

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan perusahaan di era modern ini ditandai dengan karakteristik organisasi yang cenderung lebih responsif dalam mencapai pertumbuhan laba, produktifitas, dan kesejahteraan pegawai. Karakteristik tersebut menunjukkan peranan sumber daya manusia yang semakin penting dan berpengaruh terhadap jalannya perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu diperlukan perhatian tersendiri bagi sumber daya manusia pada bidang prestasi, dedikasi, dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya (Hasibuan, 1994).

Sumber daya manusia menjadi aset berharga bagi sebuah organisasi, maka harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya guna mencapai sebuah iklim organisasi yang mampu mendorong, mengembangkan, dan meningkatkan kemampuan serta ketrampilan yang dimiliki secara optimal. Penting bagi sebuah organisasi untuk mengelola sumber daya manusia dan memperlakukannya dengan sebaik-baiknya, agar pegawai mempunyai kinerja yang baik sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Manajer seharusnya juga mengetahui kemampuan yang dimiliki pegawai dan kebutuhan yang diperlukan sebagai pendukung dalam bekerja sehingga kinerja pegawai bagus dan pekerjaan dapat diselesaikan lebih efektif dan efisien. Tenaga kerja yang handal menjadi syarat utama sebuah organisasi untuk dapat menjalankan aktifitas kegiatan usaha

dengan sebaik-baiknya sehingga dapat memenuhi tuntutan konsumen dan pelanggan perusahaan tersebut.

Penelitian dilakukan pada Bank Kalsel Kantor Cabang Syariah Banjarmasin ini disebabkan karena Bank Kalsel Kantor Cabang Syariah merupakan salah satu dari delapan belas Kantor Cabang yang dimiliki oleh Bank Kalsel terletak di Kota Banjarmasin dan melakukan kegiatan operasional perbankan sejak tanggal 13 Agustus 2004. Berdasarkan data yang diperoleh pada Bank Kalsel Kantor Cabang Syariah Banjarmasin untuk posisi 31 Desember 2015 dana Tabungan iB Al Barakah yang dihimpun adalah sebesar Rp.57,6 milyar yang terdiri atas 13,604 nasabah.

Perkembangan Saldo Tabungan iB Al Barakah Cabang Syariah Banjarmasin menunjukkan bahwa terdapat peningkatan jumlah saldo Tabungan iB Al Barakah setiap tahunnya pada Cabang Syariah Banjarmasin, bahkan pada tahun 2016 terjadi peningkatan yang cukup signifikan yaitu pertumbuhan sebesar 2,63% bila dibandingkan dengan periode yang sama tahun sebelumnya.

Produk yang ditawarkan setiap bank semakin inovatif dan jenis layanan semakin kompetitif, hal tersebut memicu Bank Kalsel Kantor Cabang Syariah Banjarmasin untuk terus menerus berusaha untuk melengkapi fitur-fitur produk dan keunggulan layanan yang diberikan dengan tujuan untuk selalu memenuhi kebutuhan nasabah dalam bertransaksi, memberikan kemudahan, kecepatan dalam bertransaksi dan keunggulan-keunggulan lainnya sehingga dapat mengakomodir segala keinginan nasabah dalam bertransaksi keuangan pada Bank Kalsel Kantor Cabang Syariah Banjarmasin dan dapat menghimpun dana yang dimiliki oleh

nasabah dalam bentuk tabungan, giro dan deposito. Data Nasabah pada Bank Kalsel Kantor Cabang Syariah Banjarmasin terlihat jumlah nasabah semakin meningkat setiap tahunnya, hal ini terlihat pada tahun 2015 jumlah nasabah sebanyak 13.604 nasabah, pada tahun 2016 jumlah nasabah sebanyak 14.489, pada tahun 2017 jumlah nasabah sebanyak 15.648 dan terus meningkat sebanyak 16.743 pada tahun 2018. Sedangkan jumlah nominal yang terjadi pada tahun 2015-2018 mengalami fluktuasi dari tahun ke tahun dimana 2016 mengalami peningkatan sedangkan pada tahun 2018 mengalami penurunan.

Sumber Daya Manusia memiliki potensi besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi dari setiap SDM harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga dapat memberikan hasil yang maksimal, baik kepada pegawainya maupun kepada perusahaan. Bagi pegawai, keberhasilan individu merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi perusahaan, keberhasilan ini merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan, sehingga perusahaan dan tenaga kerjanya (pegawai) merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Dalam hal kesejahteraan pegawai telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kemakmuran pegawainya misalnya dengan memperhatikan kompetensi yang dimiliki pegawai, pemberian promosi yang tepat bagi pegawai yang berprestasi, dan tersedianya fasilitas kantor yang menunjang kinerja pegawai.

Menurut (George, 2002) Kepuasan kerja sebagai perasaan yang dimiliki oleh karyawan tentang kondisi tempat kerja mereka saat ini. Rasa kepuasan kerja sangat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya di

perusahaan (Aamir, 2013). Salah satu penelitian yang sudah cukup banyak dilakukan, namun tetap penting bagi sebuah perusahaan adalah penelitian mengenai kepuasan kerja karyawan. Rendahnya kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu gejala yang dapat merusak kondisi dalam suatu perusahaan (Viswanath Venkatesh, 2003). Bentuk hilangnya gairah kerja seperti menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi, memanjangkan waktu istirahat, datang terlambat, absenteeism, dan pensiun dini.

Kepuasan kerja yang rendah menimbulkan berbagai dampak negatif seperti mangkir kerja, lambannya menyelesaikan tugas dan tingginya turn over. Oleh karena itu penting untuk memperhatikan dan menjaga tingkat kepuasan pegawai agar pegawai lebih melakukan kinerja secara optimal dan efektif yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan. Karakteristik individu dan karakteristik organisasi mempengaruhi naik turunnya kepuasan kerja pegawai (Ting, 1997). Kepuasan kerja pegawai akan meningkat jika karakteristik individu, dan karakteristik organisasi terjalin demikian juga sebaliknya kepuasan kerja pegawai akan menurun jika karakteristik individu, dan karakteristik organisasi tidak terjalin. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, maka karakteristik individu harus dikembangkan, dimana dengan karakteristik individu, karyawan dapat menentukan karir individunya. Kegiatan paling penting untuk melihat pengembangan kinerja individu dapat dilihat dari baik buruknya kinerja yang dicapai (Ting, 1997).

Ketidakmampuan karyawan menyesuaikan diri terhadap pekerjaan dan organisasi dapat menimbulkan perilaku yang disfungsional, seperti sering

melakukan kesalahan, moral yang rendah, bersikap masa bodoh, dan absen tanpa keterangan (P. Siagian, 2002). Berbagai hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan bisa berasal dari dalam (individu) dan dari luar (pekerjaan dan organisasi). Pengaruh yang berasal dari individu seperti masalah keluarga dan ambisi yang tidak terpenuhi. Sedangkan dari pekerjaan seperti beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu, penyeliaan yang kurang baik, iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman, kurangnya informasi dari umpan balik tentang kinerja seseorang, ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab, ketidakjelasan peranan karyawan dalam organisasi, frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya, konflik antar karyawan dengan pihak lain di dalam dan diluar kelompok kerjanya, perbedaan sistem nilai yang dianut oleh karyawan, dan yang dianut oleh organisasi dan perubahan yang terjadi yang pada umumnya dapat menimbulkan rasa ketidakpastian (P. Siagian, 2002).

Unsur yang paling dibutuhkan dalam dunia kerja adalah pembentukan karakteristik individu karena pembentukan karakteristik merupakan pikiran yang di dalamnya terdapat seluruh program yang terbentuk dari pengalaman hidupnya (karyawan) merupakan pelopor segalanya. Program ini kemudian membentuk sistem kepercayaan yang akhirnya dapat membentuk pola berpikirnya yang bisa mempengaruhi perilakunya (Emin, 2007). Karakteristik individu adalah 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 ditempat yang sama. Karakteristik individu meliputi kemampuan, nilai, sikap, dan minat (Arief, 2009). Menurut Robbins (2012:21) Individu yang merencanakan dan organisasi yang mengarahkan, karakteristik individu yang tercermin dari keterampilan, usia, jenis kelamin, status perkawinan, masa kerja, keturunan, lingkungan sosial, pengalaman, dan nilai.

Menurut (Basu, 2012) Karakteristik individu adalah minat, dimana sikap yang membuat seseorang puas akan obyek atau ide-ide tertentu. Minat memiliki dampak positif dalam pencapaian kepuasan kerja. Karakteristik individu harus mendapatkan perhatian serius dari perusahaan. Peningkatan ini dapat dilakukan dengan pengembangan karir sehingga menciptakan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang memiliki karakteristik individu yang baik tentu memiliki indikator yaitu 1) kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, 2) nilai (*value*) didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga, 3) sikap (*attitude*) adalah pernyataan evaluatif-baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang, atau peristiwa, 4) minat (*interest*) adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu, 5) pendidikan, tingkat pendidikan seseorang yang mempengaruhi pola pikir yang nantinya berdampak pada tingkat kepuasan kerja sesuai dengan tuntutan-tuntutan pekerjaan, 6) kebutuhan sebagai segala sesuatu yang diperlukan oleh manusia untuk menyejahterakan hidupnya.

Beberapa karakteristik organisasi dapat tercermin dari standar perilaku, tekanan untuk menyesuaikan diri dan kepemimpinan informal. Perbedaan karakteristik organisasi ditunjukkan dengan kebijaksanaan dan kultur yang berbeda pada masing-masing organisasi, sehingga dalam rangka mendorong tercapainya kinerja optimal, pimpinan harus mempertimbangkan hubungan antara faktor tersebut dengan pengaruhnya terhadap perilaku individu karyawan. Oleh karena itu, memotivasi sumber daya manusia dalam sebuah organisasi lebih banyak berhubungan dengan pemeliharaan kultur organisasi untuk dapat mendorong prestasi kerja yang lebih baik.

Memperhatikan latar belakang dan kondisi tersebut, maka peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian yang berhubungan dengan Kepuasan Kerja karyawan Bank Kalsel Kantor Cabang Syariah Banjarmasin dengan mengangkat judul **“Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Kalsel Kantor Cabang Syariah Banjarmasin”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka diperoleh rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Bank Kalsel Kantor Cabang Syariah Banjarmasin?

2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Kalsel Kantor Cabang Syariah Banjarmasin?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan secara parsial antara Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Kalsel Kantor Cabang Syariah Banjarmasin
2. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan secara simultan antara Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Kalsel Kantor Cabang Syariah Banjarmasin

D. Signifikansi Penelitian

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini akan memperkaya ilmu pengetahuan mengenai perkembangan ilmu ekonomi terutama mengenai Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Peneliti

- 1) Sebagai sarana untuk menerapkan teori-teori yang didapatkan diperguruan.
- 2) Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana di Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin.

b. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan tambahan untuk kajian selanjutnya yang tertarik untuk mengembangkan masalah yang mirip dengan yang peneliti angkat.

c. Bagi Kampus

Manfaat penelitian ini bagi yaitu dapat menambah koleksi pustaka yang bermanfaat bagi mahasiswa UIN Antasari Banjarmasin Khususnya perbankan syariah.

E. Definisi Operasional

Untuk menghindari terjadinya kesalahan dalam memahami penelitian ini, maka penulis memberikan definisi sebagai berikut:

1. Pengaruh adalah kekuatan yang ada atau yang timbul dari sesuatu, seperti orang, benda yang turut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang (Departemen, 1996). Dalam hal ini pengaruh lebih condong kedalam sesuatu yang dapat membawa perubahan pada diri seseorang atau lebih tepatnya pada karyawan, untuk menuju arah yang lebih positif. Bila pengaruh ini adalah pengaruh yang positif maka, seseorang akan berubah menjadi lebih baik, yang memiliki visi misi jauh kedepan. Maka dalam penelitian ini yang dimaksud dengan pengaruh adalah sesuatu hal berupa kekuatan yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Bank Kalsel Cabang Syariah Banjarmasin sehingga kinerjanya dalam bekerja menjadi lebih baik dari sebelumnya.
2. Karakteristik Individu adalah faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu (Hurriyati, 2005).

pengertian tentang karakteristik individu merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Pengukuran Karakteristik Individu dalam penelitian ini menggunakan skala likert yaitu dari skala 5 sampai dengan 1 yaitu mulai dari sangat setuju sampai dengan sangat tidak setuju. Adapun Indikator Karakteristik Individu yaitu Umur, Jenis Kelamin, Masa Kerja dan Status Perkawinan.

3. Karakteristik Organisasi adalah karakteristik organisasi yang meliputi struktur wewenang (kekuasaan), sistem nilai, norma, sistem imbalan dan sanksi beroperasi dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan organisasi, serta beberapa standar untuk mengetahui karakteristik organisasi yaitu dengan memperhatikan produktivitas, semangat kerja, komitmen, dan tingkat kepercayaan (Mas'ud, 2004). Pengukuran Karakteristik Organisasi dalam penelitian ini menggunakan skala likert yaitu dari skala 5 sampai dengan 1 yaitu mulai dari sangat setuju sampai dengan sangat tidak setuju. Adapun Indikator Karakteristik Organisasi yaitu Pemberian Imbalan, Lingkungan Organisasi, Kesempatan Mengembangkan Kemampuan dan Proses Pembelajaran
4. Kepuasan Kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2003). Pengukuran Kepuasan Kerja dalam penelitian ini menggunakan skala likert yaitu dari skala 5 sampai dengan 1 yaitu mulai dari sangat setuju sampai

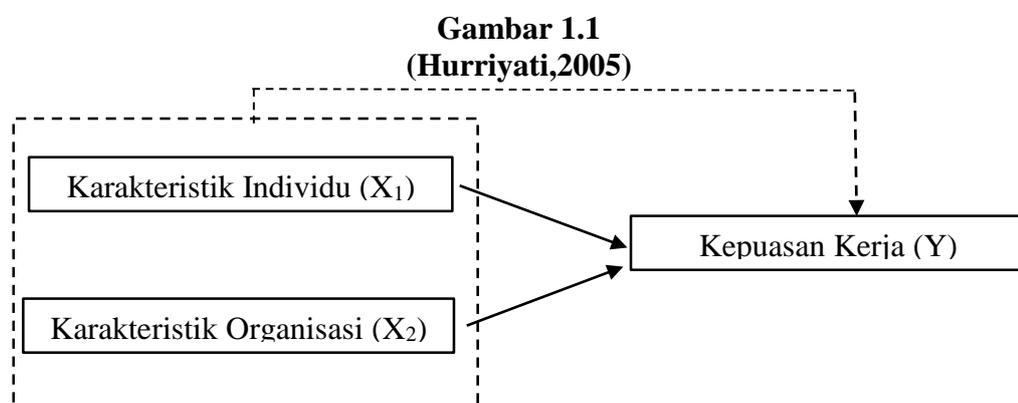
dengan sangat tidak setuju. Adapun Indikator Kepuasan Kerja yaitu Pekerjaan itu sendiri, Pengawas (*supervisi*), Rekan kerja, Kesempatan promosi dan Gaji.

5. Karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu (Hasibuan H. M., 2001). Karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Kalsel Cabang Syariah Banjarmasin.

F. Kerangka Pemikiran

Kepuasan kerja karyawan akan dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya seperti Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi agar karyawan mampu dengan mudah beradaptasi pada lingkungan kerja sehingga mampu meningkatkan pekerjaan yang maksimal. Penelitian ini ditujukan untuk menganalisa apakah Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi berpengaruh pada Kepuasan Kerja.

Untuk menjelaskan jalan pemikiran ini, penulis telah menyusun kerangka pikiran sebagai berikut:



Sumber: data primer diolah (2020)



Keterangan

= Parsiap (satu-satu)

= Simultan (menyeluruh)

G. Hipotesis Penelitian

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 dengan data.

Adapun jenis atau macam hipotesis dalam penelitian dapat dipaparkan sebagai berikut:

1. Hipotesis Nol (H_0)

Biasanya hipotesis nol juga sering disebut sebagai hipotesis nihil yaitu hipotesis yang mengandung pernyataan negatif yakni mengatakan tidak adanya hubungan, tidak adanya pengaruh antara variabel yang satu dengan variabel yang lain. Hipotesis nol adalah hipotesis yang menyatakan tidak adanya keterkaitan antara satu variabel dengan variabel yang lain, biasanya ditulis dengan H_0 .

2. Hipotesis Alternatif atau Hipotesis Kerja (H_a)

Hipotesis alternatif atau hipotesis kerja adalah hipotesis yang mengandung pernyataan positif yakni menyatakan ada hubungan, ada pengaruh antara variabel satu dengan variabel yang lain. Hipotesis ini

menyatakan adanya hubungan antara variabel satu dengan variabel yang lainnya. Dalam notasi biasanya ditulis H_a . Hipotesis ini dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu: hipotesis terarah (*direction hypothesis*) dan hipotesis tidak terarah (*non directional hypothesis*).

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis Kerja (H_a)

- a. Ada pengaruh positif yang signifikan secara parsial Karakteristik Individu (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Karyawan Bank Kalsel Kantor Cabang Syariah Banjarmasin
- b. Ada pengaruh positif yang signifikan secara parsial Karakteristik Organisasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Karyawan Bank Kalsel Kantor Cabang Syariah Banjarmasin
- c. Ada pengaruh positif yang signifikan secara simultan Karakteristik Individu (X_1) dan Karakteristik Organisasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Karyawan Bank Kalsel Kantor Cabang Syariah Banjarmasin

2. Hipotesis Nihil (H_0)

- a. Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial Karakteristik Individu (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Karyawan Bank Kalsel Kantor Cabang Syariah Banjarmasin
- b. Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial Karakteristik Organisasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Karyawan Bank Kalsel Kantor Cabang Syariah Banjarmasin

- c. Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan Karakteristik Individu (X_1) dan Karakteristik Organisasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Karyawan Bank Kalsel Kantor Cabang Syariah Banjarmasin

H. Kajian Pustaka

Untuk menghindari kesalahpahaman dan untuk memperoleh permasalahan yang penulis angkat, maka diperlukan kajian pustaka untuk memperoleh penelitian ini dengan penelitian yang telah ada berikut penelitian sejenis yang telah diteliti yaitu:

1. Suhartini (2017) pada Jurnal dengan judul *Impact of Individual, Job, and Organizational Characteristics on Organizational Commitment with Job Satisfaction as Intervening Variable PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Kebun Sosa, North Sumatera*. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, pekerjaan, dan organisasi terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik individu, pekerjaan, dan organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan pada pabrik PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Kebun Sosa, Sumatra Utara. Penelitian ini juga menunjukkan pengaruh substansial tidak langsung dari individu, pekerjaan, dan karakteristik organisasi pada komitmen organisasi terhadap kepuasan

kerja. Persamaan penelitian ini adalah variabel yang di gunakan yaitu karakteristik individu dan organisasi terhadap kepuasan kerja, sedangkan perbedaan penelitian ini adalah adanya variabel lain seperti komitmen dan variabel intervening, lokasi dan pengujian hipotesis juga menggunakan alat yang berbeda.

2. Bagus Nyoman Kusuma Putra, I Nengah Sudja, Luh Kadek Budi Martini dengan judul *The Effect of Job Characteristics and Compensation to Work Satisfaction and Organization Commitment on All Lpd Kerambitan Tabanan*. untuk menguji pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompensasi atas kepuasan kerja dan organisasi komitmen pada Staf LPD dari Kerambitan, Tabanan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dan variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Karakteristik pekerjaan tidak mempengaruhi organisasi komitmen, sementara kompensasi mempunyai sebuah positif efek pada mengorganisirational komitmen juga sebagian atau melalui kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki efek positif pada komitmen organisasi.
3. Asad-ur-Rehman, Muhammad Imdad Ullah, Muhammad Abrar-ul-haq dengan judul *The Influence of Individual Characteristics on Organization Performance and Job Satisfaction*. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif tipe penelitian kausal yang bertujuan untuk menganalisis dampak karakteristik individu pada kepuasan kerja dan kinerja organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Studi saat ini menganalisis dampak individu karakteristik kepuasan kerja dan kinerja

organisasi dan juga menganalisis karakteristik individu pada pekerjaan kinerja dan kinerja organisasi oleh pengaruh karakteristik individu. Hasil studi arus menunjukkan bahwa karakteristik individu memiliki hubungan yang cukup besar dengan pekerjaan kepuasan dan kinerja organisasi tetapi sedikit yang independen variabel menunjukkan hubungan yang tidak signifikan (mis. pengalaman dan umur) pada kepuasan kerja.

4. Mutia Arda yang dengan judul *The Effect of Individual Characteristics to Organizational Performance and Employee Satisfaction*. Metode penelitian yaitu menggunakan studi kasus dengan tujuan untuk menggambarkan manajemen bisnis strategi untuk menciptakan kompetitif keuntungan melalui sumber daya manusia kompetensi yang dilihat dari individu karakteristik (usia, pengalaman, pendidikan, dan gender) dalam suatu organisasi itu mempengaruhi kepuasan kerja masing-masing karyawan dan berdampak pada organisasi kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik individu dalam hal ini memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja organisasi dan kepuasan kerja.
5. Eva L, Tunewu, Bode Lumanauw dan Imelda Ogi dengan judul *Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Karakteristik Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Event Organizer Reborn Creative Center Manado*. Metode penelitian yang digunakan asosiatif bertujuan untuk melihat keterhubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja

karyawan baik secara simultan maupun parsial dan yang paling dominan berpengaruh yaitu karakteristik organisasi. 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 individu, dan karakteristik pekerjaan yang dilakukan.

6. I Gusti Ayu Komang Mahayanti dan Anak Agung Ayu Sriathi dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Agung Bali Oleh-Oleh Khas Bali. Metode penelitian bersifat asosiatif dengan teknik analisis deskriptif dan terknik analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, karakteristik situasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
7. Ice Kemala dengan judul Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Ekonomi Kreatif Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pesisir Selatan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Penelitian ini membuktikan bahwa karakteristik individu, pekerjaan dan organisasi dapat

meningkatkan kepuasan kerja pegawai sehingga perlu diadakan kegiatan - kegiatan pelatihan untuk menunjang keterampilan, pengetahuan, minat, sikap pegawai perlu dilakukan oleh Dinas, pemberian otonomi dalam bekerja , pemberian pekerjaan yang bervariasi, adanya umpan balik, gaya kepemimpinan yang dapat diterima karyawan bila hal ini dilakukan maka kepuasan kerja pegawai akan tercapai.

I. Sistematika Penulisan

Adapun sesuai dengan penulisan pendoman penulisan skripsi yang berisikan dalam 5 Bab yaitu

BAB I PENDAHULUAN, pada bab pendahuluan ini berisikan latar belakang masalah dari penelitian yang kemudian ditarik secara eksplisit dalam rumusan masalah sebagai acuan pada pokok permasalahan, maka dibuatlah rumusan masalah dari keseluruhan penelitian ini akan ditegaskan dengan tujuan penelitian secara final agar lebih jelas dan terarah serta manfaat penelitian ini sendiri baik secara teoritis maupun praktis. Sistematika penulisan yang merujuk pada paduan skripsi dan beberapa buku yang mengulas tentang metode riset lainnya.

BAB II LANDASAN TEORI, yang berisikan sumber daya manusia, karakteristik individu, karakteristik organisasi dan kepuasan kerja, beberapa teori-teori terkait seperti buku atau literature dan juga sumber informasi dan juga sumber informasi dari referensi media lain yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan dan merupakan acuan untuk menganalisis data-data yang diperoleh di lapangan.

BAB III METODE PENELITIAN, dalam bab ini terdiri dari jenis, pendekatan dan lokasi penelitian, populasi dan sampel, dan sumber data, kerangka dasar pemikiran, instrument penelitian, dan prosedur penelitian yang memfokuskan pada teknis penulisannya, serta penelusuran objek dan subjek penelitian secara singkat pada bagian yang akan dikaji termasuk dalam pembahasan pada bagian-bagian ini.

BAB IV PENYAJIAN DATA DAN LAPORAN PENELITIAN, atau laporan penelitian yang berisi tentang gambaran umum lokasi penelitian, penyajian data dan analisis data tentang kepuasan kerja Bank Kalsel Kantor Cabang Syariah Banjarmasin. Sehingga akan memberikan analisis data dan hasil analisis serta pembahasan yang disesuaikan dengan metode penelitian pada bab tiga, sehingga akan memberikan perbandingan hasil penelitian dengan kriteria yang ada dan pembuktian dari hipotesis serta jawaban- jawaban dari pertanyaan yang telah disebutkan dalam perumusan masalah.

BAB V PENUTUP, dalam bab ini memberikan kesimpulan terhadap permasalahan yang diteliti yang telah dibahas dalam uraian sebelumnya. Selanjutnya akan ditentukan beberapa saran yang dirasa perlu (Antasari, 2008).