

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Karakteristik individu

1. Pengertian Karakteristik Individu

karakteristik individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya. Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang membarikan tenaga, bakat, kreatifitas, dan usaha mereka dalam organisasi agar suatu organisasi tetap eksistensinya. Setiap manusia memiliki karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya.

Ratih Hurriyati, memberikan pengertian tentang karakteristik individu sebagai berikut: “Karakteristik individu merupakan proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi individu”.

Menurut Ribhan, karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan di masa kerja dalam organisasi.

Menurut Thoha, Karakteristik individu dapat di lihat dari:

1. Keahlian
2. Pendidikan
3. Pengalaman kerja.¹

Setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula meskipun bekerja di tempat yang sama.

¹ Ribhan,” *Hubungan Karakteristik individu Dengan Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel Mediasi (Studi Kasus oada PT Chandra Superstore Tanjung Karang Bandar Lampung)*, Jurnal Bisnis Dan Manajemen, Vol.4 No.2,2008. hlm. 92.

2. Komponen-komponen karakteristik individu

Karakteristik individu memiliki komponen sebagai berikut:

a. Umur

Umur harus mendapatkan perhatian karena akan mempengaruhi kondisi fisik, mental, kemampuan kerja dan tanggung jawab seseorang. Karyawan muda pada umumnya mempunyai fisik yang kuat, dinamis dan kreatif tetapi cepet bosan, kurang bertanggung jawab, cenderung absensi dan turnover-nya tinggi. Karyawan yang umumnya lebih tua kondisi fisiknya kurang, tetapi bekerja ulet, tanggung jawabnya besar serta absensinya dan turnover-nya rendah.²

Hubungan dengan kinerja pekerjaan adalah umur meningkat, maka produktifitas menurun. Alasannya karena menurunnya kecepatan, kecekatan, dan kekuatan. Juga meningkatnya kejenuhan atau kebosanan, dan kurangnya rangsangan intelektual. Namun ada juga study yang mengemukakan bahwa umur dan produktifitas ternyata tidak ada hubungannya sama sekali. Dengan alasan menurunnya keterampilan jasmani tidak cukup extrim bagi menurunnya kinerja. Dan meningkatnya umur biasanya diimbangi dengan meningkatnya pengalaman.³

b. Pendidikan

Pendidikan berasal dari kata didik, artinya bina, mendapat awalan pen-,akhiran -an, yang maknanya sifat dari perbuatan membina atau melatih, mengajar dan mendidik itu sendiri, oleh karena itu, pendidikan merupakan pembinaan, pelatihan, pengajaran dan semua hal yang merupakan bagian dari usaha manusia untuk meningkatkan kecerdasan dan ketrampilannya.⁴

² Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, Edisi Revisi, Hlm.54.

³ <http://lukmancoroners.blogspot.com/2010/04/perilaku-individu-dalam-organisasi-html> diakses pada tanggal 13 Januari 2016.

⁴ Hasan Basri, *Filsafat Pendidikan Islam*, Pustaka Setia, Bandung, 2009, hlm. 53.

Pendidikan adalah suatu aktifitas yang mengembangkan seluruh aspek kepribadian manusia yang berjalan seumur hidup, dengan kata lain, pendidikan tidak hanya di dalam kelas, tetapi berlangsung pula di luar kelas. Pendidikan bukan bersifat formal, tetapi juga nonformal.⁵

Pendidikan diartikan sebagai perusahaan yang didesain untuk memperbaiki atau meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga karyawan yang bersangkutan lebih maju dalam melaksanakan tugas tertentu.⁶

Tujuan diadakannya pendidikan dan pelatihan pada umumnya dalam rangka pembinaan terhadap tenaga kerja atau karyawan agar dapat:

1. Meningkatkan kepribadian dan semangat pengabdian kepada organisasi dan masyarakat.
2. Meningkatkan mutu, kemampuan serta ketrampilan baik dalam melaksanakan tugasnya maupun kepemimpinannya.
3. Melatih dan meningkatkan mekanisme kerja dan kepekaan dalam melaksanakan tugas.
4. Melatih dan melaksanakan kerja dalam merencanakan.
5. Meningkatkan ilmu pengetahuan dan ketrampilan kerja.⁷

Tingkat pendidikan tenaga kerja merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam mengembangkan sumber daya, karena erat kaitannya dengan peningkatan kinerja pekerjaannya. Hal ini mengingat bahwa tenaga kerja yang berpendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas, sehingga akan mendorong seseorang melakukan tindakan yang lebih dalam kerjanya.

⁵ *Ibid*,

⁶ Manulang, *Dasar-Dasar Manajemen*, Gadjah Mada University press, Yogyakarta, 2002, hlm.203.

⁷ Abdurrahman Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, RINEKE CIPTA, Jakarta, hlm.148.

c. Pengalaman kerja

Menurut Dewey, pengalaman tidak menunjuk saja pada sesuatu yang sedang berlangsung di dalam kehidupan batin si subjek atau sesuatu yang ditangkap secara inderawi di dalam dunia luar, atau pun sesuatu yang berada di balik dunia, inderawi yang hanya dicapai dengan akal budi atau intuisi. Pandangan Dewey mengenai pengalaman menyangkut alam semesta, batu, tumbuh-tumbuhan, bintang, penyakit, kesehatan, *temperature*, listrik, kebaktian, respek, cinta, keindahan, misteri, singkatnya seluruh kekayaan pengalaman itu sendiri.⁸

Pengalam kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau ketrampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.⁹ Beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan antara lain:

1. Latar belakang pribadi, mencakup: pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang dilakukan seseorang di waktu lalu.
2. Bakat dan minat untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan (*attitudes* dan *needs*) untuk mermalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganlisaan.
5. Ketrampilan dan kemampuan tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik pekerjaan.¹⁰

Tidak ada alasan bahwa karyawan yang lebih lama bekerja akan lebih produktif dari pada yang junior. Pengalaman kerja dapat

⁸ John Dewey, *Pengalaman & Pendidikan*, kepel Press, Yogyakarta, 2002, hlm.147.

⁹ <http://skripsi-manajemen.blogspot.com/2011/02/pengertian-pengalaman-kerja.html>
diakses pada tanggal 15 Januari 2016

¹⁰ *Ibid*,

memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerja pekerjaannya.¹¹

d. Keahlian

Keahlian harus mendapat perhatian utama. Hal ini akan menentukan mampu tidaknya seseorang menyelesaikan pekerjaan yang di tugaskan kepadanya. Keahlian ini mencakup *technical skill*, *human skill*, dan *conceptual skill*, kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan, serta kecermatan menggunakan peralatan yang dimiliki perusahaan dalam mencapai tujuan.¹²

1. Kemampuan teknis (*technical skill*), Kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas tertentu yang diperoleh dari pengalaman, pendidikan dan *training*.
2. Kemampuan sosial (*human skill*), kemampuan dalam bekerja dengan melalui orang lain yang mencakup pemahaman tentang motivasi dan penerapan kepemimpinan yang efektif.
3. Keterampilan konseptual (*conceptual skill*), Merupakan kemampuan mental untuk menganalisis dan mendiagnosis situasi yang kompleks serta merumuskan konsep.¹³

Kemampuan dan keterampilan memainkan peranan penting sekali dalam perilaku individu dan performa sebuah kemampuan atau *ability* merupakan sebuah sifat (yang melekat pada manusia atau yang dipelajari)

¹¹ Payaman J. Simanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Lembaga penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta, 2005, hlm.93.

¹² Malayu S.P. Hasibuan, *Op.cit.*, hlm.54.

¹³ <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/04/pelatihan-kerja-definisi-tujuan-teknik.html> diakses pada tanggal 27 Desember 2015.

yang memungkinkan seseorang melaksanakan sesuatu tindakan atau pekerjaan mental atau fisik.¹⁴

Ability individu diwujudkan dalam bentuk kompetensi. Individu yang kompeten memiliki pengetahuan dan keahlian. Sejak dilahirkan setiap individu dianugerahi Tuhan dengan bakat dan kemampuan. Bakat adalah kecerdasan alami yang bersifat bawaan. Kemampuan adalah kecerdasan individu yang diperoleh melalui belajar.¹⁵

B. Karakteristik Pekerjaan

1. Pengertian Karakteristik Pekerjaan

Konsep karakteristik pekerjaan dapat ditemukan pada program pemerikayaan pekerjaan sebagai salah satu bagian dari program desain ulang pekerjaan. Mengutip pendapat Malayu S.P Hasibuan mengatakan bahwa pemerikayaan pekerjaan adalah perluasan dan tanggung jawab secara vertikal yang akan dikerjakan seorang pejabat dalam jabatannya. Karakteristik Pekerjaan merupakan suatu perancangan kegiatan kerja karyawan yang di susun berdasarkan keinginan dan kemampuan karyawan tersebut. Dalam karakteristik pekerjaan ada beberapa faktor untuk mengurai hasil gabungan yang di antaranya Dimensi pekerja inti, kondisi psikologis, hasil kerja, kebutuhan kekuatan untuk berkembang karena orang mempunyai kemampuan dan kebutuhan yang berbeda, maka menjadi penting untuk menyadari perbedaan potensi masing-masing individu.¹⁶

Menurut James A.F Stoner mengatakan bahwa karakteristik pekerjaan adalah sifat dari karyawan yang meliputi jumlah tanggung jawab, macam tugas, dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari karakteristik pekerjaan itu sendiri. Sebuah pekerjaan yang secara intrinsik

¹⁴ J.Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi*, Kencana, Jakarta, 2004, hlm. 201.

¹⁵ Sopiah, *Perilaku Organisasional*, ANDI, Yogyakarta, 2008, hlm. 23.

¹⁶ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2003, hlm. 47.

memuaskan akan lebih memberi semangat bagi kebanyakan orang daripada sebuah pekerjaan yang tidak memuaskan.¹⁷

Pekerjaan yang terlalu monoton memiliki lingkup yang kecil, tidak membutuhkan banyak keahlian dalam penyelesaiannya akan menciptakan rasa jenuh yang diikuti dengan turunnya tingkat kepuasan kerja. Walker dan Guest menemukan suatu fakta bahwa karyawan pada umumnya tidak menyukai pekerjaan yang dilakukan secara berulang-ulang, terlalu terspesialisasi, dan bersifat mekanistik. Oleh sebab itu keadaan seperti ini harus mampu diantisipasi oleh setiap manajer misalnya melakukan rotasi pekerjaan ataupun perluasan cakupan pekerjaan.¹⁸

Sehingga dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan adalah sifat dari tugas karyawan dan meliputi jumlah tanggung jawab, variasi tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari karakteristik pekerjaan itu sendiri. Karakteristik pekerjaan memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kepuasan kerja, contoh, jika terdapat kesamaan antara nilai maupun keinginan seorang karyawan dengan dimensi karakteristik pekerjaan yang ada dalam perusahaan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang dilihat dari rasa memiliki dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya.

2. Aspek-aspek Karakteristik Pekerjaan

Model karakteristik pekerjaan menunjukkan suatu pekerjaan ke arah hasil yang diinginkan dan didorong harus menguasai dimensi inti pekerjaan yang meliputi:

a. *Skill Variety* (Variasi Keterampilan)

Skill Variety (Variasi Keterampilan) adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan membutuhkan variasi aktifitas yang berbeda dalam menyelesaikan pekerjaan yang melibatkan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda dari karyawan.

¹⁷James A.F Stoner, *Manajemen Organisasi*, Erlangga, Jakarta, 1992, hlm. 23.

¹⁸Abdi Akbar, *Op. Cit*, hlm. 184.

b. *Task Identity* (Identitas tugas)

Task Identity (Identitas tugas) adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan membutuhkan penyelesaian menyeluruh dan teridentifikasi pembagiannya, oleh karena seseorang terlibat mengerjakan pekerjaan dari awal sampai akhir dengan hasil yang memungkinkan.

c. *Task Significance* (Signifikasi Tugas)

Task Significance (Signifikasi Tugas) adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan adalah penting dan melibatkan kontribusi yang berarti terhadap organisasi atau masyarakat pada umumnya.

d. *Autonomy* (Otonomi)

Autonomy (Otonomi) adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan memberikan kebebasan secara substansial, kemerdekaan dan keleluasaan dalam membuat *schedule* pekerjaan dan menentukan prosedur yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan.

e. *Job Feedback* (Umpan balik Pekerjaan)

Job Feedback (Umpan balik Pekerjaan) adalah suatu tingkatan dimana hasil aktifitas penyelesaian pekerjaan diperoleh langsung oleh karyawan dan informasi yang jelas mengenai seberapa baik pekerjaan telah dikerjakan.¹⁹

3. Karakteristik Pekerjaan dalam Islam

Sebenarnya umat Islam termasuk beruntung karena semua pedoman dan panduan sudah terkodifikasi. Kini tinggal bagaimana menterjemahkan dan mengapresiasikannya dalam kegiatan harian, mingguan dan bulanan. Jika kita pandang dari sudut bahwa tujuan hidup itu mencari ridha Allah SWT maka apapun yang dikerjakannya, apakah di rumah, di kantor, di ruang kelas, di perpustakaan, di ruang penelitian ataupun dalam kegiatan kemasyarakatan, takkan lepas dari kerangka tersebut. Artinya, setiap pekerjaan yang kita lakukan, dilaksanakan dengan sadar dalam kerangka pencapaian ridha Allah.

¹⁹Arief Subyantoro, *Op. Cit*, hlm. 12-13

Cara melihat seperti ini akan memberi dampak, misalnya, dalam kesungguhan menghadapi pekerjaan. Jika seseorang sudah meyakini bahwa Allah SWT sebagai tujuan akhir hidupnya maka apa yang dilakukannya di dunia tak dijalankan dengan sembarangan. Ia akan mencari kesempurnaan dalam mendekati kepada *Al-Haq*. Ia akan mengoptimalkan seluruh kapasitas dan kemampuan inderawi yang berada pada dirinya dalam rangka mengaktualisasikan tujuan kehidupannya. Ini bisa berarti bahwa dalam bekerja ia akan sungguh-sungguh karena bagi dirinya bekerja tak lain adalah ibadah, pengabdian kepada Yang Maha Suci. Lebih seksama lagi, ia akan bekerja dalam bahasa populernya secara profesional.²⁰

C. Kepuasan Karyawan

1. Pengertian Kepuasan Karyawan

Kepuasan merupakan kunci pendorong moral kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.²¹ Kepuasan kerja adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut.²²

Kepuasan kerja juga dapat dirumuskan sebagai respon umum pekerja berupa perilaku yang ditampilkan oleh karyawan sebagai hasil persepsi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya. Seorang pekerja yang masuk dan bergabung dalam suatu organisasi atau institusi atau perusahaan mempunyai seperangkat keinginan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu dan membentuk suatu harapan yang dapat

²⁰Asep Setiawan, *Etos Kerja dalam Pandangan Islam*, Artikel, Januari 2007, diakses tanggal 20 Januari 2015.

²¹Rita Johan, *Kepuasan Kerja Karyawan dalam Lingkungan Institusi Pendidikan*, Jurnal Penelitian, Jakarta, 2002, hlm.8

²²Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2000, hlm. 8

diharapkan dapat di tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dengan kenyataan yang ditemui dan didapatkannya ditempatnya bekerja. Menurut Rahayuningsih sebagaimana yang dikutip oleh Emilin Rosita Dewi menyatakan walaupun pekerjaan yang dijalankan beresiko tinggi atau memiliki tekanan yang cukup tinggi karena seseorang tersebut merasa puas dari dalam perusahaannya maka segala sesuatu membuahkan hasil yang maksimal.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan atas suatu pekerjaan. Kepuasan kerja berkaitan erat antara sikap karyawan terhadap berbagai faktor dalam pekerjaan, antara lain: situasi kerja, pengaruh sosial dalam kerja, imbalan, dan kepemimpinan, serta faktor lain. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Masing-masing individu mempunyai tingkat kepuasan berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak aspek yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, semakin tinggi tingkat kepuasannya. Dari deskripsi tersebut umumnya dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dengan mempertimbangkan aspek yang ada di dalam pekerjaannya sehingga timbul dalam dirinya suatu perasaan senang atau tidak senang terhadap situasi kerja dan rekan sekerjanya. Apa yang dirasakan individu tersebut dapat positif atau negatif, tergantung dari persepsi terhadap pekerjaan yang dilakukan.²³

Menurut As'ad dalam Soedjono menjelaskan bahwa variable yang dapat di jadikan indikasi menurunnya kepuasan kerja adalah tingginya tingkat absensi (*absenteeism*), tingginya keluar masuknya karyawan (*turnover*), menurunnya produktivitas kerja atau prestasi kerja karyawan (*performance*). Apabila indikasi menurunnya kepuasan kerja karyawan

²³Masrukhin dan Waridin, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai", Jurnal EKOBIS, Vol. 7, No.2, Juni 2006, hlm. 201-202

tersebut muncul, maka hendaknya segera ditangani agar tidak merugikan perusahaan.²⁴

2. Jenis-jenis Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yulk yang dikutip oleh Sri Budi Cantika Yuli, bahwa teori-teori tentang kepuasan kerja dapat dikelompokkan menjadi 3 macam, yaitu :

a. *Discrepancy Theory* (Teori Perbedaan)

Teori ini dipelopori oleh Porter, Ia mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan, dengan demikian orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan.

b. *Equity Theory* (Teori Keseimbangan)

Teori yang dikembangkan oleh Adam ini berprinsip bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia akan merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi, diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekilas, sekantor maupun tempat lain.

c. *Two Factor Theory* (Teori Dua Faktor)

Yang dimaksud dengan dua faktor tentang motivasi yang dikemukakan oleh Herzberg adalah faktor yang membuat orang merasa puas (*satisfiers*) dan faktor yang membuat orang tidak puas (*dissatisfiers*). Menurut Herzberg, ada serangkaian kondisi yang menyebabkan orang merasa tidak puas. Jika kondisi itu ada dan tidak diperhatikan, maka orang itu tidak akan termotivasi. Faktor-faktor itu meliputi :

- 1) Kondisi Kerja
- 2) Status
- 3) Keamanan kerja
- 4) Mutu dari penyediaan

²⁴Soedjono, "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan", Jurnal Ekonomi Manajemen & Kewirausahaan, Vol. 1, No. 1, 2005, hlm. 26

- 5) Upah
- 6) Prosedur perusahaan
- 7) Hubungan antar personal

3. Teori Kepuasan Kerja

kerja merupakan salah satu komponen dari kepuasan hidup, sehingga menjadi suatu hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam pengembangan dan pemilihan tenaga kerja. Karena bila karyawan tidak mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya, maka motif mereka akan turun, absensi, dan keterlambatan akan meningkat dan menjadi semakin sulit untuk bekerja sama dengan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dari seseorang akan ikut menjadi penentu kelangsungan operasional suatu perusahaan.

Adapun teori kepuasan kerja yang dikembangkan oleh Adam yaitu *equity theory*. Pada prinsipnya teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas sepanjang mereka merasa ada keadilan (*equity*). Perasaan *equity* dan *inequity* atas waktu situasi diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun di tempat lain. Teori ini mengidentifikasi elemen-elemen *equity* meliputi tiga hal, yaitu: (a) *Input*, adalah sesuatu yang berharga yang dirasakan oleh pegawai sebagai masukan terhadap pekerjaannya, (b) *Out Comes*, adalah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan sebagai hasil pekerjaannya, (c) *Comparison persona*, adalah perbandingan antara *input* dan *out comes* yang diperolehnya.²⁵

4. Kepuasan Kerja dalam Islam

Kepuasan adalah sesuatu yang relatif oleh karena itu tidak mudah diukur, karena kepuasan kerja manusia lebih banyak dipengaruhi beragam keinginan dipengaruhi oleh berbagai preferensi misalnya, pengaruh keluarga, lingkungan dan media

²⁵Purwanto dan Wahyuddin, "Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan", Artikel Kepuasan Kerja, diakses tanggal 17 Januari 2015, hlm. 4.

visual sehingga rasa kepuasan setiap orang tidak dapat disamaratakan karena ukurannya tidak sama.²⁶

Bagi seorang muslim tidak hanya mempertimbangkan hasil kerja tetapi juga kelangsungan pekerjaan yang dilakukan, salah satu kompetensi moral yang dimiliki seseorang yang berbudaya kerja Islami adalah nilai keikhlasan. Ikhlas berarti suasana atau ungkapan tentang apa yang benar keluar dari hati nurani yang paling dalam. Seseorang yang bekerja dengan ikhlas berarti mengalami kepuasan kerja yang sangat mendalam dari dalam hati. Sikap ikhlas bukan hanya out put dari cara dirinya bekerja melainkan juga input yang membentuk kepribadian yang didasarkan pada sikap yang bersih dari keikhlasan dalam melakukan pekerjaan maka akan timbul semangat dalam hati, Hal tersebut ditekankan dalam al Qur'an sebagai berikut:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا لَا تَخُوْنُوْا اللّٰهَ وَالرَّسُوْلَ وَتَخُوْنُوْا اٰمَنَاتِكُمْ وَاَنْتُمْ تَعْلَمُوْنَ

Artinya: "*Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedangkan kamu mengetahuinya*". (Q.S Al-Anfal :27)²⁷

Seorang muslim sejati dalam melaksanakan pekerjaan dikatakan mendapatkan kepuasan kerja apabila mendapat ridlo Allah. Karena dalam melakukan pekerjaan didasarkan pada ibadah dengan ikhlas dan puas akan mendapatkan pahala atas perbuatan baiknya.

D. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu yang mendukung dilakukannya penelitian ini antara lain:

²⁶Heri Sudarsono, *Konsep Ekonomi Islam*, Ekonosia, Yogyakarta, 2002, hlm. 157

²⁷Al-Qur'an Surat Al-Anfal Ayat 27, *Yayasan Penyelenggara Penerjemah dan Penafsir Al-Qur'an, Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Depag RI, Jakarta, 1989, hlm. 143.

1. Berdasarkan penelitian Nur Hayati dan Imelda Cristina Sinaga (2014) dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu (*Individual Characteristic*) dan Karakteristik Tim (*Characteristics Team*) terhadap Kinerja Tim (*Performance Team*) (Studi pada Karyawan Bagian Marketing PT. Srikandi Diamond Motor)” penelitian ini menghasilkan bahwa karakteristik individu tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja tim, ini diperoleh nilai koefisien regresi sebesar -0,027 dengan tingkat sig.0,813. Karena tingkat probabilitas sig.0,813 > 0,05 maka H₀ diterima. Artinya variabel karakteristik individu tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja tim. karakteristik tim memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja tim, ini diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,426 dengan tingkat sig.0,013. Karena tingkat probabilitas sig. 0,013 < 0,05 maka H₀ ditolak. Artinya variabel karakteristik tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tim.²⁸

Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan Nur Hayati dan Imelda Cristina Sinaga (2014), maka terdapat perbedaan dengan penelitian yang peneliti lakukan. Adapun perbedaannya adalah terletak pada variabel independent (X) dimana pada penelitian terdahulu menggunakan variabel karakteristik individu dan karakteristik Tim, sedangkan pada penelitian ini menggunakan variabel karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan sebagai variabel independent. Perbedaan lainnya juga terdapat pada variabel dependent (Y) dimana penelitian ini menggunakan variabel kepuasan kerja. Selain itu subjek lokasi yang diteliti berfokus pada lembaga keuangan atau BMT.

2. Berdasarkan penelitian Indi Djastuti (2011) dengan judul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tingkat Managerial Perusahaan Jasa Konstruksi di Jawa Tengah”, penelitiannya menghasilkan bahwa variasi keterampilan karyawan berpengaruh positif

²⁸ Nur Hayati dan Imelda Cristina Sinaga, “Pengaruh Karakteristik Individu (*Individual Characteristic*) dan Karakteristik Tim (*Characteristics Team*) terhadap Kinerja Tim (*Performance Team*) (Studi pada Karyawan Bagian Marketing PT. Srikandi Diamond Motor)”, *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*, Vol.VI No. 1/April/2014, hlm. 16.

dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai t statistik hitung sebesar 2,627 dengan probabilitas signifikansi p value sebesar 0,007. Identitas tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai t statistik hitung sebesar 2,405 dengan probabilitas signifikansi p value sebesar 0,009.

Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan Indi Djastuti (2011) dengan penelitian ini terletak pada variabel independent (X) dimana penelitian ini menggunakan variabel karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan, sedangkan pada penelitian Indi Djastuti hanya menggunakan karakteristik pekerjaan sebagai variabel dependen. Perbedaan lainnya juga terletak pada variabel dependen (Y) yaitu pada penelitian Indi Djastuti menggunakan variabel Komitmen Organisasi Karyawan, sedangkan pada penelitian ini menggunakan variabel kepuasan kerja.²⁹

3. Berdasarkan penelitian Andy Irawan dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviors* dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediator Pada *Event Organizer* di Surabaya”, penelitian ini menghasilkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviors* sebesar 5,570. Sedangkan untuk hipotesis keempat dinyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap *organizational citizenship behaviors* sehingga ketika karakteristik pekerjaan secara langsung tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviors* sebesar 0,830 namun kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviors* sedangkan kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh karakteristik

²⁹ Indi Djastuti (2011) dengan judul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tingkat Managerial Perusahaan Jasa Konstruksi di Jawa Tengah” *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 13, No. 1, April 2011, hlm. 13-14.

pekerjaan sehingga bisa dinyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap *organizational citizenship behaviors*.³⁰

Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan Andy Irawan, maka terdapat perbedaan dengan penelitian yang peneliti lakukan. Adapun perbedaannya adalah terletak pada variabel dependent (Y), dimana pada penelitian Andy Irawan menggunakan variabel *Organizational Citizenship Behaviors*, sedangkan pada penelitian ini menggunakan variabel kepuasan kerja. Selain itu pada penelitian Andy Irawan menggunakan metode penelitian moderating dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating.

4. Berdasarkan penelitian Sapto Supriyanto, Djabir Hamzah, Abdul Rahman Kadir, dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Departemen Engineering Technical Development & Support PT. Vale Indonesia Tbk” dalam penelitiannya dihasilkan bahwa karakteristik individu dan karakteristik organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 4,670 pada taraf signifikansi 0,000. Selain itu, ditemukan pula bahwa karakteristik individu, karakteristik organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 3,670 pada taraf signifikansi 0,000.³¹

Temuan lainnya bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja karyawan dibandingkan karakteristik organisasi. Implikasi hasil penelitian ini bahwa faktor karakteristik individu dan karakteristik organisasi penting dipertimbangkan dalam

³⁰ Andy Irawan, “Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviors* dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediator Pada *Event Organizer* di Surabaya” *Fakultas Bisnis dan Manajemen, Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya*, 2012, hlm. 3.

³¹ Sapto Supriyanto, Djabir Hamzah, Abdul Rahman Kadir, “Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Departemen Engineering Technical Development & Support PT. Vale Indonesia Tbk”, *Fakultas Ekonomi Universitas Hasanudin*, hlm. 7-8.

menetapkan kebijakan pengembangan motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan Sapto Supriyanto, Djabir Hamzah, Abdul Rahman Kadir, maka terdapat perbedaan dengan penelitian yang peneliti lakukan. Adapun perbedaannya adalah terletak pada variabel independent (X) dimana pada penelitian ini menggunakan karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan. Perbedaan lainnya juga terletak pada variabel dependen (Y) yaitu pada penelitian Sapto Supriyanto, Djabir Hamzah, Abdul Rahman Kadir menggunakan variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan, sedangkan pada penelitian ini hanya menggunakan satu variabel dependent yaitu variabel kepuasan kerja. Selain itu subjek lokasi yang diteliti berfokus pada lembaga keuangan atau BMT.

5. Berdasarkan penelitian Andy Setiawan dan Tri Bodroastuti (2012) dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu dan Faktor-Faktor Pekerjaan terhadap Motivasi (Studi Pada Karyawan CV. Bintang Timur Semarang)” dalam penelitiannya dihasilka bahwa persamaan regresinya adalah $X1 = 3.837$; $X2 = 15.712$; $X3 = 7.447$; $X4 = 2.944$; $X5$ and $X6 = 5.436 = 4.869$. Dengan nilai secara bersama-sama atau Uji F sebesar $522.971 > F$ tabel 3.232. hasil penilaian motivasi dapat menunjukkan apakah sumber daya manusia telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas. Informasi dalam penilaian motivasi karyawan merupakan refleksi dari berkembang atau tidaknya suatu perusahaan. Hal ini dapat diartikan bahwa penurunan atau peningkatan penjualan merupakan perkembangan dari suatu perusahaan. Dengan adanya perkembangan ini tentunya tidak lepas dari motivasi karyawan yang berkualitas.³²

³² Andy Setiawan dan Tri Bodroastuti, “Pengaruh Karakteristik Individu dan Faktor-Faktor Pekerjaan terhadap Motivasi (Studi Pada Karyawan CV. Bintang Timur Semarang)”, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala, hlm. 1.

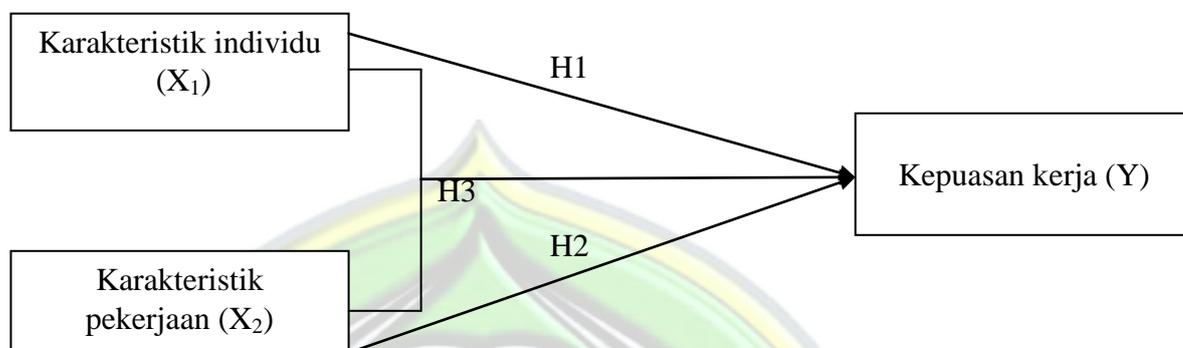
Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan Andy Setiawan dan Tri Bodroastuti (2012), maka terdapat perbedaan dengan penelitian yang peneliti lakukan. Adapun perbedaannya adalah terletak pada variabel independent (X) dimana pada penelitian ini menggunakan karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan. Perbedaan lainnya juga terletak pada variabel dependen (Y) yaitu pada penelitian Andy Setiawan dan Tri Bodroastuti menggunakan variabel Motivasi, sedangkan pada penelitian ini variabel dependent yaitu variabel kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Selain itu subjek lokasi yang diteliti berfokus pada lembaga keuangan atau BMT.

E. Kerangka Berpikir

Karakteristik individu merupakan perilaku atau karakter yang ada pada diri seseorang karyawan. Karakteristik individu akan mendukung perilaku yang kreatif dan akhirnya akan bermuara pada kreatifitas organisasi dari kemampuan individu untuk menerapkan pengalaman-pengalaman masa lalu dan membangun petunjuk atau arah yang kemudian akan menghasilkan pemecahan masalah kreatif yang nantinya akan berdampak positif bagi kepuasan karyawan.

Karakteristik pekerjaan seorang karyawan jelas terlihat desain pekerjaan seorang karyawan. Desain pekerjaan menentukan bagaimana pekerjaan dilakukan oleh karena itu sangat mempengaruhi perasaan karyawan terhadap sebuah pekerjaan, seberapa pengambilan keputusan yang dibuat oleh karyawan kepada pekerjaannya, dan seberapa banyak tugas yang harus dirampungkan oleh karyawan yang berdampak pada tingkat kepuasan karyawan.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Teoritis



F. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.³³

Berdasarkan kerangka berfikir di atas, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H₁: Terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik individu terhadap kepuasan kerja karyawan di BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Jepara.
- H₂: Terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan di BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Jepara.
- H₃: Terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan di BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Jepara.

³³.Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung, 2012. Hlm.93.