

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT.BANK MANDIRI (PERSERO)
TBK. KANTOR CABANG (AREA MANADO)**

*THE INFLUENCE OF JOB CHARACTERISTIC AND INDIVIDUAL CHARACTERISTIC ON
EMPLOYEE JOB SATISFACTION*

Oleh
Novita Ch. Tamaka¹
Victor P.K. Lengkong²
Yantje Uhing³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :

¹chtamaka@yahoo.com

²[Victor P.K Lengkong@unsrat.ac.id](mailto:Victor.P.K.Lengkong@unsrat.ac.id)

³[Yantje uhing@yahoo.com](mailto:Yantje_uhing@yahoo.com)

Abstrak : Hubungan asosiasi di antara Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu dalam pengaturan Perilaku Organisasi yang optimal memberikan pengaruh pada Kepuasan Kerja Karyawan, terlebih khusus terhadap PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Cabang (Area Manado). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Cabang (Area Manado). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan yang bekerja di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang (Area Manado) sebanyak 30 responden. Jenis penelitian dalam studi ini adalah Penelitian Asosiatif dan menggunakan metode analisis Regresi linier berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu baik secara simultan maupun parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Cabang (Area Manado). Bagi pihak manajemen perlu melakukan perbaikan baik berupa kebijakan maupun hal-hal yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan terlebih khususnya untuk karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu yang dilakukan.

Kata Kunci : *Karakteristik pekerjaan, karakteristik individu, kepuasan kerja karyawan*

Abstract : *Association relationships among Job Characteristic and Individual Characteristic to Employee job Satisfaction, especially for PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Cabang (Area Manado). Aims of this research are : To figure out whether Job Characteristic and Individual Characteristic to Employee job Satisfaction at PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Cabang (Area Manado). The data used in this study is the primary data obtained through this questionnaire is distributed to employees who work at PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang (Area Manado) as many as 30 respondents. Research type in this study is associative research and use multiple linear regression. Research results show that Job Characteristic and Individual Characteristic by simultaneously or partially give significant impact to Employee job satisfaction at PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Cabang (Area Manado). For the management needs to make improvements in the form of policies and things that are directly related to the work performed by the employee first, especially for job characteristics and individual characteristics performed.*

Keywords: *Job characteristic, individual characteristic, employee job satisfaction*

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Bagi masyarakat pada era industrialisasi sekarang ini, pekerjaan merupakan suatu aspek kehidupan yang sangat penting terutama bagi masyarakat modern bekerja merupakan suatu tuntutan yang mendasar, baik dalam rangka memperoleh imbalan berupa uang atau jasa, ataupun dalam rangka mengembangkan dirinya.

Sumber Daya Manusia merupakan faktor produksi yang sangat penting bagi suatu perusahaan dibanding faktor-faktor produksi lainnya yang meliputi Sumber Daya Alam, Modal serta Keterampilan. Sebab pada dasarnya manusia merupakan penggerak utama ketiga faktor produksi tersebut. Di samping itu manusia merupakan faktor kunci bagi berhasil / tidaknya suatu organisasi / perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai visi dan misi sangat tergantung dari kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki. Kualitas Sumber Daya Manusia tersebut dapat ditunjukkan oleh pengetahuan, skills, dan kemampuan karyawan dalam menciptakan kualitas kerja yang profesional dalam membangun sebuah teamwork dalam organisasi. Untuk mengetahui keefektifan sumber daya manusia dalam organisasi, perlu dilakukan suatu evaluasi yang dapat digunakan sebagai dasar penilaian kinerja karyawan dan pimpinan dalam usaha mencapai visi dan misi organisasi.

Sebuah organisasi perusahaan tidak akan mencapai tingkat kompetensi yang tinggi jika para pekerjanya merasa tidak puas. Salah satu sumber masalah yang dihadapi perusahaan berasal dari sumber daya manusia di perusahaan tersebut yang kurang optimal dalam bekerja sehingga menyebabkan produktivitas perusahaan menurun dan tidak mencapai target. Bila kepuasan karyawan terjadi, maka pada umumnya tercermin pada perasaan karyawan terhadap perusahaannya, yang sering diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan terhadap sesuatu yang dihadapi atau ditugaskan kepadanya di lingkungan kerjanya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis melakukan penelitian lebih lanjut mengenai "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Cabang (Area Manado)".

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Mandiri (Persero) Tbk.Kantor Cabang (Area Manado) ?
2. Apakah Karakteristik Pekerjaan secara Parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Cabang (Area Manado)?
3. Apakah Karakteristik Individu secara Parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Cabang (Area Manado) ?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Mandiri (persero) Tbk. Kantor Cabang (Area Manado)
2. Karakteristik pekerjaan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Mandiri (persero) Tbk. Kantor Cabang (Area Manado)
3. Karakteristik individu secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Mandiri (persero) Tbk. Kantor Cabang (Area Manado)

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori**Karakteristik Pekerjaan**

Otmo (2012:342) menyatakan bahwa, karakteristik pekerjaan adalah identifikasi beragam dimensi pekerjaan yang secara simultan memperbaiki efisiensi organisasi dan kepuasan kerja.

Karakteristik Individu

James (2012 : 87) karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja. Minat adalah sikap yang membuat seseorang senang akan obyek kecenderungan atau ide-ide tertentu.

Kepuasan Kerja

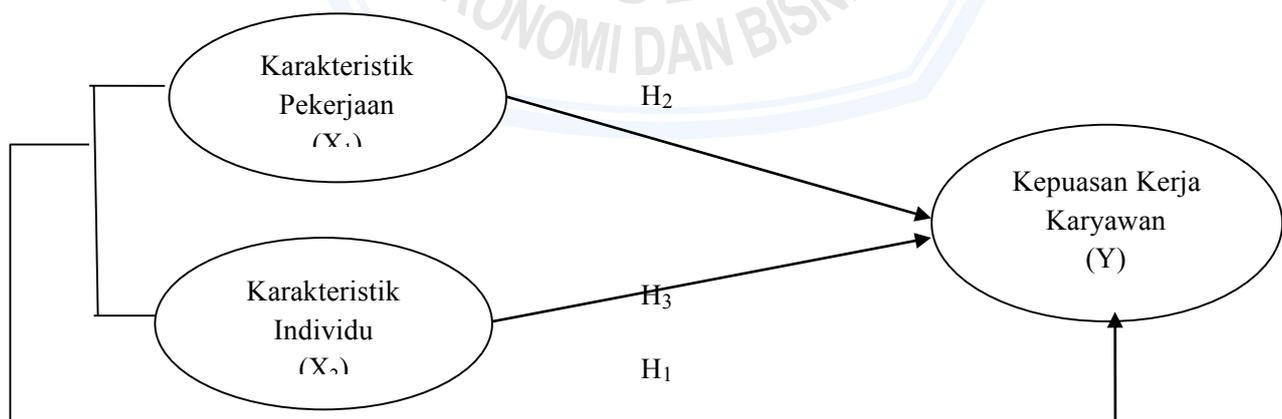
Umar (2013 : 213) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya.

Kajian Empiris

Penelitian Yusniar Lubis (2013), Analisis Pengaruh Karakteristik Individu Karyawan, dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Objek penelitian ini adalah karyawan PTPN III dan PTPN IV di Sumatera Utara. Hasil dari penelitian ini adalah Terdapat pengaruh signifikan karakteristik individu terhadap kepuasan. terdapat pengaruh signifikan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan.

Penelitian Rachmawati, Murwaningsih, Susilowati (2013), Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Rumah Sakit Muhammadiyah Selogiri, Wonogiri. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Selogiri.

Penelitian Widanarni, Setio Utomo (2016), Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuala Kapuas. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuala Kapuas, terdapat pengaruh signifikan secara parsial Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuala Kapuas. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Serta Karakteristik Organisasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuala Kapuas.

Kerangka Pemikiran

Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

Sumber : Yusniar Lubis (2013). Dikembangkan dalam penelitian ini (2017)

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan di atas maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

- H₁: Diduga karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Cabang (Area Manado).
- H₂: Diduga karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Cabang (Area Manado).
- H₃: Diduga Karakteristik individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Cabang (Area Manado).

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode penelitian asosiatif. Sugiyono (2014:36) penelitian asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih”.

Populasi dan Sampel

Sampel penelitian ini adalah sebanyak 30 orang karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Cabang (Area Manado). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Metode Analisis

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang menggunakan skala likert. Penelitian ini menguji pengaruh antara variabel-variabel penelitian, maka analisa data yang digunakan adalah regresi linier berganda (*multiple regression*) untuk menguji pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

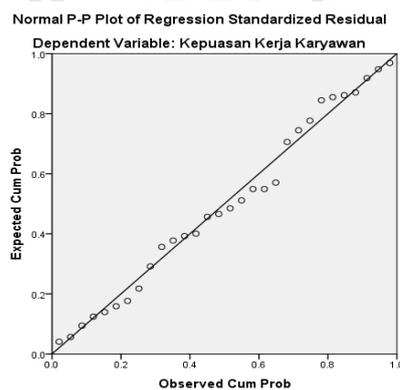
Tabel 1. Tabel Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Karakteristik Pekerjaan (X ₁)	X _{1.1}	0,000	Valid	0,804	Reliabel
	X _{1.2}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{1.3}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{1.4}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{1.5}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{1.6}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{1.7}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{1.8}	0,000	Valid		Reliabel

	X _{1.9}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{1.10}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{1.11}	0,000	Valid		Reliabel
Karakteristik Individu	X _{2.1}	0,000	Valid	0,760	Reliabel
	X _{2.2}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{2.3}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{2.4}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{2.5}	0,000	Valid		Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan	Y _{1.1}	0,000	Valid	0,817	Reliabel
	Y _{1.2}	0,000	Valid		Reliabel
	Y _{1.3}	0,000	Valid		Reliabel
	Y _{1.4}	0,000	Valid		Reliabel
	Y _{1.5}	0,000	Valid		Reliabel
	Y _{1.6}	0,000	Valid		Reliabel

Sumber: Data Olahan,2017

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah $< \alpha$ yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai alpha cronbach untuk setiap pernyataan $> 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliable.



Gambar 2. Grafik Uji Normalitas

Sumber: Hasil Olahan Data 2017

Gambar 2 diatas menunjukkan bahwa grafik Normal *P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis

diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

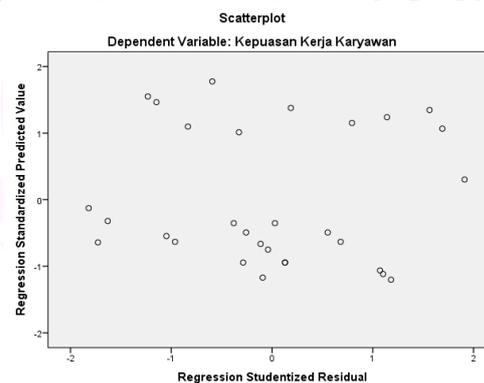
Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Karakteristik Pekerjaan	.455	2.200
Karakteristik Individu	455	2.200

a. Dependent Variable : Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data 2017

Tabel 2 menunjukkan bahwa output coefficient model, dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF < 10. Hasil perhitungan menghasilkan nilai VIF untuk Karakteristik Pekerjaan (X_1) dan Karakteristik Individu (X_2) dibawah angka 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut.



Gambar 3. Grafik Uji Heterokedastisitas

Sumber: Hasil Olahan Data 2017

Uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized	
	Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	1.095	.868
Karakteristik Pekerjaan	1.979	1.881
Karakteristik Individu	.394	.183

Sumber: Hasil Olahan Data 2017

Berdasarkan tabel 3, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,095 + 1,979 X_1 + 0,394 X_2 + e$$

Konstanta (α) sebesar 1,095 memberikan pengertian bahwa jika karakteristik pekerjaan (X_1) dan karakteristik individu (X_2) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebesar 1,095 satuan.

Jika nilai b_1 yang merupakan koefisien regresi dari karakteristik pekerjaan (X_1) sebesar 1,979 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel karakteristik pekerjaan (X_1) bertambah 1 satuan, maka kepuasan kerja karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 1,979 satuan dengan asumsi variabel lain tetap konstan.

Jika nilai b_2 yang merupakan koefisien regresi dari karakteristik individu (X_2) sebesar 0,394 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel karakteristik individu (X_2) bertambah 1 satuan, maka kepuasan kerja karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,394 satuan dengan asumsi variabel lain tetap konstan.

Tabel 4. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.652 ^a	.425	.383	.42028

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data 2017

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS 21 seperti yang ada pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0,652 artinya mempunyai hubungan cukup. Nilai R Square adalah 0,425 atau 42,5 % Artinya pengaruh semua variabel bebas : Karakteristik Pekerjaan (X_1) dan Karakteristik Individu (X_2) terhadap variabel independent Kepuasan Kerja Karyawan adalah sebesar 42,5 % dan sisanya sebesar 57,5 % di pengaruhi variabel lain atau yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Uji F (Secara Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.527	2	1.764	9.985	.001 ^b
	Residual	4.769	27	.177		
	Total	8.296	29			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan

Sumber: Hasil Olahan Data 2017

Hasil analisis regresi menggunakan *program SPSS Version 21.0* maka dapat diketahui hasil $F_{hitung} = 9,985$ dan signifikan $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa Karakteristik Pekerjaan (X_1) dan Karakteristik Individu (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Cabang (Area Manado).

Tabel 6. Hasil Uji T (Secara Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.095	.868		1.262	.218
Karakteristik Pekerjaan	1.979	1.881	.228	1.052	.302
Karakteristik Individu	.394	.183	.466	2.151	.041

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data 2017

Dari hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa signifikansi $p\text{-value} = 0,032 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan menerima H_a atau Karakteristik Pekerjaan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Dari hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa Karakteristik Individu (X_2) signifikansi $p\text{-value} = 0,041 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan menolak H_0 atau Karakteristik Individu (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Pembahasan

Pengujian hipotesis 1 menunjukkan adanya pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Cabang (Area Manado) dibuktikan dari nilai signifikan. Artinya Karakteristik Pekerjaan (X_1) dan Karakteristik Individu (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Cabang (Area Manado) (Y). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang nyata dan signifikan antara Karakteristik

Pekerjaan dan Karakteristik Individu secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Cabang (Area Manado).Ketiga faktor tersebut saling mendukung dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pengujian hipotesis 2 menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel karakteristik pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Cabang (Area Manado) diterima. Artinya karakteristik pekerjaan (X_1)berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Cabang (Area Manado) (Y).

Pengujian hipotesis 3 menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel karakteristik individu terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Cabang (Area Manado) diterima. Artinya karakteristik individu (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Cabang (Area Manado) (Y).

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Cabang (Area Manado)
2. Karakteristik Pekerjaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Cabang (Area Manado)
3. Karakteristik Individu secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Cabang (Area Manado)

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan, maka saran yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengingat Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu memiliki pengaruh positif yang signifikan serta memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Tidak menutup kemungkinan bagi pihak manajemen perlu melakukan perbaikan baik berupa kebijakan maupun hal – hal yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan maka pihak Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Cabang (Area Manado) hendaknya perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan lebih memperhatikan karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan,
2. Hasil penelitian dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya untuk Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu dan Kepuasan Kerja Karyawan.
3. Dalam penelitian ini yang diteliti hanya terbatas pada pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Sedangkan faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan yang belum diungkap berapa besar pengaruhnya, semoga pada penelitian selanjutnya dapat membahas factor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- James A.F. Stoner, (2012) *Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan*. Buku 1 Edisi 12. Salemba Empat. Jakarta.
- Otmo, 2012. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja*, edisi ketiga, cetakan kedua, Yogyakarta: Penerbitan STIE YKPN.
- Rachmawati. 2012. *Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*.
- Sugiyono, 2014. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Cetakan ke dua puluh, Alfabeta Bandung.

Tulung, Joy Elly, and Dendi Ramdani (2016). "The Influence of Top Management Team Characteristics on BPD Performance." *International Research Journal of Business Studies* vol. 8 no. 03 (2015–2016).

Umar. 2013. *Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.

Widanami. 2012. *Hubungan Antara Kepuasan Kerjs Dengan Produktivitas Kerja Karyawan*.

Yusniar Lubis. 2012. Pengaruh Karakteristik Individu, Karkateristik Pekerjaan, Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan. *Trikonomika* Vol 11 No 2. Universitas Medan, Sumatera Utara. Fakultas Pascasarjana Pasundan.

