

KARAKTERISTIK INDIVIDU, KARAKTERISTIK PEKERJAAN, KEPUASAN KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JAKARTA KYOAI MEDICAL CENTER DI KUTA-BADUNG

**Ni Ketut Laswitarni¹
Ratna Purnadewi²**

Abstrak

Sumber Daya Manusia merupakan penggerak utama dalam perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, pengelolaan Sumber Daya Manusia sangat diperlukan. Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang dikelola secara profesional akan mampu menciptakan kinerja pegawai yang tinggi dengan memperhatikan beberapa factor penting antara lain karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja.

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan serta menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Subjek dari penelitian ini adalah semua karyawan yang berjumlah 32 orang pada PT. Jakarta Kyoai Medical Center di Kuta Badung. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, pengumpulan data dengan cara penyebaran kuisioner dan teknik analisis dalam penelitian ini meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis dengan bantuan SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti semakin baik penanganan dan pelaksanaan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja, maka semakin meningkat kinerja karyawan. Sebaliknya apabila karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja tidak ditangani dengan baik maka kinerja karyawan akan menurun.

Kata Kunci : karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja, kinerja karyawan.

¹ STIMI Handayani Denpasar

² STIMI Handayani Denpasar

Absctract

Human resources are the main cog in a company. To achieve the company's goals, the management of human resource is very necessary. Human resource management, which is managed professionally, will be able to create high employee performance taking into account several important factors including individual characteristics, job characteristics and job satisfaction.

The purpose of this study is to analyze the effect of the individual characteristic on employees performance, analyze the effect of job characteristic on employees performance and analyze the effect of satisfaction on employees performance. The subject of this study were all employees totaling 32 peoples of the PT. Jakarta Kyoai Medical Center in Kuta-Badung. Data source used in this study are primary and secondary data, data collection by distributing questionnaires and data analysis tecniques in this study include testing instrument, classical assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis teting with the help of SPSS version 22. The results of the study indicate that Individual Characteristics, Job Characteristics and Job Satisfaction have a significant effect simultaneously on Employees Performance. The significance value is 0,000. This means that the more handling and implementation of Individual Characteristic, Job Characteristic and Job Satisfaction the more Employees Performance. Conversely, if Individual Characteristic, Job Characteristic and Job Satisfacion are not handled properly, employees performance will decrease.

Keywords : Individual Characteristics, Job Characteristics, Job Satisfaction, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap perusahaan mengharapkan kinerja karyawan yang tinggi, karyawan dituntut agar mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efesien. Mangkunegara (2010:9) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Apabila kinerja tiap individu baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik. Mutiara (2004: 18)

menyatakan factor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja.

Karakteristik individu merupakan minat, sikap yang dibawa seseorang ke dalam situasi kerja. Minat mempunyai kontribusi terbesar dalam pencapaian tujuan perusahaan, betapapun sempurnanya rencana organisasi dan pengawasan, bila karyawan tidak berminat dalam bekerja tujuan perusahaan yang semestinya tidak dapat tercapai. Karakteristik individu akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan (Indra Dewi 2017).

Selain karakteristik individu, perusahaan juga harus mempertimbangkan karakteristik pekerjaan yang sesuai. Dalam hal menempatkan karyawan pada posisi dan pekerjaan yang tepat sesuai kemampuan yang dimiliki karyawan.

Karakteristik pekerjaan adalah sifat tugas yang meliputi besarnya tanggung jawab dan macam-macam tugas yang di emban oleh tenaga kerja, sehingga akan berpengaruh pada jenis pekerjaan yang cocok untuk diberikan kepada setiap karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk menunjang kinerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan dengan baik.

PT. Jakarta Kyoai Medical Center adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa kesehatan. Berdasarkan observasi peneliti terjadi penurunan kinerja yang disebabkan oleh faktor karakteristik individu, dimana sikap (attitude) karyawan yang kurang tanggap terhadap keluhan pelanggan yang terjadi di tempat kerjanya dan pada akhirnya mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Azizatul Sholikhah (2020), menyatakan karakter yang dimiliki seseorang tercermin melalui sikap dan tingkah lakunya. Berarti bahwa Karakteristik individu berpengaruh pada kinerja karyawan. Tetapi tidak sejalan dengan hasil penelitian Fathur Rahman (2020), menyatakan karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari faktor karakteristik pekerjaan, masih adanya pelaksanaan tugas yang tidak sesuai dengan keahlian serta keterampilan karyawannya. Penelitian yang dilakukan Arya Munang Ayu Heny Ratna Dewi dkk (2021), menyatakan bahwa dengan menempatkan karyawan pada posisi dan pekerjaan yang tepat, sesuai dengan kemampuan karyawan akan menunjang kinerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan. Berarti bahwa Karakteristik pekerjaan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Indikasi lainnya, masih ada ketidakpuasan dari beberapa karyawan dalam hal penerimaan gaji, yang dirasa masih kurang. Penelitian yang dilakukan oleh Oka, Ida Ketut dkk (2020)

menyatakan dengan diperolehnya kepuasan kerja oleh karyawan dari pemberian gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, akan meningkatkan kinerja para karyawannya. Karyawan kurang puas atas rekan kerjanya, terlihat dari adanya kurang toleransi dalam pengaturan jadwal kerja, dan kurang koordinasi antar rekan kerja, sehingga operasional perusahaan menjadi terganggu. Penelitian Lie dan Siagian (2018) menyatakan rekan kerja yang ramah dan mendukung akan mengarahkan kepada meningkatnya kepuasan kerja. Berarti bahwa Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tujuan dari penelitian ini untuk menjawab rumusan masalah penelitian, yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jakarta Kyoai Medical Center di Kuta-Badung.

II. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Kajian Pustaka

1. Karakteristik Individu.

Menurut Panggabean (2004:18) bahwa Karakteristik individu didefinisikan sebagai karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu. James A.F. Stoner (2012:87) menyatakan bahwa Karakteristik individu adalah minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa seseorang ke dalam situasi kerja.

2. Karakteristik Pekerjaan.

Pendapat Berry dan Houtson (1993:306) mengemukakan bahwa, Karakteristik pekerjaan adalah sikap aspek internal dari kerja itu sendiri yang terdiri dari variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, tingkat kepentingan tugas, kewenangan dan tanggungjawab serta umpan balik dari tugas yang telah dilakukan.

Mathis dan Jackson (2006:194) berpendapat bahwa, “Pekerjaan dirancang untuk memanfaatkan karakteristik pekerjaan yang penting yang cenderung diterima dengan positif oleh karyawan-karyawan. Karakteristik pekerjaan dapat membantu membedakan pekerjaan yang baik dan pekerjaan yang buruk.

3. Kepuasan Kerja.

Luthans (2006:243) menyatakan kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Badriyah (2015) menyatakan kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan pegawai pada aspek-aspek

yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing karyawan. Handoko (2001:193) menyatakan kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai suatu keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mana para karyawan memandang dari sudut pandang pekerjaan mereka.

4. Kinerja Karyawan.

Menurut Wibowo (2014:167) Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari hasil pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja juga merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Anwar Prabu Mangkunegara (2010:97) menyatakan Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

B. Hipotesis

- H1 : Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

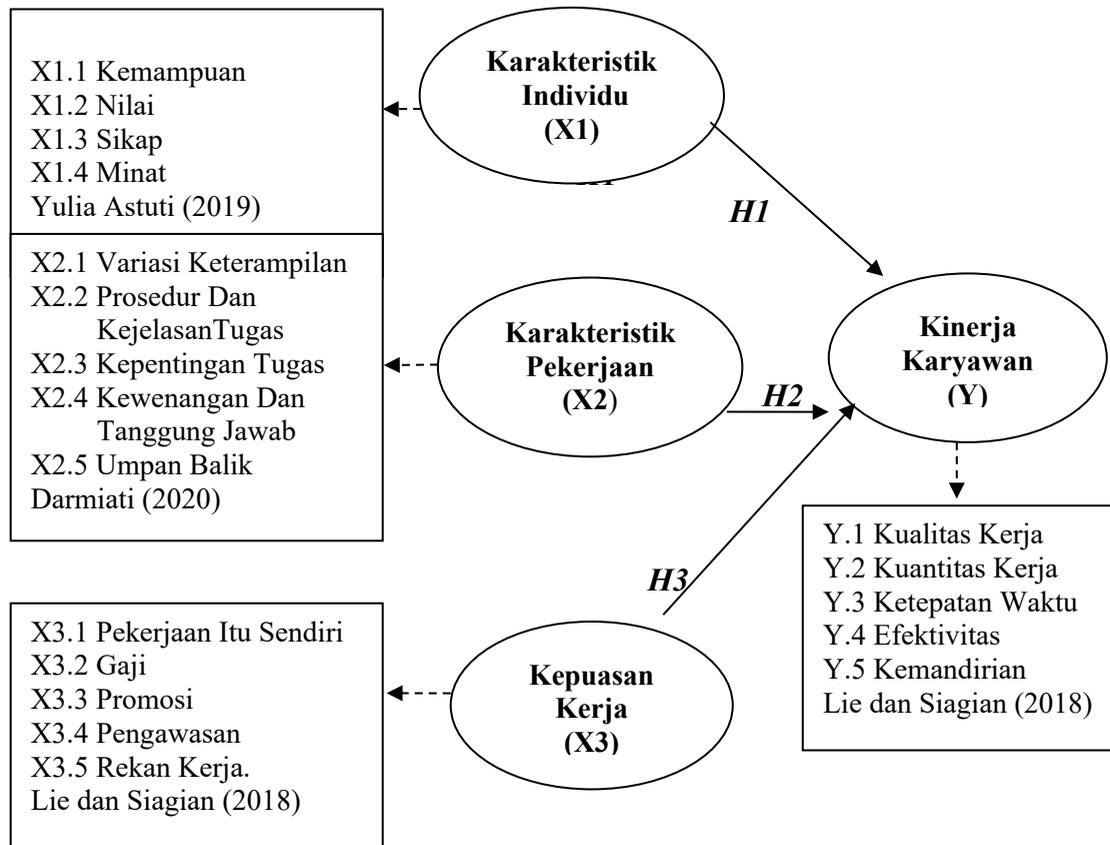
C. Kerangka Pemikiran

Salah satu hal penting yang dapat mempengaruhi kinerja adalah salah satunya Kepuasan kerja, dimana organisasi yang mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan dengan organisasi yang mempunyai karyawan yang kurang puas akan berdampak pada kinerja karyawan. Dari beberapa penelitian yang pernah dilakukan, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja yaitu ; karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja.

Karakteristik individu dalam perusahaan satu sama lainnya berbeda, karena mempunyai pandangan tujuan dan kemampuan yang berbeda. Karakteristik individu dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Semakin tinggi kemampuan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan dan minat mereka terhadap pekerjaannya, maka kinerja akan meningkat.

Karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan pekerjaan, maka karyawan akan semakin berorientasi di bidang kerjanya dengan perasaan senang yang akan berdampak pada kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, kerangka pemikiran dapat ditunjukkan dengan gambar berikut ini:



Gambar 1

Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jakarta Kyoai Medical Center Di Kuta-Badung

Keterangan Gambar

- Variabel
- Indikator
- Pengaruh Variabel
- Uraian Indikator

III. METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. Jakarta Kyoai Medical Center di Kuta-Badung. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Jakarta Kyoai Medical Center di Kuta yang berjumlah 32 responden dengan cara menyebarkan kuesioner melalui e-mail menggunakan google form. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Jakarta Kyoai Medical Center di Kuta Badung. Data Sekunder dalam penelitian ini bersumber dari buku, jurnal dan arsip yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif, meliputi uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dimana responden perempuan memiliki distribusi lebih banyak yaitu sebanyak 27 orang (84,4%). Pada karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa responden yang berusia 30-39 tahun memiliki nilai tertinggi dengan distribusi sebanyak 22 orang (69 %) . Pada karakteristik responden berdasarkan tingkat Pendidikan menunjukkan bahwa responden dengan Pendidikan Diploma III memiliki distribusi sebanyak 20 orang (62,5%) .

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil Uji Normalitas menggunakan Uji Kolmogrov-Smimov, hasil pengolahan data tersebut menunjukkan jika data terdistribusi normal dan layak diuji. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil Uji Kolmogrov-Smimov yang menunjukkan nilai *Asymph* (2-tailed) variable residual diatas 0,05 yaitu sebesar 0,071.

b. Uji Multikoleniritas

Berdasarkan hasil Uji Multikoleniritas dengan melihat nilai *Tolerance* dan nilai VIF. Hasil pengolahan tersebut menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel independent yang memiliki nilai *tolerance* $\geq 0,10$ dan nilai (VIF) ≤ 10 . Sehingga dapat disimpulkan

bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terdapat masalah multikolinieritas dan model regresi layak digunakan.

c. Uji Heterokedastisitas.

Berdasarkan hasil Uji Heterokedasitas hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa keseluruhan variabel independen memiliki koefisien signifikansi > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan dalam model regresi yang digunakan bebas dari gejala heterokadisitas

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel karakteristik individu (X1), karakteristik pekerjaan (X2) dan kepuasan kerja (X3) sebagai variable bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) kinerja karyawan (Y) pada PT. Jakarta Kyoai Medical Center di Kuta-Badung. Hasil analisis regresi dengan program *SPSS for windows 20.0*. Adapun uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	Beta	Std Error	Beta		
1 (Constan)	5,339	2,058		2,595	0,15
Karakteristik Individu (X1)	0,286	0,038	0,318	7,600	0,000
Karakteristik Pekerjaan (X2)	0,214	0,021	0,424	10,285	0,000
Kepuasan Kerja (X3)	0,382	0,018	0,888	21,199	0,000

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan Tabel 1 dapat diperoleh persamaan s regresi linier berganda antara karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja terhadap kinerja adalah: $Y = 5,339 + 0,286X_1 + 0,214X_2 + 0,382X_3$, memberikan informasi bahwa :

- a. Nilai konstanta sebesar 5,339 berarti bahwa apabila variabel independen Karakteristik Individu (X1), Karakteristik Pekerjaan (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) sama dengan nol, maka besarnya nilai Kinerja Karyawan adalah sebesar 5,339.
- b. Koefisien Karakteristik Individu (X1) dalam Kinerja Karyawan sebesar 0,286 berarti bahwa nilai karakteristik individu naik satu satuan maka nilai kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,286 dengan asumsi variabel independen lainnya adalah konstan atau sama dengan nol.
- c. Koefisien Karakteristik Pekerjaan (X2) dalam Kinerja karyawan sebesar 0,214 berarti bahwa nilai karakteristik pekerjaan naik satu satuan, maka nilai Kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,214 dengan asumsi variabel independen lainnya adalah konstan. Atau sama dengan nol.
- d. Koefisien Kepuasan Kerja (X3) dalam Kinerja Karyawan sebesar 0,382 berarti bahwa nilai karakteristik pekerjaan naik satu satuan maka nilai Kinerja Karyawan sebesar 0,382 dengan asumsi variable independen lainnya adalah konstan atau sama dengan nol.

3. Hasil Uji Hipotesis

Dari tabel 1 diatas hasil uji t dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai signifikansi dari karakteristik individu sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima.
- b. Nilai signifikansi dari karakteristik pekerjaan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa Karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima.
- c. Nilai signifikansi dari Kepuasan Kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Karakteristik Individu (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Hasil analisis dan pengujian hipotesis (H1) pertama (1) menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 7,600 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih

kecil dari 0,05. Ini berarti bahwa hipotesis diterima Hasil penelitian ini memberikan makna apabila karakteristik individu yang dimiliki karyawan dapat perhatian yang baik dari pihak manajemen perusahaan, maka kinerja akan meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik individu yang diterapkan pada PT. Jakarta Kyoai Medical Center di Kuta-Badung sudah tergolong baik. Karakteristik individu yang diterapkan sesuai dengan ketrampilan dan penguasaan tugas karyawan, disamping itu karyawan memiliki sikap yang terbuka, sehingga dapat bekerjasama. Minat kerja yang tinggi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan PT. Jakarta Kyoai Medical Center di Kuta-Badung.

2. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan

Hasil analisis dan pengujian hipotesis (H2) ke dua (2) menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 10,285 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian Hipotesis diterima. Hasil penelitian ini memberikan makna apabila karakteristik pekerjaan yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawan sesuai dengan keahlian dan pengalamannya maka karyawan akan fokus dalam pekerjaannya dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan karakteristik pekerjaan pada PT. Jakarta Kyoai Medical Center di Kuta-Badung, sudah tergolong baik dimana pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sangat menantang dan merupakan bagian yang sangat penting dalam perusahaan. Penyelesaian pekerjaan diberikan keleluasaan kepada pekerja sesuai prosedur dan standar kerja yang ada di perusahaan tersebut sehingga dapat meningkatkan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang *berakibat pada peningkatan kinerja karyawan PT. Jakarta Kyoai Medical Center di Kuta-Badung.*

3. Pengaruh Kepuasan Kerja (X3) Terhadap Kinerja (Y)

Hasil analisis dan pengujian hipotesis (H3) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari uji t diperoleh nilai sebesar 21,199 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian Hipotesis diterima. Hal ini berarti bahwa karyawan PT. Jakarta Kyoai Medical Center yang merasa puas dalam pelaksanaan pekerjaannya akan memberikan kontribusi yang

sangat besar terhadap peningkatan kinerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan PT. Jakarta Kyoai Medical Center di Kuta-Badung, sudah tergolong baik dimana standar pekerjaan dan imbalan yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan standar yang diterapkan oleh perusahaan. Setiap karyawan diberikan kesempatan promosi yang sama untuk naik jabatan. Terjalin hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan, serta hubungan kerja antar rekan kerja juga terjalin dengan baik, sehingga mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis. Situasi ini membuat karyawan merasa nyaman dan tercipta kepuasan kerja karyawan dalam bekerja. Meningkatnya kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan, berakibat pada peningkatan kinerja karyawan PT. Jakarta Kyoai Medical Center di Kuta-Badung.

V. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diperoleh simpulan sebagai berikut :

1. Karakteristik individu (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini dapat dilihat dari uji t-test dengan Sig. sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti semakin baik perhatian pihak manajer terhadap karakteristik individu semakin tinggi kinerja karyawan.
2. Karakteristik pekerjaan (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini dapat dilihat dari uji t-test dengan Sig. sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti semakin tepat penempatan karyawan pada posisi dan sesuai kemampuan yang dimwan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.
3. Kepuasan Kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa semakin banyak karyawan yang puas dalam melaksanakan pekerjaannya, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan, adapun saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan dengan adanya penelitian ini diharapkan PT. Jakarta Kyoai Medical Center di Kuta-Badung dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan

agar lebih memperhatikan minat dan pola pikir karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, terlebih pada respon positif dan umpan balik pihak manajemen dan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga akan tercapai kepuasan kedua belah pihak untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

2. Bagi kalangan akademis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya yang memiliki tema yang sama yaitu karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azizatus Sholikhah. 2020. Pengaruh Karakter Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Jombang. *Skripsi* pada Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) PGRI Dewantara Jombang.
- Aldika Rahmandana Saputra dan Parwoto. 2020. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karangmas Unggul Bekasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5 (2), h: 211-226.
- Arya Munang Ayu Heny Ratna Dewi dkk. 2021. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Paruh Waktu Pada CV. Karya Gemilang “NCO Event Organizer. *Jurnal Emas*, 2 (1), h: 162-178.
- Badriyah M 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung CV Pustaka Sena
- Coulter, Robbins. 2004. *Manajemen*, Jilid I, Edisi Ketujuh, Edisi Indonesia. Jakarta: PT. Indeks Group Gramedia.
- Dessler Garry. 2008. *Human Resource Management*. Fourth Edition. New Jersey: Prentice Hall Internasional.
- Darmiati. 2020. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Umum Syariah Di Ponorogo. *Skripsi* pada Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.
- Fransiska Nurohmah. 2017. Analisis Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multi Servsisindo Sarana Semarang. *Skripsi* pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Wahid Hasyim Semarang.
- Fathur Rahman dkk. 2020. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 9 (1), h: 69-82.
- Gunastri, Ni Made, 2009. Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Kecak Denpasar), *Jurnal Forum Manajemen*, 7 (1).
- Gaffar, Indar Dewi dkk. 2017. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Di Makassar. *Jurnal Riset Edisi XVI*, 3 (5), h: 13-25.

- Gusti Noorlitaria Achmad dan Yonathan Pongtuluran. 2019. Kinerja Yang Dipengaruhi Karakteristik Individu dan Organisasi Serta Gaya Kepemimpinan Karyawan Swasta di Balikpapan. *Jurnal Manajemen*, 11 (2), h: 237-245.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Kelimabelas. Yogyakarta: BPFEE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____ 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Ketiga belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ivancevich, J.M., Konopaske, R., dan Matteson, M.T. (Gina Gania, penerjemah). 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Iga Arnanda 2018. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan PT. Pertamina Trans Kontinental Di Jakarta. *Tesis* pada Program Pascasarjana Universitas Terbuka Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 17*. Edisi keempat. Cetakan Kelima. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- _____ 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi kedelapan. Cetakan kedelapan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- James A.F. Stoner, 2012. *Perilaku Organisasi*, Edisi 12. Buku I. Jakarta: Salemba Empat.
- Joko Sutopo. 2018. Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Job Relevant Information, Budaya Organisasi Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten. *Jurnal Advance*, 5 (1). h: 54-61
- L.M Berry and J.P. Houston. 1993. *Psychology At Work*. United States of America: Wm. C. Brown Communication, Inc.
- Luthans, Fred. (Vivin Andika Yuwono dkk, penerjemah). 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Andi.
- Luthans, Fred. (A.A Anwar Prabu Mangkunegara dan Andi Ernawan, penerjemah). 2011. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi.

- Moh Pabundu, Tika. 2008. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Cetakan Kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mutiara S.Panggabean, Dr,M.E .2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua.Ghalia Indonesia.
- Nelliana Margareta dkk. 2019. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Blambangan Indonesia. *Jurnal Riset Manajemen*, 8 (18). h: 60-78.
- Oka, Ida Ketut dkk. 2020. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Suar Artha Dharma Kabupaten Badung. *Jurnal Emas*, 1 (2), h: 42-50.
- Panggabean, Mutiara. S, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson. 2006. *Human Resource Management*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi*. Jilid II. Edisi Ketujuh. Jakarta: Prehallindo.
- Robbins, P. Stephen. (Drs. Benyamin Molan, penerjemah). 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen, P., dan Timothy, A. Judge. 2009. *Perilaku Organisasi Organizational Behaviour*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rati Anggraini. 2019. Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sumber Tirta Anugrah Rezeki Pekanbaru. *Skripsi* pada Program S1 Jurusan Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Unversitas Islam Negeri Sultan Syaif Kasim Riau.
- Reza Wasilul Umam. 2020. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT. Varia Nusa Sidoarjo. *Skripsi* pada Fakultas Psikologi Universitas Negeri Islam Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- Suwanto dan Priansa. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: PT. BPFE.
- Subiyantoro Arief. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta
- _____ 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta
- _____ 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta
- _____ 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan Kesembilanbelas. Bandung: Alfabeta
- _____ 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan Kesembilanbelas. Bandung: Alfabeta
- Sugianto, Hermanto, B., Muhyi, H. A., & Purnomo, M. (2018). The Effect Of Job Characteristics On Job Satisfaction And Its Impact On Employee Performance. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 5 (9), p: 95-101.
- Soelistya, D., & Gamal, A. (2019). The Influence of Individual Characteristics, Competencies and Organizational Culture towards the Quality of Work Life and Employee Performance Outsourcing Company in East Java Province. *Archives of Business Research*, 7 (7), p: 348-359.
- Tjiong Fei Lie dan Hotlan Siagian. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Union Event Planner. *AGORA*, 6 (1), p: 1-6.
- Yulia Astuti. 2019. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Kabupaten Deli Serdang. *Skripsi Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area Medan*.