
Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Pada SMK Terpadu AL-Ishlahiyah Singosari Kabupaten Malang)

Rini Anggriani *)

Abd. Kodir Djaelani **)

Rahmawati *)**

Email : rinianggriani036@gmail.com

Universitas Islam Malang

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-Ishlahiyah 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-Ishlahiyah 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*

Pendahuluan

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.

Faktor yang teridentifikasi mempengaruhi kepuasan kerja yang kedua adalah karakteristik organisasi. Karakteristik organisasi dapat diukur melalui kebijakan kultur (kebijakan organisasi) dan lingkungan kerja yang harmonis. 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. 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.

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). 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. 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”**.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja Pegawai Di SMK Terpadu AL-Ishlahiyah Singosari Kabupaten Malang?
2. Bagaimana karakteristik organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Di SMK Terpadu AL-Ishlahiyah Singosari Kabupaten Malang?
3. Bagaimana karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Di SMK Terpadu AL-Ishlahiyah Singosari Kabupaten Malang?
4. Bagaimana karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan karakteristik individu berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja Pegawai Di SMK Terpadu AL-Ishlahiyah Singosari Kabupaten Malang?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Di SMK Terpadu AL-Ishlahiyah Singosari Kabupaten Malang.
2. Untuk mengetahui bagaimana karakteristik organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Di SMK Terpadu AL-Ishlahiyah Singosari Kabupaten Malang.
3. Untuk mengetahui bagaimana karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan

kerja Pegawai Di SMK Terpadu AL-Ishlahiyah Singosari Kabupaten Malang.

4. 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.

Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

a. Karakteristik Pekerjaan

Menurut Sugito dan Nurjannah (2017), karakteristik pekerjaan merupakan sifat tugas yang meliputi besarnya tanggung jawab dan macam – macam tugas yang diemban oleh tenaga kerja.

b. Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi yaitu bagaimana hubungan yang terjadi di dalam suatu organisasi antara atasan dengan bawahan, dan sesama rekan kerja. Bagaimana sistem penggajian dan kebiasaan organisasi tersebut (Ripul Reja, 2016).

c. Karakteristik Individu

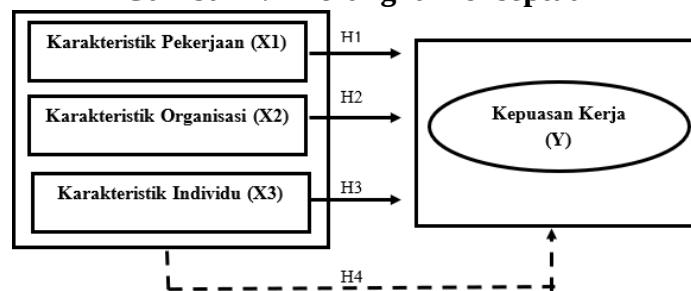
Robbins (2017) mengatakan bahwa karakteristik individu adalah cara memandang ke obyek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya. Karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu.

d. Kepuasan Kerja

Menurut Kaswan (2017) kepuasan kerja merupakan pendorong dalam melakukan pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai maupun dari perusahaan, karena kepuasan kerja merupakan hasil dari pandangan pegawai mengenai perasaannya seberapa baik pekerjaannya yang diselesaikan dapat dianggap memiliki sesuatu nilai yang penting untuk pegawai dan perusahaan.

Kerangka Konseptual

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Hipotesis

- H1 : Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja Pegawai Di SMK Terpadu AL-Ishlahiyah Singosari Kabupaten Malang.
- H2 : Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara karakteristik organisasi terhadap kepuasan kerja Pegawai Di SMK Terpadu AL-Ishlahiyah Singosari Kabupaten Malang.
- H3 : Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara karakteristik individu terhadap kepuasan kerja Pegawai Di SMK Terpadu AL-Ishlahiyah Singosari Kabupaten Malang.
- H4 : Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja Pegawai Di SMK Terpadu AL-Ishlahiyah Singosari Kabupaten Malang.

Metodologi Penelitian

Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

Pendekatan yang diaplikasikan pada studi ini yakni kuantitatif dengan penyebaran kuesioner melalui *googleform*. Penelitian ini akan dilakukan di di kantor SMK Terpadu AL- Ishlahiyah

Singosari Kabupaten Malang dan penelitian dimulai pada bulan Januari sampai dengan Juni 2024.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini mengacu pada data guru dan staf di SMK Terpadu AL-Ishlahiyah Singosari Kabupaten Malang. Sesuai dengan definisi di atas maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru dan staf Di SMK Terpadu AL-Ishlahiyah Singosari Kabupaten Malang sebanyak 35 guru dan 6 orang staf sehingga jumlah keseluruhan yaitu 41 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Berdasarkan pernyataan di atas, maka dalam penelitian ini yaitu sebanyak 35 guru dan 6 orang staf, jumlah keseluruhanyaitu 41 orang.

Pembahasan Hasil Penelitian Uji

Instrumen

Uji Validitas

Pada penelitian ini diketahui nilai r hitung dari masing-masing item pada setiap variabel lebih besar dari r tabel sebesar 0,308 dan tingkat signifikansi dari masing-masing variabel kurang dari 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa masing-masing butir pertanyaan adalah valid.

Uji Reliabilitas

Hasil pada pengujian nilai *Cronbach Alpha* dari tiap-tiap konstruk lebih besar dari 0,60 yang berarti bahwa kuesioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel atau konstruk tersebut reliabel atau handal.

Uji Normalitas

Hasil uji menjelaskan bahwa uji normalitas yang dilakukan dengan menggunakan statistik Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 sehingga dikatakan bahwa data adalah normal.

Uji Asusmsi Klasik Uji

Multikolinieritas

Berdasarkan hasil uji multikolineritas pada nilai tolerance semua untuk variabel karakteristik pekerjaan (X1) 0,813, karakteristik organisasi (X2) 0,862, dan karakteristik individu (X3) 0,841, dari semua variabel nilai tolerance yaitu lebih besar dari 0,10. Sementara nilai VIF untuk variabel karakteristik pekerjaan (X1) 1,230, karakteristik organisasi (X2) 1,161, dan karakteristik individu (X3) 1,189, hasil dari VIF yaitu lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil dapat diketahui bahwa sebaran data residual menyebar secara acak di atas dan di bawah sumbu 0 Y dan tidak ada pola tertentu, maka dapat dinyatakan bahwa model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant)	5,436	2,976		1,827	,076
Karakteristikpekerjaan	,592	,184	,462	3,212	,003
Karakteristikorganisasi	,622	,180	,486	3,456	,001
Karakteristikindividu	,593	,179	,463	3,305	,002

Sumber : Data Primer diolah 2024

Dari hasil uji regresi linear berganda diatas dapat dipresentasikan sebagai berikut :

- a = 5,436 menyatakan bahwa apabila variabel karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, dan karakteristik individu dianggap konstan, maka besarnya kepuasan kerja pegawai adalah sebesar 54,36%.
- Nilai koefisien karakteristik pekerjaan (X1) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) yaitu sebesar 0,592 menyatakan bahwa, jika karakteristik pekerjaan meningkat sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,592 satuan.
- Nilai koefisien karakteristik organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) yaitu sebesar 0,622 menyatakan bahwa, jika karakteristik organisasi meningkat sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,622 satuan.
- Nilai koefisien karakteristik individu (X3) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) yaitu sebesar 0,593 menyatakan bahwa, jika karakteristik individu meningkat sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,593 satuan.

Uji Hipotesis

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 2. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	73,091	3	24,364	7,912	,000 ^b
Residual	113,934	37	3,079		
Total	187,024	40			

Sumber : Data Primer diolah 2024

Hasil dari uji F (simultan) dapat diketahui nilai nilai F hitung sebesar 38,531 dengan nilai signifikan sebesar 0,000, sedangkan F tabel diperoleh dari (n-k) atau 41-4 = 37 yaitu 2,86. Dengan demikian dapat dilihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $7,912 > 2,86$ dan pada nilai signifikan juga dapat dilihat sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan berpengaruh signifikan antara karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja pegawai.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 3. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	5,436	2,976		1,827	,076
Karakteristik pekerjaan	,592	,184	,462	3,212	,003
Karakteristik organisasi	,622	,180	,486	3,456	,001
Karakteristik individu	,593	,179	,463	3,305	,002

Sumber : Data Primer diolah 2024

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas disimpulkan hasil dari uji t sebagai berikut:

- Pengaruh karakteristik pekerjaan (X1) terhadap kepuasan kerja pegawai.
Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai signifikan $0,003 < 0,05$ dan $T_{hitung} > T_{tabel}$ $3,212 > 2,026$ maka disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a 1 diterima artinya karakteristik pekerjaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
- Pengaruh karakteristik organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja pegawai.
Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai signifikan $0,001 < 0,05$ dan $T_{hitung} > T_{tabel}$ $3,456 > 2,026$ maka disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a 2 diterima artinya karakteristik organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
- Pengaruh karakteristik individu (X3) terhadap kepuasan kerja pegawai.
Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai signifikan $0,002 < 0,05$ dan $T_{hitung} > T_{tabel}$ $3,305 > 2,026$ maka disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a 3 diterima artinya karakteristik individu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.625 ^a	.391	.341	1.755

Sumber : Data Primer diolah 2024

Berdasarkan pada tabel dapat diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,341 artinya bahwa 34,1% kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh faktor karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, dan karakteristik individu. Sedangkan sisanya 65.9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai

Hasil pengolahan data dijelaskan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di SMK terpadu AL-Ishlahiyah Singosari Kabupaten Malang. Hal tersebut karena keberhasilan dalam menjalankan pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut terdapat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sjaharuddin (2017) bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Koefisien jalur bertanda positif menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan (penguasaan pekerjaan) yang dimiliki karyawan tergolong tinggi. Hal ini disebabkan tingginya kesadaran karyawan didalam mengerjakan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka sehingga pekerjaan tersebut dikerjakan dengan terstruktur sehingga hasilnya mudah dimengerti. Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa secara parsial karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gracia Griya Kencana Bandung. Hal ini sesuai dengan pendapat Khahan (2013), meneliti hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja, dan hasilnya menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan secara berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian Hariyadi (2013) menunjukkan hasil bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Karakteristik pekerjaan adalah perancangan suatu pekerjaan dimana individu terlibat di dalamnya. Karakteristik pekerjaan adalah atribut tugas karyawan dan meliputi jumlah tanggung jawab, berbagai tugas, dan sejauh mana pekerjaan itu sendiri mempunyai karakteristik yang orang mendapatkan kepuasan. Suatu pekerjaan yang intrinsik memuaskan akan lebih memotivasi bagi banyak orang daripada pekerjaan yang tidak memuaskan. Menurut Warapsari (2019) menyatakan terdapat lima ciri-ciri karakteristik pekerjaan untuk berbagai macam pekerjaan yaitu keragaman keterampilan, jati diri, tenaga yang penting, otonomi, dan umpan balik.

Pengaruh karakteristik organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai

Hasil pengolahan data dijelaskan bahwa karakteristik organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di SMK terpadu AL-Ishlahiyah Singosari Kabupaten Malang. Dikarenakan adanya koordinasi dalam pemberian kerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut terdapat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jamaluddin (2023) dari uji parsial persepsi karakteristik organisasi terhadap kepuasan kerja dengan menggunakan uji t diperoleh nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel. Penelitian lainnya yaitu yang dilakukan oleh Yuliarso dan Noermijati (2012) dengan hasil penelitian menyatakan bahwa variabel Karakteristik Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Penelitian yang dilakukan Apriyanto (2020) dengan hasil menyatakan bahwa hipotesis kedua diterima artinya Karakteristik Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat Kepuasan Kerja. Semakin tinggi tingkat nilai Karakteristik Organisasi akan meningkatkan nilai Kepuasan Kerja karyawan di SMK Negeri 1 Puring.

Hasil hipotesis kedua penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Subyanto (2009) dengan judul penelitian “Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja” yang menyatakan bahwa Karakteristik Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Antar

karyawan memiliki hubungan yang baik, begitu pula hubungan karyawan atasan. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Kepuasan karyawan meningkat bila penyedia langsung bersifat ramah dan dapat memahami, memberikan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan minat pribadi pada mereka (Robbins, 2001:150).

Pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja pegawai

Hasil pengolahan data dijelaskan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di SMK terpadu AL-Ishlahiyah Singosari Kabupaten Malang. Hal tersebut karena tugas sesuai keahlian. Berdasarkan hasil penelitian tersebut terdapat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mulia, Marbawi, Biby (2020) berdasarkan hasil penelitian terbukti karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hasil analisis membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PAG Lhokseumawe, hal ini berarti bahwa karakteristik individu berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PAG Lhokseumawe. Terdapat penelitian serupa yaitu Mahayanti dan Sriathi (2017) berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa karakteristik individu terhadap kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif. Artinya, semakin baik karakteristik individu dalam melaksanakan pekerjaan berakibat pada semakin baik rasa kepuasan karyawan pada pekerjaan.

Karakteristik situasi kerja sebagai faktor yang ada dalam lingkungan kerja seseorang sebagai karyawan. Karakteristik situasi kerja diklasifikasikan menjadi dua yaitu lingkungan kerja langsung (*immediate work environment*) dan tindakan organisasi (*organizational actions*). Tindakan organisasi (*organizational actions*) dibagi menjadi dua komponen, yaitu: reward practices dan budaya organisasi. Ketiga karakteristik ini memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana kepuasan kerja merupakan variabel sikap (*attitude*), yang berkaitan dengan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya (Widyaningrum, 2010). Kepuasan kerja seseorang ditentukan oleh perbedaan antara semua yang diharapkan dengan semua yang dirasakan dari pekerjaan yang diterimanya secara aktual (Pareke dan Suryana, 2009). Hasil penelitian ini mendukung pernyataan Arief (2009) bahwa karakteristik individu secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian Hariyadi (2013) menunjukkan hasil bahwa karakteristik individu secara positif berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Irawan (2012), Karakteristik individu memilikipengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja pegawai

Berdasarkan hasil data pengujian F secara spesifik dapat dijelaskan bahwa dari hasil Uji F memperlihatkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini meliputi karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, dan karakteristik individu layak untuk diuji terkait kepuasan kerja pegawai sebagai variabel dependennya. Hal tersebut ditunjukkan dari besarnya nilai F_{hitung} 7,912 (lebih besar dari F_{tabel} 2,86) dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 (kurang dari 0,05). Kemudian hasil perhitungan *Koefisien Determinasi* (R^2), dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen dalam penelitian ini mampu menerangkan mengenai 34,1 persen kepuasan kerja pegawai. Sedangkan sisanya 65,9 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dan tidak diteliti dalam penelitian ini.

Simpulan dan Saran Simpulan

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.

Saran

1. 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. 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. 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.

Referensi

- 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).
- 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).
- 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." RemajaRosdakarya.
- 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.
- 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.
- Sugiyono. (2017). "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D." Bandung: Alfabeta, CV.
- 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).

Rini Anggriani *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Abd. Kodir Djaelani **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Rahmawati***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma