

## BAB 2

### TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

#### 2.1. Landasan Teori

##### 2.1.1. *Equity Theory*

###### a. Perkembangan *Equity Theory*

Teori keadilan (*equity theory*) merupakan teori yang dikembangkan oleh Adams yaitu seorang psikolog kerja dan perilaku tepatnya pada tahun 1963. Pendahulunya adalah Zelenzick yang dikutip dari Locke. *Equity theory* yaitu suatu yang dirasakan adil atau tidak adil. Teori keadilan yang dikemukakan oleh Adam (1963) menyatakan bahwa seorang individu dapat merasakan kepuasan terhadap aspek-aspek khusus dari pekerjaan mereka. Dimana aspek-aspek tersebut seperti gaji/upah, rekan kerja, dan supervisi. Seorang individu akan merasakan kepuasan jika jumlah dari aspek yang seharusnya diperoleh sesuai dengan jumlah aspek yang semestinya diterima.

###### b. Implikasi *Equity Theory*

Implikasi dari teori ini adalah pekerja akan menyesuaikan kontribusinya sesuai dengan tingkat kepuasan dan keadilan yang diperolehnya. Individu yang memperoleh kompensasi yang tidak sepadan dengan kontribusinya pada perusahaan, maka hal itu akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas kerjanya .

Menurut *equity theory* ada beberapa komponen yang ada yaitu *input*, *outcome*, *comparison person*, dan *equity in equity*.

- a) *Input* merupakan semua nilai atau value yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja seperti pendidikan, pengalaman, keahlian, usaha dan lain-lain.
- b) *Outcome* adalah semua nilai yang didapatkan dan dirasakan pegawai seperti upah, keuntungan tambahan, status, pengenalan kembali dan lain-lain.
- c) *Comparison person* adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seseorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan yang sebelumnya.

Berdasarkan teori ini tingkat kepuasan atau ketidakpuasan seorang pegawai merupakan hasil dari perbandingan antara *input* dan *outcome* satu karyawan dengan perbandingan *input* dan *outcome* karyawan lain. Apabila perbandingan dirasakan seimbang maka karyawan tersebut akan merasa puas.

Mengacu pada teori keadilan ini, karyawan akan menunjukkan perilaku puas serta berperilaku loyal dengan perusahaan apabila perusahaan mampu memberikan output yang sesuai dengan input yang diberikan karyawan. Pada teori keadilan, bermaksud bahwa karyawan akan merasa puas pada beberapa aspek khusus dari pekerjaannya. Aspek tersebut misalkan gaji atau upah, rekan kerja, dan supervisi. Dimana aspek tersebut merupakan tolak ukur yang dapat digunakan untuk menilai lingkungan kerja serta karakteristik pekerjaan di dalam suatu perusahaan. Karyawan akan merasa puas jika jumlah aspek yang diperoleh sebanding dengan jumlah aspek yang diterima.

## 2.1.2. Kepuasan Kerja

### a. Pengertian Kepuasan Kerja

Robbins & Coulter (2012:68) dalam penelitian Simanjuntak & Sitio (2021) mengemukakan bahwa kepuasan kerja menunjukkan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan sikap kepuasan tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja, seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut. Pengertian kepuasan kerja menurut Handoko (2010:193) dalam penelitian Wijaya (2017) diartikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja karyawan itu sendiri.

Moorhead & Griffin (2013:71) dalam penelitian Simanjuntak & Sitio (2021), mendefinisikan kepuasan kerja adalah seorang karyawan yang merasa puas cenderung lebih jarang absen, memberikan kontribusi positif, dan bertahan diperusahaan. Sebaliknya, karyawan yang tidak merasa puas mungkin lebih sering absen, dapat mengalami stress yang mengganggu rekan kerja, dan mungkin secara terus menerus mencari pekerjaan lain

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaan keadaan senang atau tidak senang, sehingga kepuasan kerja mencerminkan seseorang terhadap pekerjaan di lingkungan kerja karyawan itu sendiri.

## **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Faktor kepuasan kerja adalah berkaitan dengan hal-hal yang membuat pegawai merasa puas terhadap pekerjaannya. Berdasarkan Asar Sunyoto (2006) dalam penelitian Yusuf (2017), faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja yaitu:

### 1) Ciri-ciri intrinsik pekerjaan

Merupakan faktor-faktor internal organisasi penentu kepuasan kerja, seperti halnya jumlah pekerjaan, otonomi pemimpin, metode kerja yang diterapkan dan kreativitas. Faktor-faktor intrinsik tersebut mempengaruhi keefektifan kinerja para pegawai dalam sebuah organisasi. Terdapat pula lima ciri instrinsik yang berkaitan dengan kepuasan, yaitu:

- a) Keragaman keterampilan, semakin banyak ragam keterampilan yang digunakan maka pekerjaan menjadi tidak membosankan
- b) Jati diri tugas, yaitu kesesuaian antara tugas yang diberikan dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai.
- c) Tugas yang penting, yaitu jika menurutnya tugas yang diberikan itu penting, maka pegawai akan bekerja secara maksimal dan hasilnya pun akan maksimal.
- d) Otonomi, yaitu pemimpin yang memberikan kebebasan kepada bawahannya untuk ikut andil dalam memberikan kebebasan kepada bawahannya untuk ikut andil dalam memberikan masukan dalam mengambil keputusan, sehingga akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pegawai.

- e) Pemberian balikan kepada pegawai, yaitu dimana seorang pemimpin yang menghargai pekerjaan para bawahannya, dan memberikan penghargaan atau *feedback* yang seimbang dengan pekerjaan yang telah pegawainya kerjakan.
- 2) Gaji penghasilan, imbalan yang dirasakan adil

Gaji atau imbalan adalah sebagai tolak ukur sebuah organisasi dalam menilai dan menghargai kinerja para pegawainya. Apabila pegawai mendapatkan gaji sesuai dengan apa yang mereka kerjakan, maka pegawai tersebut akan merasa puas, dan berlaku sebaliknya. Hal tersebut karena gaji atau imbalan yang diterima dapat memenuhi harapan-harapan dan kebutuhan pegawai.

- 3) Faktor penyelia (pemimpin)

Pemimpin yang memberikan rasa nyaman dan aman untuk para pegawainya, maka akan menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi. Gaya kepemimpinan yang memberikan kebebasan, mampu mengajak, serta membimbing seluruh pegawai untuk mengeluarkan pendapatnya serta ikut andil di dalam memutuskan sesuatu hal demi ketercapaian tujuan organisasi.

- 4) Rekan kerja yang menunjang

Rekan kerja juga menjadi penentu puas atau tidaknya seorang pegawai, karena jika rekan kerja tidak sepaham dan tidak mampu membuat nyaman, maka pegawai tidak akan merasa puas dalam bekerja. Rekan kerja dapat memberikan kepuasan kerja jika dalam menjalankan tugas pekerjaannya mendapat bantuan dan masukan positif. Hal tersebut bertujuan untuk mencapai pekerjaan yang efektif dan efisien.

- 5) Kondisi kerja yang mendukung

Lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan pengaruh terhadap kenyamanan seorang pegawai di dalam bekerja. Menurut Robbins(2014) dalam penelitian Aruan & Fakhri (2015)ada empat cara karyawan mengungkapkan ketidakpuasannya yaitu sebagai berikut:

- 1) Keluar, yaitu meninggalkan pekerjaan termasuk mencari pekerjaan lain.
- 2) Menyuarakan, yaitu secara aktif memberikan saran perbaikan dan mendiskusikan masalah dengan atasan untuk memperbaiki kondisi.
- 3) Mengabaikan, yaitu secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, seperti sering absen, terlambat bekerja, kurangnya usaha, dan sering membuat kesalahan.
- 4) Kesetiaan, yaitu secara optimis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan ancaman eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemen untuk “melakukan hal yang benar”.

### c. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Arifin (2012) dalam penelitian Arizka (2020) menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja, sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri, yaitu sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.
2. Gaji, yaitu upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama.

3. Kesempatan untuk promosi, yaitu kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi.
4. Atasan, yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan.
5. Rekan kerja, yaitu sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dan secara sosial mendukung tugas rekan kerja lainnya.

### **2.1.3. Lingkungan Kerja**

#### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Pengertian lingkungan kerja yang dipaparkan oleh Siagian (2014:56) dalam penelitian Muliana *et al.*, (2020) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Definisi lingkungan kerja juga dikemukakan oleh Taiwo (2010:301) dalam penelitian Sahira (2018) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu, kejadian, orang-orang dan lainnya yang mempengaruhi cara orang-orang bekerja.

Supardi (2003:37) dalam penelitian Muhammad *et al.*, (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan betah kerja. Jika lingkungan kerja mendukung, maka akan timbul keinginan karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti, 2013:23 dalam penelitian Lestary dan Harmon, 2017))

Dari pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan kerja karyawan, karena keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan betah kerja jika lingkungan kerja mendukung, maka akan timbul keinginan karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan sesuai pekerjaanya.

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Haizer & Render (2015:467) menjelaskan lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik di mana para karyawan bekerja dapat memengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka.

##### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan fisik di tempat kerja sangat penting bagi kinerja, kepuasan, hubungan sosial karyawan dan kesehatan karyawan. Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2013:19) adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Faktor lingkungan fisik antara lain :

##### **a) Pencahayaan**

Penerangan/cahaya merupakan suatu hal yang penting dan hal utama dalam melakukan kegiatan kerja. Lingkungan kerja tanpa pencahayaan yang baik dan sesuai akan menjadi penyebab utama dalam kualitas dan efisiensi kerja yang buruk.

b) Suhu Udara

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Suhu memainkan peran penting dalam lingkungan tempat kerja, terutama bagaimana tubuh manusia mencoba untuk mempertahankan suhu yang ideal.

c) Kelembaban

Kelembaban adalah banyaknya jumlah air yang terkandung dalam udara dan dinyatakan dalam bentuk persentase. Kelembaban memiliki hubungan dan dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersamaan antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi.

2) Sirkulasi Udara

Sirkulasi udara merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi karena sebagian besar waktu dihabiskan oleh karyawan di dalam area kerjanya. Pertukaran udara sangat menentukan kesegaran fisik karyawan.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan atau hubungan vertikal serta hubungan antar sesama karyawan atau hubungan horizontal (Sedarmayanti, 2013:21).

**c. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sihaloho & Siregar (2020) Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu:

### 1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

- a) Bangunan tempat kerja Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.
- b) Peralatan kerja yang memadai Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.
- c) Fasilitas Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.
- d) Tersedianya sarana angkut Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

### 2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasa. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

- a) Hubungan rekan kerja setingkat Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling instrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.
- b) Hubungan atasan dengan karyawan Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing masing.
- c) Kerjasama antar karyawan Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien”.

#### **2.1.4. Karakteristik Pekerjaan**

##### **a. Pengertian Karakteristik Pekerjaan**

Menurut Purwanto & Soliha (2017) dalam penelitian Arizka (2020) karakteristik pekerjaan adalah upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan yang berbeda dan hubungannya dengan motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Sedangkan menurut Saweduling (2013) dalam penelitian Arizka (2020) karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari pelaksanaan tugas karyawan serta meliputi wewenang, tanggung jawab serta bentuk tugas dan juga tingkat

kepuasan yang individu peroleh dari karakteristik pekerjaan yang bersangkutan. Sebaliknya suatu perusahaan yang tidak memberikan fasilitas yang cukup bagi karyawannya tentu saja semangat kerja dan motivasi kerjanya juga akan rendah.

Adapun juga menurut Putri & Wibaw (2016) dalam penelitian Arizka (2020) karakteristik merupakan suatu kepercayaan yang muncul karena memiliki keyakinan diri atas kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan suatu pekerjaannya, sehingga mampu memperoleh suatu keberhasilan. Karakteristik pekerjaan merupakan seperti memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya, kebebasan, dan umpan balik membuat karyawan lebih menyukai pekerjaannya dan tidak menimbulkan kebosanan (Mahayanti & Sriathi, 2017).

Dari pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan pedoman dalam bekerja dalam melaksanakan kepuasan kinerja pegawai, dengan kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya, kebebasan, dan umpan balik membuat karyawan lebih menyukai pekerjaannya dan tidak menimbulkan kebosanan dalam bekerja.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Karakteristik Pekerjaan**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi karakteristik pekerjaan menurut Puspita (2020) adalah sebagai berikut :

- 1) Karyawan merasa bahwa hasil pekerjaannya dapat terlihat dan dapat dievaluasi.
- 2) Karyawan memiliki informasi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

- 3) Karyawan memiliki otonomi untuk mengambil keputusan sendiri dalam pekerjaannya.
- 4) Pengalaman kerja yang bermanfaat
- 5) Pengalaman untuk bertanggung jawab
- 6) Pengetahuan hasil nyata

Adapun menurut Putri & Suhaeni (2014) dalam penelitian Arizka (2020) faktor dari karakteristik pekerjaan sebagai berikut :

- 1) Perasaan berarti, yaitu keadaan kognitif dimana termasuk tingkat bagaimana karyawan merasa pekerjaan mereka dapat memberi kontribusi yang bernilai, penting dan berharga.
- 2) Tanggung jawab, keadaan ini menitikberatkan pada bagaimana karyawan merasakan tanggung jawab pribadi atau akuntabilitas pada pekerjaannya.
- 3) Pengetahuan terhadap hasil, hal ini didapat dari lanjutan umpan balik, keadaan psikologis ini melibatkan tingkat dengan karyawan mampu memahami bagaimana kinerja mereka.

#### **c. Indikator Karakteristik Pekerjaan**

Indikator merupakan karakteristik dari suatu objek atau kegiatan yang dilakukan. Indikator karakteristik pekerjaan bermakna apa saja ciri-ciri dari karakteristik pekerjaan yang ditunjukkan seseorang karyawan. Indikator karakteristik pekerjaan menurut Warapsari (2019) dalam penelitian Arizka (2020) adalah sebagai berikut :

- 1) Keanekaragaman Keterampilan (*Skill Variety*), sejauh mana pekerjaan itu menuntut keragaman kegiatan yang berbeda sehingga pekerjaan itu dapat menggunakan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda.
- 2) Identitas Tugas (*Task Identity*), sejauh mana pekerjaan itu menuntut diselesaikannya seluruh potongan kerja secara utuh dan dapat dikenali.
- 3) Arti Tugas (*Task Significance*), sejauh mana pekerjaan itu mempunyai dampak yang cukup besar pada kehidupan atau pekerjaan orang lain.
- 4) Otonomi (*Autonomy*), sejauh mana pekerjaan itu memberikan kebebasan, ketidaktergantungan, dan keleluasaan yang cukup besar kepada individu dalam menjadwalkan pekerjaan itu dan dalam menentukan prosedur yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan itu.
- 5) Umpan balik dari pekerjaan (*feedback from job*), sejauh mana pelaksanaan kegiatan pekerjaan yang dituntut oleh pekerjaan itu menghasilkan diperolehnya informasi yang langsung dan jelas oleh individu mengenai keefektifan kinerjanya.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah merupakan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang terdapat kaitannya dengan penelitian saat ini. Hasil penelitian yang berkaitan dengan lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, dan kepuasan kerja seperti penelitian yang dilakukan oleh Putri (2019) menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan. Kedua variabel tersebut dapat dikatakan mendukung kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari

lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan. Pada penelitian Putri (2019) dapat dilihat bahwa kepuasan kerja karyawan pada Hotel Dyan Graha secara keseluruhan sudah cukup baik. Sehingga dapat diartikan bahwa karyawan sudah merasa puas terhadap pekerjaannya dan masih ada sebagian karyawannya masih kurang puas terhadap pekerjaannya. Ketidakpuasan sebagian karyawan disebabkan karena supervisi dan kesempatan karyawan untuk berkembang dan maju terbatas. Aspek penentu kepuasan kerja karyawan dikelompokkan dalam dua faktor yakni lingkungan fisik dan lingkungan non fisik (Mukti (2014)). Lingkungan kerja pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru dapat dikatakan keseluruhan sudah kondusif, hal tersebut nampak bahwa karyawan sudah merasa puas dan merasa perusahaan sudah baik dalam menciptakan lingkungan kerja bagi karyawan, sebagian karyawan merasa lingkungan kerja non fisik yakni hubungan antar karyawan serta kerjasama sesama karyawan dirasa kurang baik. Karakteristik pekerjaan yang ada di Hotel Dyan Graha Pekanbaru secara keseluruhan sudah sesuai dengan keahlian karyawan pada masing-masing bagian.

Penelitian yang dilakukan oleh Bogar (2012), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja artinya semakin baik dan kondusif lingkungan kerja akan mengakibatkan semakin tingginya kepuasan kerja. Pegawai yang mempunyai persepsi lingkungan kerja yang baik dan kondusif maka kepuasannya juga semakin baik. Lingkungan kerja yang mendukung karyawan dalam bekerja serta lingkungan kerja yang mampu memberikan kenyamanan dan rekan kerja yang harmonis dan tersedianya fasilitas yang mendukung dalam bekerja dapat meningkatkan daya semangat

kerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis juga menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Pekerjaan yang bermacam-macam unsur perilaku seperti halnya otonomi, variasi, identitas tugas, dan signifikansi tugas dan *feedback* mampu memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja.

Penyajian rangkuman penelitian sebelumnya digambarkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil
1	Putri, (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Hotel Dyan Graha Pekanbaru)	Lingkungan kerja, Karakteristik Pekerjaan, dan kepuasan kerja	Analisis regresi linear sederhana dan analisis regresi linear berganda	Adanya pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru, Adanya pengaruh yang signifikan antara variabel karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru.
2	Burhami <i>et al.</i> , (2018)	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Fisik	Karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan	Analisis Regresi Berganda	karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di

		Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Dinas Kearsipan Dan Perpustakaa n Provinsi Sumatera Barat	kerja		Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat
3	Bogar, W. (2012).	Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap burnout, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan intention to leave (studi pada pegawai perum pegadaian di Sulawesi Utara)	Lingkungan kerja, karakteristik kerja, burnout, komitmen organisasi, dan intention to leave	Analisis Linear	Lingkungan kerja berpengaruh tsignifikan terhadap <i>burnout</i> , kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan <i>intention to leave</i> , dan karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap <i>burnout</i> dan kepuasan kerja
4	Mahayanti & Sriathi (2017)	Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik situasi kerja, dan kepuasan kerja	Analisis regresi linear berganda	karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan

		Karyawan			terhadap kepuasan kerja karyawan, karakteristik situasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
5	Husein & Hady (2012)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Melati Di Kecamatan Banjarmasin Tengah	Lingkungan kerja, karakteristik individu, dan kepuasan kerja	Analisis regresi linier multiple	karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
6	Rostinani Ningsih <i>et al.</i> , (2020)	Pengaruh Motivasi, Karakteristik Pekerjaan, Serta Iklim Organisasi Mengenai Kepuasan Kerja Pada Karyawan Hotel Ibis Budget Diponegoro Surabaya	Karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja	Analisis regresi berganda	Karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan
7	Yusuf (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru	Lingkungan kerja dan kepuasan kerja	Ex-post facto	Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja

---

		Di Mtsn I Kota Tangerang Selatan			
8	Arizka (2020)	Pengaruh Karakteristi k Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk	Karakteritik pekerjaan dan kepuasan kerja	Analisis Partial Least Squares	Adanya pengaruh yang signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja.

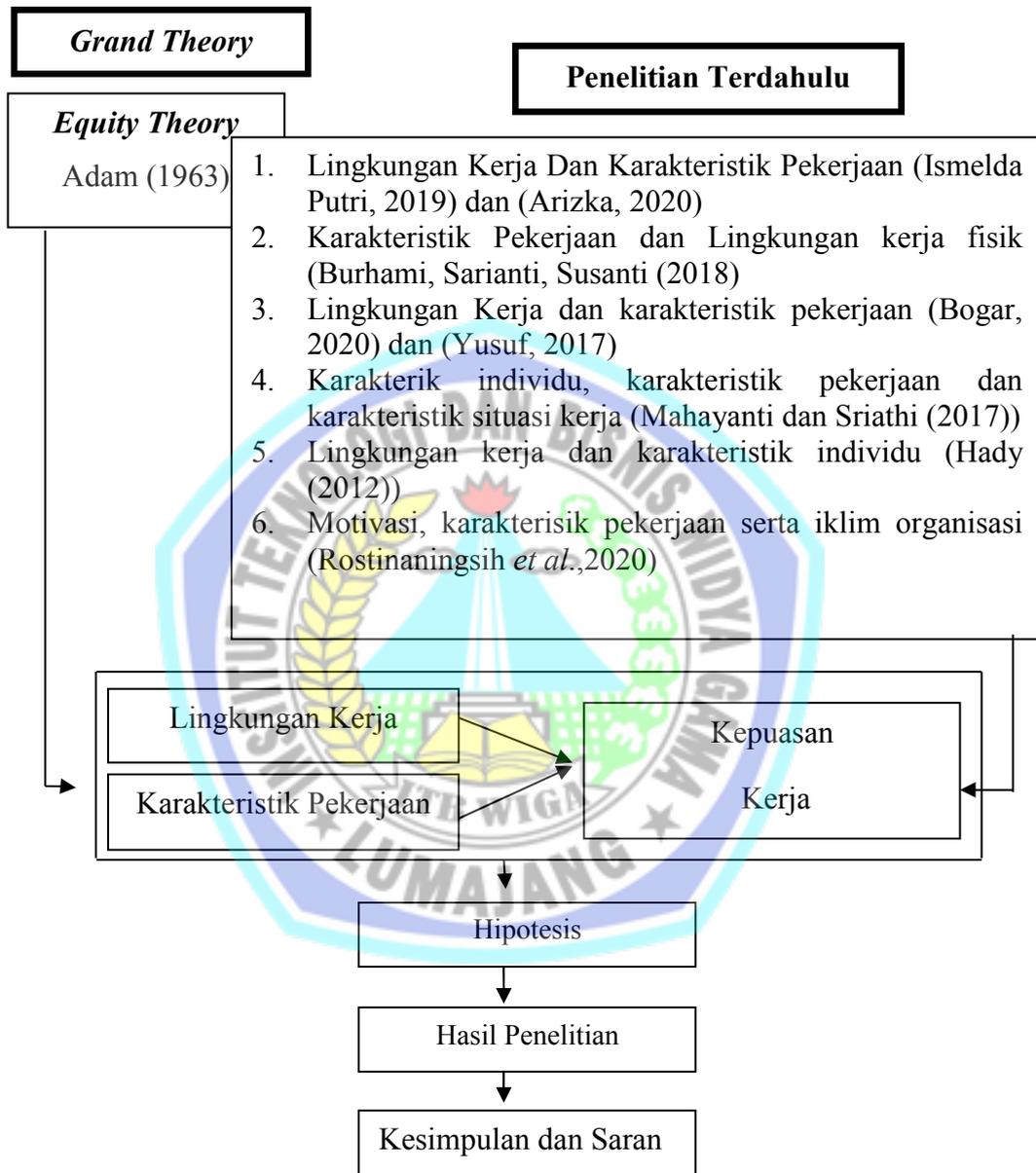
---

Sumber: Olah data penulis (2022)



## 2.3. Kerangka Penelitian

### 2.3.1. Kerangka Pemikiran

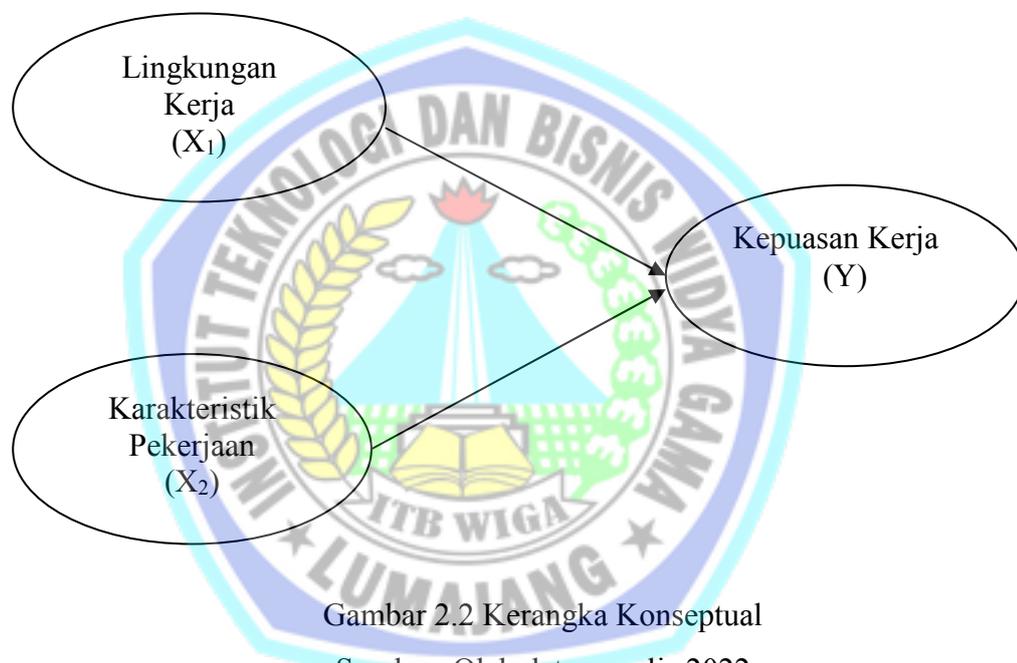


Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2022

### 2.3.2. Kerangka Konseptual

Menurut Nikmatur (2017) paradigma penelitian merupakan kerangka berpikir yang menjelaskan bagaimana cara pandang peneliti terhadap fakta kehidupan sosial dan perlakuan peneliti terhadap ilmu atau teori yang dikonstruksi sebagai suatu pandangan yang mendasar dari suatu disiplin ilmu tentang apa yang menjadi pokok persoalan yang semestinya dipelajari.



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

Sumber: Olah data penulis 2022

### 2.4. Hipotesis

#### a) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja menurut Siagian (2014:56) dalam penelitian Muliana *et al.*, (2020) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja sangat berperan penting dalam kegiatan perusahaan atau organisasi, baik secara fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja, keselamatan, dan kualitas kehidupan pekerjaan karyawan dalam perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Putri (2019) didapatkan adanya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut didukung juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Burhami *et al.*, (2018), Bogar (2020), Mahayanti (2020), dan penelitian oleh Husein & Hady (2012). Sehingga dapat ditarik hipotesis sementara sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Adanya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

**b) Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja**

Karakteristik pekerjaan merupakan seperti memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya, kebebasan, dan umpan balik membuat karyawan lebih menyukai pekerjaannya dan tidak menimbulkan kebosanan (Mahayanti & Sriathi, 2017). Menurut Darmawan *et al* (2021), dimensi karakteristik kerja meliputi variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Putri (2019) menunjukkan Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bogar (2020), Mahayanti (2020), dan Husien & Hady (2012) yang menunjukkan adanya pengaruh antara karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sedangkan hasil penelitian dari Burhami *et al.*, (2018) menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sehingga dapat ditarik hipotesis sementara sebagai berikut:

H<sub>2</sub>: Adanya pengaruh karakterik pekerjaan terhadap kepuasan kerja