjaan akan berbeda antara karyawan yang single dengan karyawan yang sudah menikah. Penelitiannya membuktikan bahwa orang yang telah berumah tangga memiliki perilaku relatif lebih baik dibandingkan dengan single ditinjau dari segi absensi. Hal ini terjadi mungkin karena orang yang telah berumah tangga memiliki tanggungan yang lebih besar sehingga membuat perilaku kerjanya lebih meningkat dibanding sebelum menikah.

d. Masa Kerja

Perilaku individu yang berhubungan dengan masa kerja adalah berkaitan langsung dengan senioritas dalam pekerjaan. Artinya tidak relevan membandingkan pria-wanita-tua-muda dan seterusnya karena penelitian menunjukkan bahwa belum tentu yang lebih lama pada pekerjaan memiliki produktifitas yang lebih tinggi. Karena bisa saja orang baru bekerja tetapi memiliki pengalaman yang lebih baik dari pekerjaan masa lalu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman masa lalu merupakan penentu masa depan seseorang dalam pekerjaan. Banyak penelitian menunjukkan bahwa hubungan positif antara lama masa kerja dengan kepuasan kerja, artinya semakin lama seorang karyawan bekerja, maka semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

2. Kepribadian

Menurut Jonanes Basuki (2015) dalam perkuliahan Teori dan Perilaku Organisasi, kepribadian dibagi atas 2 (dua) macam yaitu introvert dan ekstrovert. Introvert adalah sifat kepribadian seseorang yang cenderung menghabiskan waktu dengan dunianya sendiri dan menghasilkan kepuasan atas pikiran dan perasaannya. Ekstrovert merupakan sifat kepribadian yang cenderung mengarahkan perhatian kepada orang lain, kejadian di lingkungan dan menghasilkan kepuasan dari stimulus lingkungan.

Holland dalam Haryono (2011) memformulasikan tipe-tipe kepribadian sebagai berikut:

a. Tipe realistic

Mereka yang berada pada areal ini adalah cenderung sebagai orang yang memiliki keengganan sosial, agak pemalu, bersikap menyesuaikan diri, materialistik, polos, keras hati, praktis, suka berterus terang, asli, maskulin dan cenderung atletis, stabil, tidak ingin menonjolkan diri, sangat hemat, kurang berpandangan luas dan kurang mau terlihat.

b. Tipe investigatif

Mereka yang berada di dalam tipe ini cenderung berhati-hati, kritis, ingin tahu, mandiri, intelektual, instropektif, introvert, metodik, agak pasif, pesimis, teliti, rasional, pendiam, menahan diri dan kurang populer.

c. Tipe artistik

Orang-orang yang masuk tipe ini cenderung untuk memperlihatkan dirinya sebagai orang yang “agak sulit” (complicated), tidak teratur, emosional, tidak materialistik, idealistis, imajinatif, tidak praktis, implisit, mandiri, introspeksi, intuitif, tidak menyesuaikan diri dan orisinil/asli.

d. Tipe sosial

Mereka yang tergolong dalam tipe sosial cenderung untuk memperlihatkan dirinya sebagai orang yang suka kerjasam, suka

menolong, sopan santun (friendly), murah hati, agak konservatif, idealistis, bersifat sosial dan bertanggung jawab.

e. Tipe enterprising

Mereka yang masuk dalam tipe ini cenderung memperlihatkan dirinya sebagai orang yang gigih mencapai keuntungan, petualang, bersemangat (ambisi), dominan, energik, optimis, percaya diri, sosial dan suka bicara.

f. Tipe conventional

Mereka yang masuk dalam tipe ini adalah orang-orang yang mudah menyesuaikan diri (conforming), teliti, efisien, sopan santun, tenang, pemalu, patuh, teratur dan cenderung rutin, keras hati, praktis, kurang imajinasi, tetapi kurang mengontrol diri.

Dengan demikian kepribadian sangat mempengaruhi perilaku individu didalam organisasi, terkait dengan bentuk tipe kepribadian dari masing-masing individu. Oleh sebab itu di dalam sebuah organisasi, perlu mengetahui kepribadian dari masing-masing individu untuk membentuk perilaku individu yang baik.

3. Kemampuan

Kemampuan dalam hal ini adalah kapasitas seseorang untuk melaksanakan beberapa kegiatan dalam satu pekerjaan. Dengan memiliki kemampuan intelektual, spiritual, emosional dan fisik yang baik pada seorang individu dapat mendukung perilaku dan tindakannya dalam mencapai tujuan organisasi.

4. Pembelajaran/Belajar

Perilaku yang dibentuk dari pembelajaran/belajar yaitu hasil proses perubahan yang relatif konstan dalam tingkah laku yang terjadi karena adanya suatu pengalaman atau latihan.

5. Sikap (attitude)

Sikap merupakan suatu hal yang harus saling memahami antara pribadi dan orang lain. Dengan saling memahami individu maka organisasi akan dapat dikelola dengan baik.

Menurut Johanes Basuki, (2015), definisi sikap dapat dijelaskan dalam tiga komponen sikap, yaitu kognitif, afektif dan psikomotorik.

- Kognitif, yaitu berkaitan dengan proses berpikir yang menekankan pada rasionalitas dan logika.
- Afektif, yaitu berkenaan dengan komponen emosional atau perasaan seseorang.
- Psikomotorik merupakan kecenderungan seseorang dalam bertindak terhadap lingkungannya.

6. Persepsi

Menurut Thoha (2012:141-142), persepsi pada hakikatnya adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang di dalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan, dan penciuman.

7. Kepuasan Kerja

Apabila seorang individu memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya, maka perilaku baik akan ditunjukkan oleh individu. Hal ini terkait dengan efektifitas organisasi secara keseluruhan. Kepuasan kerja yang tinggi sangat mempengaruhi kondisi kerja dan memberikan keuntungan nyata tidak saja bagi individu tetapi juga bagi manajemen dan organisasi.

8. Stress

Stress yang dimaksud di sini adalah pemahaman yang bersifat internal yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis dalam diri seseorang sebagai akibat lingkungan eksternal, organisasi maupun organisasi lain. Ketidakseimbangan ini akan menampakkan perilaku yang tidak baik oleh individu. Maka organisasi perlu memperhatikan keseimbangan kerja untuk menghindari stress yang berakibat buruk bagi organisasi.

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Analisis	Hasil Penelitian	Sumber Penerbit
1.	Abdi Akbar Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin , September	Pengaruh karakteristik pekerjaan, Karakteristik organisasi, dan	X1:Karakteristik Pekerjaan X2:Karakteristik Organisasi X3:Karakteristik Individu	Analisis Regresi Linier Berganda	1) Berdasarkan hasil dari analisis data dan pembahasan yang telah	Analisis, September 2009, Vol. 6 No. 2: 183 – 192. Fakultas

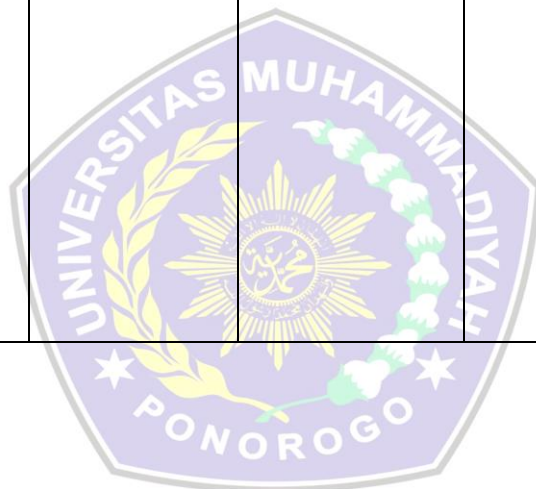
	2009	Karakteristik individu terhadap Kepuasan kerja karyawan bank swasta di Propinsi Karya Sulawesi	Y: Kepuasan Kerja Karyawan.		<p>dijelaskan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:</p> <ol style="list-style-type: none"> 2) Karakteristik pekerjaan, Karakteristik organisasi, dan Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. 3) Karakteristik pekerjaan berpengaruh sangat positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Karyawan. 4) Karakteristik organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Karyawan 5) Karakteristik individu 	Ekonomi Universitas Hasanuddin
--	------	--	-----------------------------	--	--	--------------------------------

					berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Karyawan	
2.	Dudung Abdullah, SE, M.Si (Dosen Tetap Fakultas Ekonomi-UNMA)	Pengaruh hubungan interpersonal dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Sinjaraga Santika Sport Kadipaten	X1:Hubungan Interpersonal X2:Lingkungan Kerja Y: Kepuasan Karyawan	Analisis Deskriptif, Verifikatif, dan analisis korelasi	Berdasarkan hasil dari analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa : 1) Hubungan interpersonal dan lingkungan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan 2) Hubungan interpersonal berpengaruh secara positif dan	Jurnal Ekonomi, Mei 2014, Dosen tetap Fakultas Ekonomi-UNMA, Vol 9 No 4 : 138-205

					signifikan terhadap kepuasan kerja 3) Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	
3.	Quinerita Stevani aruan (Fakultas Komunikasi dan Bisnis) Universitas Telkom, Bandung Dan Mahendra Fakhri, Universitas Telkom, Bandung	Pengaruh lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia	X1: Lingkungan Kerja Y: Kepuasan Kerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Freeport Indonesia	MODUS Vol.27 (2): 141-162, 2015, Universitas Telkom, Bandung

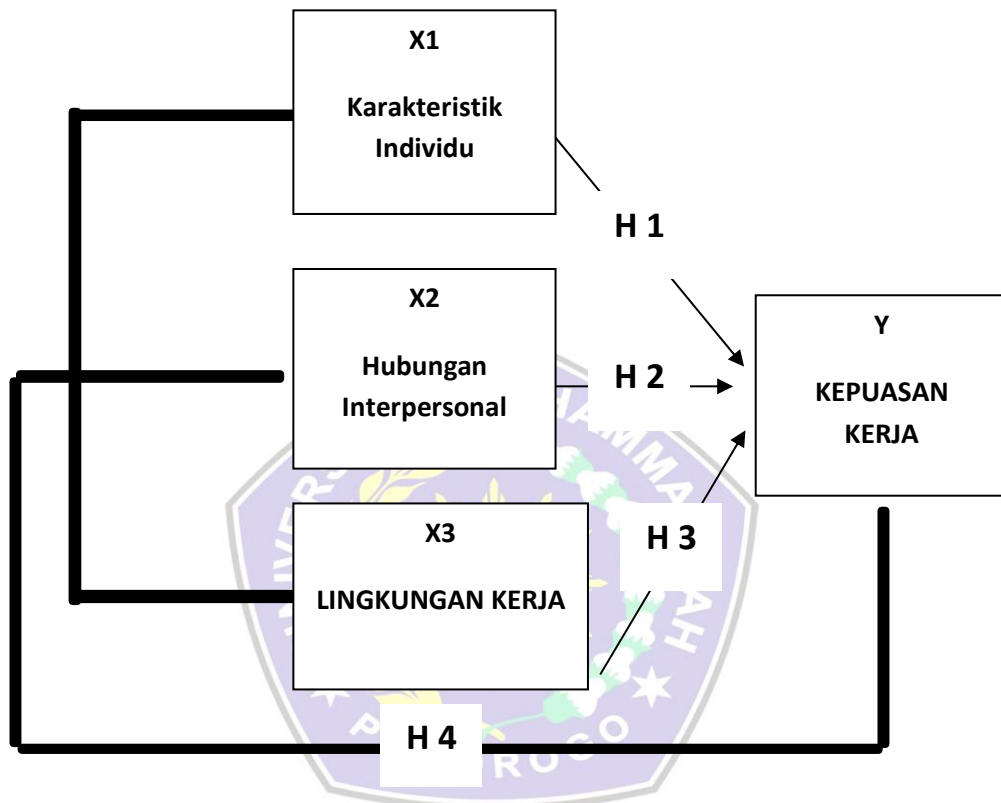
4.	Anggiya Ayu P (Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo)	Pengaruh Faktor Karakteristik Individu, Gaya Hidup, Persepsi, dan Situasi Melalui Media Internet Marketing Terhadap Keputusan Konsumen Untuk Menginap pada Hotel Sahid Montana Malang	X1: Karakteristik Individu X2: Gaya Hidup X3: Persepsi dan situasi melalui media Internet Marketing Y: Keputusan Konsumen	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keputusan Konsumen pada Hotel Sahid Montana Malang	Skripsi 17 April 2015, Universitas Muhammadiyah Ponorogo (http://eprints.umpo.ac.id/id/eprint/1120)
5.	Riza Wahyu Irawan (Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo)	Pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada pdam (tirta taman sari) kota madiun	X1: Kompensasi X2: Motivasi X3: Lingkungan Kerja Y: Kepuasan Kerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Lingkungan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PDAm (tirta taman sari) kota madiun.	Skripsi 19 Mei 2017, Universitas Muhammadiyah Ponorogo (http://eprints.umpo.ac.id/id/eprint/3060)

6.	Vica Pratama (Fakultas Ekonomi Universitas Muhammad iyah Ponorogo)	Pengaruh kompensasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada natasha skin clinic center di ponorogo	X1: Kompensasi X2: Komunikasi X3: Lingkungan Kerja Y: Kepuasan Kerja Karyawan	Ananlis is Regresi Linier Bergan da	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Kompensasi dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan papa natasha skin clinic center di Ponorogo	Skripsi 03 oktober 2018, Universita s Muhamma diyah Ponorogo (http://eprints.umpo.ac.id/id/eprint/4151)
----	---	--	--	--	--	--



2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran akan mengarahkan proses penelitian sesuai tujuan yang ingin dicapai dan akan menjadi alur pemikiran penelitian.



2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban yang bersifat terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Sugiyono, 2017) :

H1 :Karakteristik Individu berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Pengadilan Negeri Ponrogo

Hipotesis 1 menyatakan Karakteristik Individu berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Pengadilan Negeri Ponorogo. Menurut teori, tingkat karakteristik individu yang tinggi akan membangkitkan rasa tanggung jawab yang lebih besar serta berpengaruh positif terhadap kepuasan

kerja karyawan (Mahardhika dan Moh, 2014). Penelitian Samad (dalam Khahan, 2013) meneliti hubungan antara karakteristik individu dengan kepuasan kerja, dan hasilnya menunjukkan bahwa karakteristik individu secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian Hariyadi (2013) menunjukkan hasil bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan, dimana karakteristik individu yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penempatan karyawan pada bidang pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya akan mengarah pada prestasi dan kepuasan kerja yang tinggi

H2 :Hubungan Interpersonal berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Pengadilan Negeri Ponrogo

Hipotesis 2 menyatakan bahwa Hubungan Interpersonal berpengaruh secara positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Pengadilan Negeri Ponorogo. Menurut Teori, Hubungan interpersonal memiliki korelasi yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan. artinya hubungan atau komunikasi yang terjalin baik antar sesama karyawan atau terhadap pimpinan akan menciptakan kepuasan kerja terhadap karyawan. komunikasi merupakan bagian yang penting dalam kehidupan suatu organisasi (ejournal.adbisns.fisip-unmul.ac.id). Hubungan interpersonal dalam suatu perusahaan sangat penting karena meskipun tidak melaksanakan proses produksi, namun hubungan interpersonal mempunyai pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan yang melaksanakan proses produksi. Menurut

Menurut Hasibuan (2009:137), “Hubungan Interpersonal adalah hubungan antar manusia yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama”. Hubungan Interpesonal adalah dimana ketika kita berkomunikasi, kita tidak hanya sekedar menyampaikan informasi, tetapi secara tidak sadar kita juga menentukan kadar hubungan emosional dengan lawan bicara kita. Semakin baik hubungan interpersonal maka semakin terbuka hubungan interpersonalnya dan semakin baik hubungan antara seseorang.

H3 :Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Pengadilan Negeri Ponrogo

Hipotesis 3 menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Pengadilan Negeri Ponorogo, menurut Teori,Lingkungan kerja atau kondisi kerja, terutama lingkungan kerja non fisik, merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena hal ini akan berpengaruh pada produktivitas kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, prestasi kerja dan kinerja pegawai. Untuk itu, perusahaan harus lebih detail dalam memperhatikan lingkungan kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Seperti yang diungkapkan Robbins dan Judge (2011:110) bahwa Lingkungan kerja seorang pegawai sangat mempengaruhi tingkat kepuasan kerjanya. Hal ini akan berakibat pada keseluruhan kinerja pegawai yang bersangkutan. Dari pengertian tersebut kepuasan kerja dapat dipengaruhi lingkungannya, khususnya lingkungan kerja non fisik yang menyebabkan karyawan dapat merasa semangat dan puas dalam

melaksanakan tugas yang dibebankannya. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Robbins dan Judge (2011: p.110) menyatakan bahwa Lingkungan kerja seorang pegawai sangat mempengaruhi tingkat kepuasan kerjanya. Hal ini akan berakibat pada keseluruhan kinerja pegawai yang bersangkutan. Hal ini telah dibuktikan oleh Leblebici (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. ini menunjukkan kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2011) Kesan yang nyaman akan lingkungan kerja dapat mengurangi rasa kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan motivasi dan menghasilkan kepuasan kerja karyawan.

H4 :Karakteristik Individu, Hubungan Interpersonal,dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Pengadilan Negeri Ponorogo.

Hipotesis 4 menyatakan bahwa Karakteristik Individu, Hubungan Interprsonal,dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Pengadilan Negeri Ponorogo. Hal ini dapat dibuktikan bahwa karakteristik individu,Hubungan interpersonal,dan lingkungan kerja pada Pengadilan Negeri Ponorogo berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dengan tingkat karakteristik individu antar pegawai yang tinggi, terjalinnya komunikasi yang efektif sehingga hubungan interpersonal antar pegawai meningkat,serta kenyamanan akan lingkungan kerja dapat mengurangi rasa kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja. Maka dari itu karakteristik

individu, hubungan interpersonal, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada Pengadilan Negeri Ponorogo

