

Influence of Job Characteristics and Non-Physical Work Environment on Job Satisfaction at Biro Adm. Pemda Propinsi Jateng

Citra Lutfi Annajib, Rara Ririn Budi Utamingtyas²⁾, Irawan Malebra

Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Semarang, Jl. Prof. Sudarto, Semarang, 50275

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of job characteristics and non-physical work environment on job satisfaction of employees of the Biro Administrasi Pembangunan Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah. Collecting data by questionnaire, and observation. The scale used in this study is a Likert scale of 5. Using saturated sampling, the samples of this study were all employees of the Biro Administrasi Pembangunan Daerah, totaling 42 employees. The analytical method used in this study is multiple linear regression analysis, validity test, reliability test, classic assumption test, F test R square, and T-test. The results of this study indicated that job characteristics and non-physical work environment affect job satisfaction. Job Characteristics and Non-Physical Work Environment contributed 53.2%, while the remaining 46.8% was influenced by other variables not examined in this study. Because this study uses only two variables, this can be a weakness of the study. Therefore, it is recommended for further researchers to use other variables outside the study that affect job satisfaction by 46.8%

Keywords: *job characteristics, non-physical work environment, and job satisfaction*

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Biro Adm Pemda Propinsi Jateng

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan di Biro Administrasi Pembangunan Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah. Metode pengumpulan data dengan kuesioner, dan observasi. Skala yang digunakan dari penelitian ini menggunakan skala Likert dengan skala 5. Menggunakan total sampling, sampel dari penelitian ini adalah semua karyawan Biro Administrasi Pembangunan Daerah dengan total 42 pegawai. Metode analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji F, koefisien determinasi dan uji T. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan software IBM SPSS versi 25, Karakteristik Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Non Fisik memberikan kontribusi sebesar 53,2% sementara sisanya 46,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Karena penelitian ini hanya menggunakan dua variabel, ini bisa menjadi kelemahan penelitian. Oleh karena itu disarankan untuk peneliti selanjutnya menggunakan variabel lain diluar penelitian ini yang mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 46,8%.

Kata kunci: *karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam cakupan bisnis merupakan orang yang bekerja di dalam suatu organisasi yang sering disebut karyawan. SDM merupakan aset penting dalam organisasi, tanpanya organisasi tidak mampu menghasilkan keuntungan atau menambah nilainya sendiri (Taufiqurokhman, 2009:1). Semakin besar organisasi akan semakin banyak karyawan yang bekerja di dalam organisasi tersebut. Sehingga permasalahan tidak dapat dihindari, seperti konflik, stres, demotivasi, tidak disiplin, dan permasalahan lainnya (Sinambela, 2016:6). Apabila permasalahan tersebut tidak dapat diselesaikan dengan segera, dikhawatirkan akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di dalam organisasi tersebut. Untuk mencapai kepuasan kerja karyawan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya, salah satunya karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja non fisik (Wati dan Yusuf, 2020).

Organisasi perlu memahami bahwa sumber daya manusia harus dikelola dengan baik, sehingga sumber daya manusia yang ada mampu membawa organisasi mencapai tujuan bersama. Terutama pada organisasi pemerintahan yang bersentuhan langsung dengan masyarakat dalam memberi pelayanan publik, diharapkan organisasi mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik. Berdasarkan peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 70 tahun 2018 tentang OTK Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah, Sekretariat Daerah yang selanjutnya disingkat SETDA merupakan unsur staf yang berkedudukan di bawah SEKDA dan bertanggung jawab kepada Gubernur. SETDA dibantu tiga asisten. Biro Administrasi Pembangunan Daerah berada dibawah naungan Asisten Administrasi.

Dalam wawancara dengan beberapa karyawan Biro Administrasi Pembangunan

Daerah SETDA Provinsi Jawa Tengah dan pengamatan langsung yang dilakukan selama kegiatan magang di instansi tersebut, faktor karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh yang besar atas menurunnya kepuasan kerja karyawan karena beberapa karyawan merasa bahwa karakteristik pekerjaan belum terlaksana dengan baik dalam biro Bangda. Pembagian pekerjaan belum terdistribusi dengan baik dan pekerjaan yang diberikan belum sesuai dengan kemampuan karyawan. Hal ini sejalan dengan Sulaimiah, et al (2018) bahwa karakteristik pekerjaan yang sulit dan menuntut keterampilan khusus akan menjadi tekanan bagi karyawan. Kemudian, lingkungan kerja non-fisik turut andil dalam menurunnya kepuasan kerja karyawan karena beberapa karyawan merasa bahwa hubungan antar karyawan yang kurang baik, kurangnya kekompakan dan koordinasi karyawan yang ada dalam satu bagian ataupun sub bagian sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, karena dalam menjalankan pekerjaan diperlukan kerjasama dengan karyawan lainnya. Hal ini dipertegas dengan Fitriani, Nurlaela dan Sudarwadi (2018) bahwa dalam lingkungan kerja non fisik diharapkan tidak adanya perselisihan antar sesama rekan kerja dan diharapkan adanya hubungan yang harmonis dengan rekan kerja.

Peneliti melakukan pra survey untuk mengidentifikasi karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja yang diterapkan di Biro Bangda SETDA Provinsi Jawa Tengah dengan jumlah responden sebanyak 10 orang. Kesimpulan dari pra survey sebagai berikut: pada variabel karakteristik pekerjaan, 6 dari 10 karyawan menyatakan setuju atas pernyataan bahwa pemberian tugas belum sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan. Terlihat bahwa pekerjaan yang ada membutuhkan

keterampilan yang tidak dimiliki oleh karyawan. Hasil pra survey pada variabel lingkungan kerja non fisik didapati 8 dari 10 karyawan menyatakan tidak setuju atas pernyataan penghargaan berupa pengakuan dari atasan membuat semakin rajin dalam bekerja, yang menunjukkan bahwa untuk meningkatkan semangat kerja pada karyawan membutuhkan hal lain selain pengakuan dari atasan. Pada hasil pra survey variabel kepuasan kerja didapati bahwa 5 dari 10 karyawan menyatakan setuju atas pernyataan bahwa promosi jarang terjadi di tempat kerja dan 5 karyawan lainnya menyatakan setuju atas pernyataan tersebut. Dari hasil pra survey kepuasan kerja menunjukkan bahwa beberapa faktor dalam kepuasan kerja belum terpenuhi.

Pada penelitian terdahulu, didapati adanya *research gap* antara karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian yang dilakukan Rachmawati, Murwaningsih dan Susilowati (2019) dan Akbar (2009) memiliki hasil bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun hasil berbeda didapati oleh Kadir, Sjahrudin dan Purnomo (2017) yang memiliki hasil penelitian bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian yang dilakukan Surijadi dan Idris (2020) dan Mukson dan Lubis (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun dalam penelitian yang dilakukan oleh Wijaya, Kresdianto dan Remiasa (2021) memiliki hasil bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat dirumuskan beberapa

pertanyaan diantaranya: (1) Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Biro Administrasi Pembangunan Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah (2) Apakah lingkungan kerja non-fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Biro Administrasi Pembangunan Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah (3) Apakah karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja non-fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Biro Administrasi Pembangunan Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah.

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan di Biro Administrasi Pembangunan Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah secara parsial dan bersama-sama.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah Biro Administrasi Pembangunan Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah dengan jumlah sampel yang digunakan adalah 42 orang karyawan yang ditentukan dengan total sampling, menurut Sugiyono (2019:133) sampel total merupakan teknik penentuan sampel dimana seluruh anggota populasi digunakan menjadi sampel. Jenis data yang digunakan yaitu bersumber dari data primer pada penelitian ini diperoleh setelah melakukan pengamatan dan hasil dari penyebaran kuesioner yang diisi oleh responden dan karakter data ini adalah data kuantitatif.

Adapun metode pengambilan data yang digunakan adalah kuesioner, dan observasi. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2019:146) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau

sekelompok orang tentang fenomena sosial. Data keluaran dari skala likert adalah data interval atau rasio. Memiliki 5 poin pada tiap pernyataan dari setuju dan tidak setuju untuk mengakomodasi responden dalam menyampaikan jawabannya, sehingga ditemukan penilaian yang berkualitas.

Karakteristik pekerjaan merupakan bagian dari desain tugas yang berupa ruang lingkup kerja yang memiliki lima dimensi, yaitu: macam-macam kemampuan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik (Luthans dalam Lumiu, Pio, dan Tatimu, 2019). Indikator karakteristik pekerjaan menurut (Robbins dan Judge, 2017:283) yang mengacu pada *Job Characteristics Model* adalah keanekaragaman keterampilan, identifikasi tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik.

Menurut Sedarmayanti dalam Wati dan Yusuf (2020) lingkungan kerja non fisik merupakan seluruh keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik sesama rekan kerja maupun hubungan dengan atasan dan bawahan dan lainnya yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Wursanto dalam Wati dan Yusuf (2020) indikator lingkungan kerja non fisik adalah pengawasan, suasana kerja, sistem pemberian imbalan, rasa aman dan hubungan dengan pegawai lain

Menurut Kreitner dan Kinicki (2010:170) kepuasan kerja pada dasarnya mencerminkan sejauh mana seorang individu menyukai pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang. Indikator kepuasan kerja menurut Luthans (2011:142) adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisor dan rekan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari 42 responden diketahui bahwa sebagian besar responden berdasarkan jenis kelamin adalah pria sebanyak 78,2%. Berdasarkan masa kerja telah bekerja lebih dari 15 tahun sebanyak 40,5%. Berdasarkan usia sebanyak 33,3% berusia 41 - 50 tahun. Berdasarkan tingkat pendidikan sebanyak 45,2% merupakan lulusan D4/S1.

Uji validitas ini dilakukan terhadap 42 responden sehingga r tabel yang diperoleh dari rumus $df: N-2 = 42-2 = 40$ adalah 0,3044. Hasil uji validitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua item dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai r hitung $>$ r tabel, sehingga dapat disimpulkan semua item pertanyaan kuesioner untuk karakteristik pekerjaan (X1), lingkungan kerja non fisik (X2) dan kepuasan kerja (Y) dinyatakan valid.

Uji Reabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel (Ghozali, 2018:45). Kriteria instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila koefisien reliabilitas melalui teknik cronbach alpha (α) $>$ 0,70. Hasil uji reliabilitas pada ketiga variabel memiliki nilai cronbach alpha $>$ 0,70 yang menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner dapat diandalkan atau reliabel.

Uji Normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018:161). Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan tiga cara yaitu analisis grafik Histogram, analisis P-Plot dan uji *kolmogorov-smirnov*.

Pengujian dengan grafik Histogram data dikatakan terdistribusi dengan normal apabila bentuk garis melengkung dan terdapat pada posisi yang simetris, tidak condong ke kanan ataupun ke kiri. Hasil pengujian uji normalitas menggunakan grafik histogram

menunjukkan bahwa data telah lolos uji normalitas karena letak grafik tidak simetris. Adapun hasil uji normalitas dengan analisis P-Plot menunjukkan bahwa data terdistribusi dengan normal, dilihat dari penyebaran titik-titik terletak pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Lalu hasil uji normalitas dengan uji *kolmogorov-smirnov* diketahui bahwa nilai Assymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 atau lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data tersebut terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (Ghozali, 2018:107). Uji multikolinearitas dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila $VIF < 10$, berarti tidak terdapat multikolinearitas. Namun, jika $VIF > 10$ maka terdapat multikolinearitas dalam data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja non fisik memiliki nilai *Tolerance* $0,441 > 0,01$ dan $VIF 2,268 < 10$. Dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini terbebas dari gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:137). Cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi dengan residualnya. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka telah terjadi heteroskedastisitas. Namun, jika tidak ada pola yang jelas, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika nilai signifikansinya $> 0,05$ maka model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa titik-titik menyebar

secara acak dan tidak beraturan di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Uji Linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak (Ghozali, 2018:167). Penelitian menggunakan uji linearitas dengan ketentuan signifikan lebih dari 0,05 dari $F_{hitung} < F_{table}$. Hasil dari uji linearitas yang menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi linearitas (linearity) sebesar $0,000 < 0,05$ dan penyimpangan dari linearitas (deviation of linearity) pada variabel karakteristik pekerjaan sebesar $0,282 > 0,05$ dan pada variabel lingkungan kerja non fisik sebesar $0,852 > 0,05$.

Untuk menguji pengaruh karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja digunakan model analisis regresi linier berganda. Menurut Hardani, et al (2020:394) regresi ganda adalah teknik yang digunakan untuk mengukur efek dua atau lebih variabel independen pada variabel dependen tunggal yang diukur pada skala rasio. Dalam penelitian ini didapati persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 8,970 + 0,378x_1 + 0,483x_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa apabila konstanta sebesar positif 8,970 artinya apabila variabel X_1 dan X_2 bernilai nol atau nilainya tetap (konstan), maka variabel Y memiliki nilai sebesar 8,970.

Berdasarkan hasil dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a) Karakteristik Pekerjaan (X_1)
Koefisien regresi variabel X_1 sebesar 0,378 yang artinya apabila terjadi peningkatan variabel X_1 sebesar 1 satuan, maka akan menyebabkan

peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0,378 satuan. Koefisien bernilai positif yang berarti bahwa arah hubungan variabel X1 terhadap variabel Y searah dimana apabila variabel X1 naik maka variabel Y naik. Semakin tinggi nilai variabel X1 maka semakin tinggi nilai variabel Y, dan begitu pula sebaliknya.

b) Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

Koefisien regresi variabel X2 sebesar 0,483 yang artinya apabila terjadi peningkatan variabel X2 sebesar 1 satuan, maka akan menyebabkan peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0,483 satuan. Koefisien bernilai positif yang berarti bahwa arah hubungan variabel X2 terhadap variabel Y searah dimana apabila variabel X2 naik maka variabel Y naik. Semakin tinggi nilai variabel X2 maka semakin tinggi nilai variabel Y, dan begitu pula sebaliknya.

Uji F dinamakan uji signifikansi secara keseluruhan terhadap garis regresi yang diobservasi maupun estimasi. Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas bersama-sama mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel terkait (Ghozali, 2018:98). Hasil dari uji F dalam penelitian ini memiliki hasil $F_{hitung} 24,266 > F_{tabel} 3,23$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

Koefisien determinasi digunakan untuk menguji goodness of fit dari model regresi atau mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018:97). Hasil dari *adjusted R square* sebesar 0,532. Hal ini menunjukkan bahwa besar pengaruh variabel karakteristik pekerjaan (X1) dan lingkungan kerja non

fisik (X2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) secara gabungan sebesar 53,2%. Sedangkan 46,8% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini atau nilai error.

Uji T pada dasarnya menunjukkan pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2018:98). Uji t dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah bila secara terpisah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil dari uji T didapati bahwa variabel karakteristik pekerjaan memiliki nilai $T_{hitung} 2,174 > T_{tabel} 2,02269$, dan signifikansi $0,036 < 0,05$. Dan pada variabel lingkungan kerja non fisik $T_{hitung} 2,769 > T_{tabel} 2,02269$, dan signifikansi $0,009 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Dari perhitungan analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 8,970 + 0,378x_1 + 0,483x_2 + e$$

Dari persamaan tersebut variabel karakteristik pekerjaan (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Berdasarkan perhitungan uji F menunjukkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan dan variabel lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Biro Administrasi Pembangunan Daerah.
3. Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R^2) dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja non fisik terhadap variabel kepuasan kerja

sebesar 53,2%. Sedangkan 46,8% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Berdasarkan perhitungan uji T, variabel karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan variabel lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Saran Hasil Penelitian

1. Berdasarkan nilai indeks tanggapan responden pada variabel karakteristik pekerjaan, indikator otonomi dengan pernyataan saya diberikan kebebasan untuk melaksanakan pekerjaan mana yang akan diselesaikan terlebih dahulu merupakan indikator dengan nilai indeks terendah sebesar 32,6%. Hal ini menunjukkan bahwa sebaiknya karyawan diberi kebebasan untuk dapat memilih pekerjaan mana yang akan diselesaikan terlebih dahulu.
2. Berdasarkan nilai indeks tanggapan responden pada variabel lingkungan kerja non fisik, indikator suasana kerja dengan pernyataan Saya merasa suasana kerja dalam organisasi dapat memberikan semangat dalam bekerja merupakan indikator dengan nilai indeks terendah sebesar 30,4%. Berdasarkan hasil tersebut organisasi sebaiknya mengatur suasana kerja yang menyenangkan dalam tempat kerja agar dapat memberikan semangat kerja untuk karyawan.
3. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh lebih besar terhadap kepuasan kerja dibandingkan dengan variabel karakteristik pekerjaan. Apabila instansi ingin meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara signifikan, instansi sebaiknya memberikan kebebasan bagi karyawan untuk menyelesaikan

pekerjaan mana yang akan diselesaikan terlebih dahulu.

Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Adapun saran bagi penelitian selanjutnya adalah:

1. Diharapkan penelitian sejenis dapat dilakukan pada obyek lain seperti perusahaan jasa, perusahaan manufaktur, perusahaan nonprofit dan perusahaan lain ataupun pada UMKM.
2. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya dengan topik yang sama dengan mengembangkan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A. (2009). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi, dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Swasta di Propinsi Sulawesi Selatan. *Analisis*, 6(2), 183-192.
- Fitriani, D., Nurlaela, N., & Sudarwadi, D. (2019). Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Guru Smk Negeri 1 Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, 1(1), 119-133.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9. *Semarang: Universitas Diponegoro*.
- Hardani, H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). Metode penelitian kualitatif & kuantitatif. *Yogyakarta: Pustaka Ilmu*.
- Kadir, A., Sjahruddin, H., & Purnomo, S. H. (2017). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 2.

- Kreitner R. & Kinicki A. (2010). *Organizational behavior* (9th ed.). McGraw-Hill/Irwin. Retrieved from <http://books.google.com/books?id=spBZAAAAAYAAJ>.
- Lumiu, C. A., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2019). Pengaruh karakteristik pekerjaan, pengembangan karir dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(3), 93-100.
- Luthans F. (2011). *Organizational behavior: an evidence-based approach* (12th ed.). McGraw-Hill Irwin.
- Mahoney, C. B., Lea, J., Schumann, P. L., & Jillson, I. A. (2020). Turnover, burnout, and job satisfaction of certified registered nurse anesthetists in the United States: Role of job characteristics and personality. *AANA journal*, 88(1), 39-48.
- MUKSON, M., & LUBIS, R. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *MAPAN: Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi, Perbankan*, 2(2), 109-120.
- Rachmawati, K. V., Murwaningsih, T., & Susilowati, T. (2019). Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689-1699.
- Robbins S. P. & Judge T. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Taufiqurokhman. (2009). *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Prof. Dr. Moestopo Bergama.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Tamaka, N. C., Lengkong, V. P., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Cabang (Area Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Wati, A. I., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 1(2), 92-97.
- Wijaya, C., Kresdianto, D. I., & Remiasa, M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non-Fisik Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi di Restoran Heritage of Handayani Sidoarjo. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 9(1).

