

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KARAKTERISTIK PEKERJAAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TINGKAT KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI IVO NEW STYLE PEKANBARU

Okta Triandy Nasution, Hammam Zaki, Yuslim
Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Riau
*e-mail: 220304045@student.umri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di Ivo New Style Pekanbaru. Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan sehingga diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarkan kepada 66 responden yang merupakan karyawan Ivo New Style Pekanbaru. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), serta analisis koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel independen tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa karakteristik individu yang baik, karakteristik pekerjaan yang sesuai, dan lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Ivo New Style Pekanbaru.

Kata Kunci: Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan kerja, Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Industri tekstil di Indonesia merupakan salah satu sektor manufaktur strategis yang terus mengalami perkembangan dalam beberapa tahun terakhir. Pertumbuhan industri ini didorong oleh meningkatnya permintaan pasar domestik maupun internasional terhadap produk tekstil dan pakaian jadi. Penelitian yang dilakukan oleh Gereffi (2020) menjelaskan bahwa industri tekstil dan garmen masih menjadi sektor penting dalam rantai pasok global karena kemampuannya dalam menyerap tenaga kerja serta menghasilkan nilai ekspor yang tinggi bagi negara berkembang. Namun demikian, industri tekstil juga menghadapi berbagai tantangan seperti meningkatnya persaingan global, masuknya produk impor dengan harga lebih murah, serta fluktuasi harga bahan baku yang memengaruhi stabilitas produksi dan keuntungan perusahaan (Nayak dan Rajiv, 2022). Di tingkat lokal, khususnya di Pekanbaru dan Provinsi Riau, aktivitas industri tekstil lebih banyak didominasi oleh UMKM konveksi dan usaha

pakaian jadi yang bergerak pada pasar lokal, dengan persaingan yang semakin ketat akibat masuknya produk impor dan pakaian bekas.

Fenomena yang sering terjadi di berbagai organisasi saat ini adalah menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan akibat ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan di tempat kerja. Banyak karyawan merasa beban kerja yang diterima tidak sebanding dengan kompensasi yang diberikan, lingkungan kerja yang kurang kondusif, serta hubungan yang kurang harmonis antara atasan dan bawahan. Menurut Anandaputri dan Al Habsyi (2025) kepuasan kerja merupakan refleksi dari perasaan pekerja terhadap tugas dan pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja dalam tugas dan pekerjaan yang diberikan dan lingkungan tempat mereka bekerja. Sebaliknya, karyawan kurang atau bahkan tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dalam bentuk yang berbeda-beda satu dengan lainnya. Adanya ketidakpuasan karyawan seharusnya dapat dideteksi sejak dini oleh perusahaan atau organisasi.

Kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) karena karyawan yang puas cenderung menunjukkan motivasi, komitmen, dan produktivitas yang lebih tinggi. Menurut Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan langsung dengan perilaku positif karyawan, seperti kinerja yang lebih baik, rendahnya tingkat absensi, serta keinginan kuat untuk berkontribusi pada tujuan organisasi. Selain itu, Luthans (2021) menegaskan bahwa kepuasan kerja menciptakan kondisi psikologis yang sehat, sehingga karyawan lebih kreatif, lebih teliti, dan lebih mampu bekerja sama dalam tim. Ketika karyawan merasa lingkungan kerja mendukung, komunikasi jelas, dan kebutuhan mereka diperhatikan, mereka akan menampilkan kualitas kerja yang lebih tinggi. Kepuasan kerja bukan hanya berdampak pada kenyamanan karyawan, tetapi menjadi faktor strategis yang memperkuat peran SDM berkualitas dalam meningkatkan daya saing dan performa perusahaan secara keseluruhan.

Salah satu perusahaan yang membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik adalah Ivo New Style Pekanbaru, yaitu toko yang bergerak di bidang penjualan busana muslim dan hijab modern. Ivo New Style Pekanbaru telah berdiri selama beberapa tahun dan menjadi salah satu toko hijab yang cukup dikenal di kota Pekanbaru. Toko ini menyediakan berbagai macam produk seperti hijab, pakaian muslim, dan aksesoris penunjang penampilan yang mengikuti tren *fashion* terkini. Namun, dalam pelaksanaannya, Ivo New Style Pekanbaru menghadapi permasalahan terkait tingkat kepuasan kerja karyawan yang belum optimal. Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya peningkatan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, seperti karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan lingkungan kerja, agar karyawan dapat bekerja dengan lebih nyaman, produktif, serta mampu memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan.

Berdasarkan hasil observasi dengan pihak manajemen Ivo New Style Pekanbaru, ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan, khususnya yang tercermin dari tingginya tingkat *turnover*

(pergantian karyawan) dan tingkat absensi yang cukup tinggi. Beberapa karyawan memilih untuk keluar dari pekerjaan dalam kurun waktu yang relatif singkat yang diduga disebabkan oleh kurangnya kepuasan terhadap kondisi kerja, sistem penghargaan, serta hubungan kerja antar pegawai. Menurut Suhartini (2022) kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh penting terhadap keinginan karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan organisasi.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan lingkungan kerja. Faktor pertama yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu karakteristik individu. Menurut Robbins dan Judge (2017) dalam bukunya *Organizational behavior*, karakteristik individu berperan menentukan bagaimana seseorang bereaksi terhadap kondisi kerja dan sejauh mana puas terhadap pekerjaannya. Misalnya, individu tingkat kematangan emosional yang tinggi dan kepribadian positif lebih mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, sehingga lebih mudah merasa puas terhadap pekerjaannya. Menurut Rahmawati (2020) karakteristik individu adalah yang menggambarkan keadaan individu tersebut yang sebenarnya seperti minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan, emosi, suasana hati, perasaan keyakinan. Menurut Mangkunegara (2017) karakteristik individu berhubungan langsung dengan perilaku kerja, termasuk kepuasan kerja, individu dengan kemampuan yang sesuai, sikap positif dan motivasi kerja yang tinggi cenderung merasakan kepuasan yang lebih besar karena pekerjaan dapat dijalankan dengan lebih mudah dan hasilnya sesuai ekspektasi pribadi.

Berdasarkan observasi peneliti di Ivo New Style Pekanbaru pada bulan Oktober 2025 yang diperkuat oleh keterangan kepala toko, terlihat bahwa fenomena terkait karakteristik individu pada Ivo New Style Pekanbaru menunjukkan adanya perbedaan usia, latar belakang pendidikan, serta pengalaman kerja yang mempengaruhi cara karyawan dalam menyelesaikan tugas. Karyawan baru cenderung merasa cepat bosan dan kurang betah, sementara karyawan yang lebih lama bekerja merasa beban kerja yang diterima tidak selalu seimbang. Menurut Robbins dan Judge (2018) karakteristik individu seperti usia, tingkat pendidikan, kemampuan, serta pengalaman kerja dapat mempengaruhi perilaku dan sikap karyawan dalam bekerja, termasuk tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dalam organisasi.

Penelitian sebelumnya telah menjelaskan hubungan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah penelitian yang berpengaruh dilakukan oleh Putri (2020) menyatakan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Sejalan dengan teori *Person–Job Fit* yang menyatakan bahwa semakin sesuai kemampuan, kepribadian, dan nilai individu dengan tuntutan pekerjaan, maka semakin tinggi kepuasan kerja Kristof-Brown (2005). Dengan demikian, ketika karakteristik individu sesuai dengan pekerjaannya, maka kepuasan kerja akan meningkat secara signifikan. Sedangkan penelitian lain yang tidak berpengaruh seperti Pratama (2021) menyebutkan pengaruhnya tidak signifikan. Dapat menunjukkan hasil tidak signifikan karena faktor situasional seperti gaji, lingkungan kerja, dan hubungan kerja lebih dominan

memengaruhi kepuasan kerja, sebagaimana dijelaskan dalam *Herzberg's Two-Factor Theory*. Selain itu, homogenitas responden juga dapat membuat pengaruh karakteristik individu tidak terlihat. Dengan demikian, pengaruh karakteristik individu dapat berbeda tergantung kondisi organisasi dan karakteristik sampel penelitian

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berikutnya yaitu Karakteristik pekerjaan. Menurut Robbins dan Judge (2018) menjelaskan bahwa pekerjaan yang dirancang dengan karakteristik menarik, seperti memiliki variasi tugas dan tingkat tanggung jawab yang jelas, dapat menumbuhkan rasa makna dan kepemilikan terhadap pekerjaan. Hal ini pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa bahwa pekerjaannya penting dan memberikan kontribusi nyata bagi organisasi. Menurut Sitorus (2020) Karakteristik Pekerjaan merupakan faktor yang terdapat di luar pribadi orang tersebut dapat menimbulkan motivasi dalam bekerja, karakteristik pekerjaan ini meliputi hal-hal yang dikerjakan seorang karyawan dalam aturan pekerjaannya. Menurut Wibowo (2016) karakteristik pekerjaan yang dirancang dengan baik akan memberikan rasa kebermaknaan dan pemahaman yang jelas mengenai peran karyawan, sehingga berpengaruh pada kepuasan kerja.

Berdasarkan observasi peneliti di Ivo New Style Pekanbaru pada bulan Oktober 2025 yang diperkuat oleh keterangan kepala toko, terlihat bahwa fenomena terkait karakteristik pekerjaan pada Ivo New Style Pekanbaru adalah sebagian karyawan menilai beban kerja yang diterima masih belum seimbang dengan kemampuan dan tanggung jawab masing-masing. Beberapa karyawan merasa pekerjaannya cenderung monoton sehingga menurunkan semangat kerja, sementara sebagian karyawan lainnya merasa tuntutan pekerjaan cukup tinggi namun tidak diimbangi dengan penghargaan yang memadai. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki peran penting dalam mempengaruhi sikap dan kepuasan kerja karyawan. Menurut Sangadji (2023) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan dan harapan karyawan dapat menimbulkan kejenuhan kerja serta menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan hubungan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah penelitian yang berpengaruh dilakukan oleh Rahmawati, (2020) menyatakan bahwa semakin tinggi variasi dan kemandirian dalam pekerjaan maka kepuasan kerja meningkat. Menyatakan bahwa semakin besar variasi tugas, otonomi, dan makna pekerjaan, maka semakin tinggi motivasi intrinsik dan kepuasan kerja karyawan. Pekerjaan yang memberi ruang kreativitas dan kemandirian membuat karyawan merasa dihargai dan memiliki kontrol atas pekerjaannya sehingga kepuasan meningkat. Namun, penelitian lain yang tidak berpengaruh oleh Siregar, (2021) menemukan bahwa faktor tersebut tidak berpengaruh signifikan di lingkungan kerja ritel karena dalam konteks pekerjaan ritel, struktur tugas cenderung rutin, terstandarisasi, dan memiliki ruang kemandirian yang kecil. Dalam kondisi pekerjaan yang sangat prosedural, variasi dan otonomi hampir tidak dirasakan oleh karyawan sehingga faktor karakteristik pekerjaan tidak menjadi

penentu utama kepuasan kerja. Dengan demikian, pengaruh karakteristik pekerjaan sangat bergantung pada jenis pekerjaan serta tingkat variasi dan kebebasan yang benar-benar dirasakan oleh karyawan dalam lingkungan kerja tersebut.

Terakhir faktor lain yang terkait mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Menurut Robbins dan Judge (2018) salah satu indikator utama kepuasan kerja adalah kondisi kerja yang menyenangkan. Ketika karyawan merasa bahwa lingkungan kerjanya aman, teratur, serta didukung oleh hubungan interpersonal yang positif, maka mereka akan memiliki persepsi yang baik terhadap pekerjaannya. Menurut Sutrisno (2016) lingkungan kerja meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, Ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Menurut Firdaus (2023) lingkungan kerja adalah sejumlah hubungan-hubungan yang ada diantara karyawan dengan pengusaha dan lingkungan dimana karyawan bekerja termasuk teknikal, manusia dan lingkungan organisasi. Menurut Nitisemito (dalam Winata, 2022) lingkungan kerja yang kondusif mulai dari suasana kerja yang menyenangkan, hubungan kerja yang baik, hingga fasilitas dan perlengkapan yang memadai dapat meningkatkan kenyamanan dan efektifitas karyawan, sehingga berdampak positif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan observasi peneliti di Ivo New Style Pekanbaru pada bulan Oktober 2025 yang diperkuat oleh keterangan kepala toko, terlihat bahwa fenomena terkait lingkungan kerja pada Ivo New Style Pekanbaru menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja belum sepenuhnya mendukung kenyamanan karyawan. Beberapa aspek lingkungan kerja masih memerlukan perhatian, terutama terkait kondisi fisik tempat kerja. Karyawan mengeluhkan sirkulasi udara di ruang kerja yang kurang optimal serta kebersihan fasilitas pendukung seperti kamar mandi yang belum terjaga dengan baik. Selain itu, adanya tekanan dari pimpinan untuk terus bekerja secara berkesinambungan dan mengikuti tren mode yang cepat turut menambah beban kerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman serta tekanan kerja tersebut berpotensi mempengaruhi kenyamanan psikologis karyawan yang pada akhirnya dapat berdampak pada tingkat kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Suhartini (2022) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menyebabkan menurunnya motivasi kerja serta meningkatnya tingkat ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan hubungan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah penelitian yang berpengaruh dilakukan oleh Lestari (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif meningkatkan kepuasan kerja, menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif mampu meningkatkan kenyamanan psikologis, mengurangi stres, serta mendukung produktivitas, sehingga kepuasan kerja meningkat. Namun, ada pula penelitian yang tidak berpengaruh oleh Handayani (2021) yang menemukan bahwa lingkungan kerja tidak selalu berdampak signifikan karena faktor utama kepuasan kerja justru berasal dari kompensasi dan hubungan antar rekan kerja. Dengan demikian, pengaruh lingkungan kerja sangat bergantung pada kondisi organisasi serta faktor dominan yang lebih dirasakan oleh karyawan dalam lingkungan kerja tersebut.

Berdasarkan latar belakang berisi fenomena hasil observasi dan uraian *research gap*, maka peneliti perlu untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul yakni “PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KARAKTERISTIK PEKERJAAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TINGKAT KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI IVO NEW STYLE PEKANBARU”.

KAJIAN PUSTAKA

Karakteristik Individu

Menurut Rahmawati (2020), Karakteristik individu adalah karakter seorang individu yang menggambarkan keadaan individu tersebut yang sebenarnya seperti minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan, emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan membedakannya dari individu lain.

Karakteristik Pekerjaan

Menurut Sangadji (2023), Karakteristik pekerjaan merupakan suatu ciri pekerjaan yang membatasi tanggung jawab dan tantangan. Karakteristik pekerjaan itu meliputi: jenis keterampilan yang dibutuhkan, identitas tugas, sumbangan individu terhadap pekerjaan, otonomi dan umpan balik yang diterima individu dari hasil kerjanya.

Lingkungan Kerja

Menurut Amri (2022), Lingkungan kerja merupakan semua yang ada di sekitar karyawan yang bekerja baik secara material atau immaterial yang berpotensi tidak penting, secara langsung atau dengan implikasi, memengaruhi mereka sendiri dan pekerjaan mereka di tempat kerja.

Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Sultan (2024), Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan lingkungan kerja terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di Ivo New Style Pekanbaru dengan waktu penelitian yang dimulai sejak Oktober 2025 s.d. Juni 2026. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Ivo New Style Pekanbaru yang berjumlah 66 orang, dengan pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan Skala Likert dan diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26. Teknik analisis data yang diterapkan meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi

klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta analisis regresi linear berganda yang dilengkapi dengan uji hipotesis melalui Uji T, dan koefisien determinasi (Adjusted R Square).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja	Pernyataan 1	0,465	0,242	Valid
	Pernyataan 2	0,796	0,242	Valid
	Pernyataan 3	0,816	0,242	Valid
	Pernyataan 4	0,773	0,242	Valid
	Pernyataan 5	0,536	0,242	Valid
	Pernyataan 6	0,535	0,242	Valid
	Pernyataan 7	0,509	0,242	Valid
	Pernyataan 8	0,796	0,242	Valid
	Pernyataan 9	0,816	0,242	Valid
	Pernyataan 10	0,816	0,242	Valid
	Pernyataan 11	0,783	0,242	Valid
	Pernyataan 12	0,819	0,242	Valid
	Pernyataan 13	0,726	0,242	Valid
	Pernyataan 14	0,773	0,242	Valid
	Pernyataan 15	0,431	0,242	Valid
	Pernyataan 16	0,436	0,242	Valid
Karakteristik Individu	Pernyataan 1	0,422	0,242	Valid
	Pernyataan 2	0,734	0,242	Valid
	Pernyataan 3	0,666	0,242	Valid
	Pernyataan 4	0,752	0,242	Valid
	Pernyataan 5	0,614	0,242	Valid
	Pernyataan 6	0,575	0,242	Valid
	Pernyataan 7	0,530	0,242	Valid
	Pernyataan 8	0,734	0,242	Valid
	Pernyataan 9	0,666	0,242	Valid
	Pernyataan 10	0,752	0,242	Valid
	Pernyataan 11	0,614	0,242	Valid
	Pernyataan 12	0,438	0,242	Valid
	Pernyataan 13	0,327	0,242	Valid
	Pernyataan 14	0,560	0,242	Valid
	Pernyataan 15	0,490	0,242	Valid
	Pertanyaan 16	0,374	0,242	Valid
Karakteristik Pekerja	Pernyataan 1	0,685	0,242	Valid
	Pernyataan 2	0,628	0,242	Valid
	Pernyataan 3	0,709	0,242	Valid
	Pernyataan 4	0,654	0,242	Valid
	Pernyataan 5	0,677	0,242	Valid
	Pernyataan 6	0,677	0,242	Valid
	Pernyataan 7	0,558	0,242	Valid
	Pernyataan 8	0,668	0,242	Valid
	Pernyataan 9	0,639	0,242	Valid
	Pertanyaan 10	0,400	0,242	Valid
Lingkungan Kerja	Pernyataan 1	0,560	0,242	Valid
	Pernyataan 2	0,734	0,242	Valid
	Pernyataan 3	0,623	0,242	Valid

Pernyataan 4	0,626	0,242	Valid
Pernyataan 5	0,596	0,242	Valid
Pernyataan 6	0,660	0,242	Valid
Pernyataan 7	0,620	0,242	Valid
Pernyataan 8	0,727	0,242	Valid
Pernyataan 9	0,521	0,242	Valid
Pernyataan 10	0,717	0,242	Valid
Pernyataan 11	0,591	0,242	Valid
Pernyataan 12	0,768	0,242	Valid
Pernyataan 13	0,367	0,242	Valid
Pernyataan 14	0,616	0,242	Valid
Pernyataan 15	0,596	0,242	Valid

Berdasarkan Tabel 1 tersebut, dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan pada variabel karakteristik individu (X1), karakteristik pekerjaan (X2), lingkungan kerja (X3), serta kepuasan kerja (Y) memiliki nilai koefisien korelasi yang lebih besar dibandingkan nilai r tabel sebesar 0,242 pada tingkat signifikansi 5%.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Reliabel	Kesimpulan
Karakteristik Individu	0,918	0,60	Reliabel
Karakteristik Pekerjaan	0,825	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,885	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,856	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 2 tersebut, hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, yaitu variabel karakteristik individu (X1) sebesar 0,918, karakteristik pekerjaan (X2) sebesar 0,825, lingkungan kerja (X3) sebesar 0,885, dan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,856. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

**Tabel 3 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

			Unstandardized Residual
N			66
Normal Parameters ^{a,b}		Mean	.0000000
		Std. Deviation	97665048
Most Differences	Extreme	Absolute	.065
		Positive	.065
		Negative	-.064
Test Statistic			.527
Asymp. Sig. (2-tailed)			.944

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data Diolah, 2026

Berdasarkan tabel uji normalitas data, dapat dilihat bahwa Asymp. Sig. (2-tailed) dari Uji Kolmogorov Smirnov sebesar 0,944 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data telah terdistribusi secara normal dan lulus uji.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Karakteristik Individu	.851	1.175
Karakteristik Pekerjaan	.896	1.117
Lingkungan Kerja	.785	1.274

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa variabel independent dalam penelitian ini memiliki nilai VIF < 10 dan tolerance > 0,10, sehingga diperoleh hasil bahwa antara variabel independen tidak terjadi multikolinieritas sehingga memenuhi syarat untuk analisis regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig
Karakteristik Individu	0,371
Karakteristik Pekerjaan	0,671
Lingkungan Kerja	0,599

Sumber : Olahan Data Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil pengujian, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hasil menunjukkan, variabel karakteristik individu diketahui nilai signifikansi 0,371 > 0,05. Variabel karakteristik pekerjaan diketahui nilai signifikansi 0,671 > 0,05. Variabel lingkungan kerja diketahui nilai signifikansi 0,599 > 0,05. Variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih besar dari (>0,05) maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas atau asumsi uji heteroskedastisitas sudah terpenuhi.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	2.568	3.873		0.663	0.510
Karakteristik Individu	0,333	0,104	0.322	3,193	0,002
Karakteristik Pekerjaan	0,190	0,087	0.213	2,169	0,034
Lingkungan Kerja	0,382	0,105	0.382	3,636	0,001

Sumber : Data Diolah, 2026

Adapun interpretasi dari persamaan tersebut sebagai berikut.

- 1) Nilai konstanta memiliki nilai positif sebesar 2,568 maka bisa diartikan jika variabel independen bernilai 0 (konstan) maka variabel dependen 2,568.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel karakteristik individu bernilai positif (+) diartikan bahwa variabel karakteristik individu meningkat maka variabel kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,333.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel karakteristik pekerjaan bernilai positif (+) diartikan bahwa variabel karakteristik pekerjaan meningkat maka variabel kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,190.
- 4) Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja bernilai positif (+) diartikan bahwa variabel lingkungan kerja meningkat maka variabel kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,382.

Uji Secara Parsial (Uji T)

Tabel 7 Hasil Uji Secara Parsial (Uji T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2,568	3,873			0.663	0,510
	Karakteristik Individu	0,333	0,104	0.322		3,193	0,002
	Karakteristik Pekerjaan	0,190	0,087	0.213		2,169	0,034
	Lingkungan Kerja	0,382	0,105	0.382		3,636	0,001

Sumber: Data Diolah, 2026

Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil output, dapat dianalisis pengujian hipotesis sebagai berikut.

- 1) Hipotesis H1, hasil uji t menunjukkan bahwa karakteristik individu memiliki nilai signifikansi $3,193 > 0,05$ artinya H_0 ditolak H_a diterima yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 2) Hipotesis H2, hasil uji t menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki nilai signifikansi $2.169 < 0,05$ artinya H_0 ditolak H_a diterima yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 3) Hipotesis H3, hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi $3.636 < 0,05$ artinya H_0 ditolak H_a diterima yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.681a	. 0,464	0,438	3,194

Sumber : Olahan Data Peneliti, 2026

Nilai R sebesar 0,464 artinya korelasi antar variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 46,4%. Hal ini menunjukkan bahwa 46,4% variasi variabel independen yang dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,438. Hal ini menunjukan bahwa karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan sumbangan terhadap kepuasan kerja sebesar 43,8% dan sisa nya 56,2% dipengaruhi oleh factor-faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini..

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Ivo New Style Pekanbaru dengan sampel 66 orang adalah sebagai berikut. karakteristik individu memiliki nilai signifikansi $3.193 > 0,05$ artinya H_0 ditolak H_a diterima yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Nilai koefisien regresi variabel karakteristik pekerjaan bernilai signifikansi $2.169 < 0,05$ artinya H_0 ditolak H_a diterima yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Nilai koefisien regresi variable lingkungan kerja bernilai signifikansi $3.636 < 0,05$ artinya H_0 ditolak H_a diterima yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

SARAN

Bagi pelaku bisnis berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa budaya kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Ivo New Style Pekanbaru, perusahaan diharapkan dapat terus meningkatkan penerapan budaya kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis tanggapan responden, perusahaan perlu meningkatkan kejelasan mengenai seluruh tahapan pekerjaan dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh setiap karyawan. Kejelasan informasi pekerjaan akan membantu karyawan memahami tugasnya secara menyeluruh sehingga dapat bekerja lebih efektif dan mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, perusahaan disarankan untuk memberikan umpan balik secara rutin dan objektif terkait hasil kerja karyawan. Pemberian umpan balik yang jelas akan membantu karyawan mengetahui tingkat keberhasilan pekerjaannya, memahami aspek yang perlu diperbaiki, serta meningkatkan motivasi untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Amri, 2022. Pengantar Ilmu Manajemen. Seval Literindo Kreasi.
- Ananda, 2024. Kinerja Pengawas (Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kemampuan Manajerial Dan Kepuasan Kerja). Umsu Press.
- Anandaputri, 2025. Spiritual Leadership: Kepemimpinan Holistik Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. Elex Media Komputindo.
- Apriwanti, 2023. "Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Kecamatan Wera, Kabupaten Bima, Provinsi NTB)." E-Jurnal Riset.
- Armstrong, M., & Taylor, S. 2023. *Armstrong's Handbook Of Human Resource Management Practice: A Guide To The Theory And Practice Of People Management*. Kogan Page.
- Bahri, 2024. Manajemen Kerja Dosen Dalam Perspektif Efikasi Diri Dan Budaya Organisasi. PT Arr Rad Pratama.
- Firdaus, 2023. Membangun Keterikatan Dan Kepuasan Kerja Karyawan BUMD. Indonesia Emas Group.
- Firmansyah, 2021. Menakar Ekonomi Di Era Pandemi COVID-19 & New Normal. Penerbit Insania.
- Fuaddiyah, I. 2023. "Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Vision Land Semarang." Repository Undaris.
- Ghozali, I. 2017. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23." Universitas Diponogoro.
- Handayani, S. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Ritel." Manajemen Dan Bisnis 8(2).
- Herminingsih, A. 2025. Psikologi Sumberdaya Manusia. Deepublish.
- Hidayat, R. 2020. "Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Beban Kerja Sebagai Variabel Moderasi." Ekonomi Dan Bisnis.
- Hutabarat, J. 2021. Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Juliantari, N. K., & Kusyana, D. N. B. 2023. "Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan." Manajemen.
- Karisma, 2021. "Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Skernan Ilir Muaro Jambi." Repository Universitas Jambi.
- Kristof-Brown, 2005. "Consequences Of Individuals Fit At Work: A Meta-Analysis Of Person-Job, Person-Organization, Person-Group, And Person-Supervisor Fit. Personnel Psychology." 58(2).
- Kurnisar., 2024. Perkembangan Peserta Didik. Bening Media Publishing.
- Kusumah, 2025. Perilaku Organisasi (Konsep Dan Teori). Penerbit Widina.
- Lesmana, G. 2022. Psikologi Perkembangan Peserta Didik. 1. Umsu Press.
- Lestari, 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." Ilmu Manajemen 10(1).
- Lodewijk, 2023. Harmonisasi Karakteristik Pemimpin Dan Kinerja Pegawai Dalam Organisasi. Deepublish.
- Luthans, F. 2021. Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach Fourteenth Edition. Information Age Publishing.
- Mamik. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group.
- Mangkunegara, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.
- Mathis, Jackson, 2019. Human Resource Management. *Cengage Learning*.
- Mulia, R. A. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Aplikasi Dalam Peningkatan Kinerja. CV. Eureka Media Aksara.
- Nasution, M. 2017. "Statistik Deskriptif." Jurnal Hikmah 14(1).
- Negoro, 2021. "Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Yayasan Pendidikan Dan Pembinaan Seribu Warna (YPP SENA) Jombang)." Jurnal.
- Nimran, & Amirullah. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perilaku Organisasi. Media Nusa Creative (MNC Publishing).

- Noor, 2024. Buku Ajar Gizi Kerja “Pekerja Sehat, Produktivitas Meningkatkan.” Uwais Inspirasi Indonesia.
- Walda 2022. Metode Penelitian Kuantitatif Dengan Pendekatan Statistika: (Teori, Implementasi & Praktik Dengan SPSS). Penerbit Andi.
- Nuriah, 2024. Perkembangan Peserta Didik Dalam Pembelajaran Berkualitas. Cendikia Mulia Mandiri.
- Onsardi, Vahera 2021. “Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.” Jurnal.
- Pandjaitan, & Aripin, A. 2017. Metode Penelitian Untuk Bisnis. Pustaka Media.
- Pratama, 2021. “Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil.” *Ekonomi Dan Bisnis* 9(1).
- Putra, 2020. Moderasi Kepemimpinan Spiritual. Scopindo Media Pustaka.
- Putri, 2020. “Pengaruh Karakteristik Individu Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Di Indonesia.” *Ekonomi Syariah Dan Bisnis* 5(2).
- Radiansyah,. 2023. MSDM Perusahaan Pada Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Rahman, 2020. “Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kimerja Pegawai Kontrak.” *FISIP ULM Banjarmasin* 9 (73).
- Rahmawati, D., & Siregar, H. 2021. “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Medan.” *Manajemen Dan Kewirausahaan*.
- Rahmawati, 2020. Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Rijasawitri, & Suana, 2020. “Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention.” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 9(2):466. Doi:10.24843/Ejmunud.2020.V09.I02.P04.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2017. Perilaku Organisasi. Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2018. Organizational Behavior. What's New In Management Series. Pearson.
- Ruki, M, N. 2024. Faktor-Faktor Kunci Dalam Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. Deepublish.
- Sangadji, E. M. 2023. Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dosen. CV. AZKA PUSTAKA.
- Saputra, A. 2021. “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perikanan Provinsi Kepulauan Riau.” *Manajemen*.
- Saraswati, K, D, H. 2020. Keterikatan Kerja: Faktor Penyebab & Dampak Pentingnya Bagi Dunia Industri & Organisasi. Penerbit Andi.
- Sari, D. M., & Nugroho, R. 2020. “Analisis Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.” *Ilmu Manajemen*.
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju.
- Setyawati, & Agus, D. 2021. Manajemen Strategik. WADE GROUP.
- Setyowati, 2021. Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakad Media Publishing.
- Siregar, E. 2021. “Hubungan Karakteristik Pekerjaan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Industri Ritel Di Medan.” *Manajemen Dan Kewirausahaan* 9(2).
- Siregar, Habibah &. 2023. “Pengaruh Karakteristik Individu Dan Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Freelance Generasi Milennial.” *Jurnal*.
- Sitorus, 2020. Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja. Scopindo Media Pustaka.
- Sugiyono. 2017. “Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D.” Alfabeta.
- Suhartini, Y. 2022. “Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabiupaten Bantul Yogyakarta.” *Akuntansi & Manajemen*.
- Sultan, Zulkifli. 2024. Optimalisasi Kinerja Penyelenggara Pemilu. Penerbit Adab.
- Sutrisno, E. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana.
- Wibowo, A., & Prasetyo, D. 2021. “Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja

- Karyawan Pada PT X." *Manajemen Dan Kewirausahaan* 9(2).
- Wibowo. 2016. *Perilaku Dalam Organisasi*. PT Raja Grafindo Persada.
- Winata, Edi. 2022. *Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja: Tinjauan Dari Dimensi Perilaku Organisasi Dan Kinerja Karyawan*. Penerbit P4I.
- Yusianto, Halim &. 2023. "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja." *Jurnal*.