

## **PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN MERANGGI JATI GARMENT**

**Ni Made Monika Galung<sup>1)</sup>  
I Gusti Ngr Agung Gede Eka Teja Kusuma<sup>2)</sup>  
I Made Surya Prayoga<sup>3)</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: monikagalung@gmail.com

### **ABSTRAK**

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki peran yang penting untuk menunjang aktivitas dan kelangsungan maupun keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Karakteristik individu adalah salah satu faktor penunjang peningkatan kinerja karyawan. Selain karakteristik individu kepuasan kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya karakteristik individu dan kepuasan kerja yang baik dan tinggi, diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis ada tidaknya pengaruh karakteristik individu dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Meranggi Jati Garment. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 50 karyawan Meranggi Jati Garment. Analisis data pada penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 22.0.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik individu dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. secara parsial karakteristik individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.  
**Kata Kunci: Karakteristik Individu, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.**

### **ABSTRACT**

*Human Resource Management has an important role to support the activities and continuity as well as the success of an organization or company. Individual characteristics are one of the supporting factors for improving employee performance. In addition to individual characteristics, job satisfaction also plays an important role in improving employee performance. With the existence of individual characteristics and good and high job satisfaction, it is expected to complete the job well. Performance is the result of work and work behavior that has been achieved in completing the tasks and responsibilities given.*

*This study aims to analyze the influence of individual characteristics and job satisfaction on employee performance at the Meranggi Jati Garment company. Data was collected through the distribution of questionnaires and carried out on 50 employees of Meranggi Jati Garment. Data analysis in this study used the SPSS version 22.0 application.*

*The results of this study indicate that individual characteristics and job satisfaction simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. Partially, individual characteristics have a positive and significant effect on employee performance and job satisfaction also has a positive and significant effect on employee performance.*

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

## I. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki peran yang penting untuk menunjang aktivitas dan kelangsungan maupun keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dapat dicapai dengan kinerja yang baik. Peningkatan kinerja yang baik dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya karakteristik individu. Karakteristik individu memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Individu membawa nilai yang melekat dalam diri yang terbentuk oleh lingkungan dimana ia tinggal, nilai – nilai tersebutlah yang nantinya dibawa ke dalam situasi kerja.

Menurut Rivai (2018), karakteristik individu merupakan karakter khusus, sifat-sifat psikologis, moral atau karakter seseorang yang membedakan dengan orang lain. Selain karakteristik individu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja karyawan. Menurut Robbins (2015:170) kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.

Kinerja karyawan pada perusahaan Meranggi Jati Garment masih kurang optimal. Dapat dilihat dari banyaknya pekerjaan yang tidak terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Berdasarkan hasil wawancara kepada karyawan, bahwa rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor karakteristik individu dan kepuasan kerja karyawan. Beberapa karyawan menyatakan permasalahan terkait karakteristik individu yaitu karyawan yang berumur lebih dari 40 tahun tingkat kesalahan dalam bekerja lebih tinggi dan dalam mengerjakan pekerjaan cenderung lebih lambat, kurangnya menjalin kerjasama yang baik anatr rekan kerja.

Selain itu menurut beberapa karyawan permasalahan yang ada terkait kepuasan kerja karyawan yaitu rendahnya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan dapat menimbulkan dampak negatif seperti lamban menyelesaikan pekerjaan, mangkir kerja dan keterlambatan absensi. Kepuasan kerja karyawan dinilai masih belum cukup baik sehingga hal tersebut menyebabkan beberapa karyawan malas bekerja dan kinerja karyawan menjadi menurun.

Penelitian terkait pengaruh karakteristik individu dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sudah pernah dilakukan oleh beberapa peneliti. Namun dari penelitian-penelitian tersebut masih terdapat *gap research* yang ditemukan. Penelitian yang dilakukan oleh Ananda dan Sunuharyo (2018) mendapatkan hasil bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. penelitian yang dilakukan oleh Wirawan, dkk (2021) mendapatkan hasil bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arda (2017) mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja pengaruhnya tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Dewi, dkk (2018) mendapatkan hasil yang berbeda, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan yang berhubungan dengan karakteristik individu dan kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada perusahaan Meranggi Jati Garment”.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1.1 *Goal Setting Theory*

*Goal Setting Theory* yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti, 2012). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Arsanti, 2009). Salah satu karakteristik dari *goal setting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu.

### 2.1.2 *Kinerja Pegawai*

Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil dari pelaksanaan tugas seorang karyawan. Kinerja karyawan adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja masing-masing individu untuk meningkatkan perkembangan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja karyawan berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai dalam Harun (2018:77) Menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu dibandingkan dengan target yang telah disepakati bersama. Dari beberapa pendapat mengenai kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah

kemampuan karyawan untuk bertanggung jawab atas pekerjaan mereka.

### 2.1.3 *Karakteristik Individu*

Karakteristik individu mencakup sejumlah sifat dasar yang melekat pada individu tertentu. Karakteristik individu adalah karakter atau sifat khusus yang dimiliki setiap individu yang membedakannya dengan orang lain yang dapat dikembangkan dan dibawa kelingkungan kerja. Menurut Robbins (2017:171), karakteristik individu adalah cara memandang ke obyek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya. Rivai (2018) menyatakan bahwa karakteristik individu adalah karakteristik khusus, sifat-sifat psikologis, moral atau karakter seseorang yang membedakan dengan orang lain.

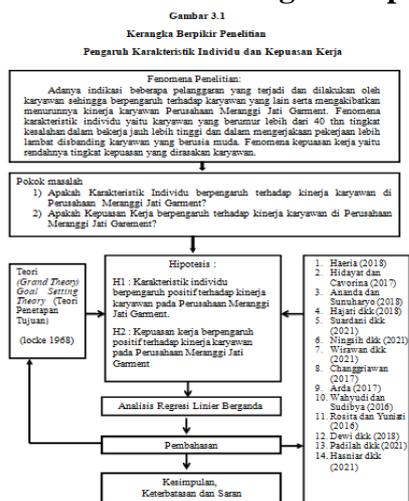
### 2.1.4 *Kepuasan Kerja*

Menurut Robbins (2015:170) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi, secara umum adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju. Setiap dimensi menghasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri. Tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada, karena setiap individu pegawai berbeda standar kepuasannya.

### III. KERANGKA BERPIKIR DAN RUMUSAN HIPOTESIS

#### 3.1 Kerangka Berpikir

Gambar 3.1 Kerangka Berpikir



Sumber: Hasil pemikiran peneliti

#### 3.2 Hipotesis

- H<sub>1</sub>: Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Meranggi Jati Garment
- H<sub>2</sub>: Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Meranggi Jati Garment

### IV. METODE PENELITIAN

#### 4.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Perusahaan Meranggi Jati Garment yang beralamat di Jl. Raya Buruan no 555A , Kecamatan Blahbatuh, Kabupaten Gianyar.

#### 4.2 Objek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah karakteristik individu, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

#### 4.3 Definisi Operasional Variabel

##### 1. Kinerja karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa indikator-indikator kinerja karyawan : kualitas, kuantitas, eksekusi tugas dan tanggung jawab

##### 2. Karakteristik Individu (X<sub>1</sub>)

Karakteristik individu karyawan pada Perusahaan Meranggi Jati Garment dalam bekerja kurang maksimal, hal ini diakibatkan perbedaan karakteristik individu para karyawan yang dapat mempengaruhi kualitas pekerjaan. Robbins (2015 : 46), menyatakan indikator karakteristik individu : umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, masa kerja.

##### 3. Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>)

Kepuasan kerja merupakan ukuran tingkat kepuasan dari hasil kerja yang dicapai karyawan. Kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Meranggi Jati Garment masih kurang maksimal , karena masih banyak yang mengeluh dengan apa hasil dari pekerjaannya. Menurut (Afandi, 2018:82), indikator kepuasan: pekerjaan, upah, promosi, pengawas, rekan kerja.

Gambar 4.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional Variabel				
Jenis Variabel	Nama Variabel (Sumber)	Jumlah Indikator	Keterangan	Simbol
Terikat	Kinerja (Y) (Mangkunegara 2009)	4	1. Kualitas kerja. 2. Kuantitas kerja. 3. Eksekusi Tugas. 4. Tanggung Jawab.	Y <sub>1.1</sub> Y <sub>1.2</sub> Y <sub>1.3</sub> Y <sub>1.4</sub>
Bebas	Karakteristik Individu (X <sub>1</sub> ) (Robbins, 2015:46)	5	1. Umur. 2. Jenis kelamin. 3. Tingkat pendidikan. 4. Status perkawinan. 5. Masa kerja.	X <sub>1.1</sub> X <sub>1.2</sub> X <sub>1.3</sub> X <sub>1.4</sub> X <sub>1.5</sub>
	Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> ) (Afandi, 2018:82)	5	1. Pekerjaan. 2. Upah. 3. Promosi 4. Pengawas. 5. Rekan kerja.	X <sub>2.1</sub> X <sub>2.2</sub> X <sub>2.3</sub> X <sub>2.4</sub> X <sub>2.5</sub>

#### 4.4 Metode Penelitian

##### 1. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah 50 orang karyawan Meranggi Jati Garment. teknik sampling yang

digunakan adalah sampling jenuh, maka dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang.

**2. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji persyaratan instrument, asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda, uji t dan uji F.

**V. Hasil Analisis dan Pembahasan**

**5.1 Uji asumsi klasik**

Sebelum dianalisis dengan analisis regresi linier berganda, maka model persamaan regresi harus lolos uji asumsi klasik. Berikut disajikan hasil uji asumsi klasik persamaan regresi linier berganda yang diolah dengan bantuan program SPSS *Version 22.0 for Windows*.

**A. Uji Normalitas**

**Tabel 5.1**  
**Hasil Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.56197617
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.097
	Negative	-.071
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Data diolah (2021)

Hasil uji normalitas yang didapatkan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi yang digunakan berdistribusi normal.

**B. Uji Multikolinearitas**

**Tabel 5.2**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.084	1.081		.078	.938		
	Karakteristik individu	.320	.117	.372	2.741	.009	.262	3.822
	Kepuasan kerja	.461	.116	.539	3.976	.000	.262	3.822

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 5.2 di atas menunjukkan bahwa karakteristik individu dan kepuasan kerja masing-masing memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan

nilai  $VIF \leq 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

**C. Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 5.3**  
**Hasil Uji heteroskedastisitas**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.305	.558		4.134	.000
	Karakteristik individu	-.002	.060	-.007	-.026	.980
	Kepuasan kerja	-.057	.060	-.262	-.954	.345

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 5.3 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi antara variabel karakteristik individu dan kepuasan kerja dengan nilai absolut residualnya (ABS\_RES)

masing-masing sebesar 0,980 dan 0,345 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

**5.2 Analisis regresi linier berganda**

**Tabel 5.4**  
**Rangkuman Hasil Penelitian Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients		standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.084	1.081		.078	.938
Karakteristik individu	.320	.117	.372	2.741	.009
Kepuasan kerja	.461	.116	.539	3.976	.000
R					.880
<i>R Square</i>					.774
<i>Adjusted R Square</i>					.764
<i>F Statistic</i>					80.353
Signifikansi					.000

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan nilai-nilai tersebut di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,084 + 0,320X_1 + 0,461X_2$$

Berdasarkan nilai  $\alpha$ ,  $\beta_1$ , dan  $\beta_2$  diperoleh persamaan garis regresi linier berganda antara karakteristik individu dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memberikan informasi bahwa:

- a.  $\alpha=0,084$ ; yang artinya apabila nilai dari karakteristik individu dan kepuasan kerja tetap (konstan), maka nilai kinerja karyawan adalah 0,084.
- b.  $\beta_1= 0,320$ ; artinya meningkatnya skor karakteristik individu ( $X_1$ ) akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan (Y) sebesar 0,320.
- c.  $\beta_2= 0,461$ ; artinya meningkatnya kepuasan kerja ( $X_2$ ) diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan (Y) sebesar 0,461.

**5.3 Analisis F-test**

Hasil uji F pada table 5.4 menunjukkan bahwa nilai F Hitung

sebesar 80,353 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , ini berarti variabel karakteristik individu dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Meranggi Jati Garment.

**5.4 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Berdasarkan tabel 5.4, nilai koefisien korelasi berganda sebesar 0,764. Dengan demikian besarnya pengaruh karakteristik individu dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Meranggi Jati Garment adalah sebesar 76,4% sedang sisanya  $100\% - 76,4\% = 23,6\%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

**5.5 Analisis t-test**

Hasil pengujian t-test karakteristik individudan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Meranggi Jati Garment pada tabel 5.4 menunjukkan bahwa:

- 1) Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada

Perusahaan Meranggi Jati Garment memiliki nilai  $t_{hitung} = 2,741$  dengan tingkat signifikan sebesar  $0,009 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Meranggi Jati Garment, sehingga hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima.

- 2) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Meranggi Jati Garment, menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 3,976$  dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Meranggi Jati Garment, sehingga hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima.

## 5.6 Pembahasan Penelitian

### 1) Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Meranggi Jati Garment

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Meranggi Jati Garment adalah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perilaku individu didalam perusahaan sangat dipengaruhi oleh bagaimana karakteristik individu mereka masing-masing. Setiap individu mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Karakteristik individu yang mencirikan antara satu orang dengan orang lain berbeda karena masing-masing memiliki potensi dan kebutuhan yang berbeda.

Karakteristik individu yang berbeda-beda ini disebabkan oleh usia, jenis kelamin, jumlah tanggungan, status pernikahan, dan pengalaman kerja pegawai. Perbedaan inilah yang harus diperhatikan oleh setiap manajemen organisasi untuk dapat selaras dengan tujuan perusahaan. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya oleh

Haeria (2018) yang menyatakan bahwa Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Meranggi Jati Garment

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Meranggi Jati Garment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja seseorang karyawan sangat penting dalam sebuah organisasi perusahaan. Terutama di dalam organisasi tersebut bersifat profesional dan kemandirian dalam tanggung jawab. Maka menciptakan kepuasan kerja karyawan perlu di programkan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi dan perusahaan.

Jadi apabila suatu perusahaan mampu meningkatkan kepuasan kerja para karyawan, maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan. Dengan meningkatnya kepuasan kerja, maka pekerja akan lebih cepat diselesaikan dan kerusakan akan dapat dikurangi dan dibiaya yang dikeluarkan bisa lebih kecil dan sebagainya. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Dewi, dkk (2018) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## VI. PENUTUP

### 6.1 Simpulan

- 1) Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Meranggi Jati Garment, ini berarti bahwa semakin meningkat Karakteristik Individu maka kinerja karyawan pada Meranggi Jati Garment juga akan meningkat.
- 2) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Meranggi Jati Garment, ini berarti semakin meningkat Kepuasan Kerja maka

kinerja karyawan pada Meranggi Jati Garment juga akan meningkat.

## 6.2 Keterbatasan dan Saran

### 6.2.1 Keterbatasan Penelitian

1. Berdasarkan nilai koefisien determinasi, variabel karakteristik individu dan kepuasan kerja berkontribusi sebesar 76,4% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 23,6% dipengaruhi oleh faktor lain sehingga dapat dikatakan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini belum mencakup keseluruhan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Meranggi Jati Garment.
2. Penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel bebas dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya sebaiknya dapat menambah dan mengembangkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan misalnya kepemimpinan dan kompetensi.

### 6.2.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan tersebut di atas, maka saran yang sekiranya dapat dipertimbangkan adalah:

1. Berdasarkan rata-rata skor pada variabel karakteristik individu dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap pernyataan "Tingkatan umur tidak mempengaruhi kinerja karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan". Maka kepada atasan Meranggi Jati Garment diharapkan dapat memkasimal karakteristik umur karyawan untuk dapat mengoptimalkan hasil kerja mereka. Bagi karyawan yang sudah berumur bisa diberikan pekerjaan dengan tingkat mobilitas lebih rendah. Sementara karyawan yang masih

muda dan memiliki determinasi tinggi dapat diberikan pekerjaan yang memiliki beban lebih tinggi. Dengan adanya hal tersebut tidak akan membuat pekerjaan menjadi terhambat.

2. Berdasarkan rata-rata skor pada variabel Kepuasan Kerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap pernyataan "Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya jalani". Maka untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, kepada atasan Meranggi Jati Garment dapat lebih memberikan apresiasi kepada karyawannta yaitu dengan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, memberikan bonus bagi karyawan yang mampu mencapai target dan juga rajin, serta memberika pengajuan promosi bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik.
3. Berdasarkan rata-rata skor pada variabel Kinerja Karyawan dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap pernyataan "Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan waktu yang telah di tetapkan perusahaan". selain memperhatikan Karakteristik Individu dan memberikan Kepuasan Kerja kepada karyawan. Maka atasan diharapkan juga dapat memberikan pelatihan secara berkala kepada seluruh karyawan. Dengan adanya pelatihan akan meningkatkan kemampuan karyawan sehingga dapat selalu menjaga hasil produksi dan memenuhi target perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia ( Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau : Zanafa Publishing.

- Ananda, Sella Selvia dan Sunuharyo, Bambang Swasto 2018. Pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan PT Petrokimia Gresik. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 58 No. 1 Mei 2018/administrasibisnis.studentjournal.u b.ac.id*
- Arda, Mutia 2017. Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis Vol. 18 No. 1, 2017, 45-60*
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arsanti, Tutuk Ari., (2009). Hubungan antara Penetapan Tujuan, Self-Efficacy dan Kinerja. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*. Vol 16, No. 2,97-109.
- Changgriawan, Garry Surya 2017. Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di One Way Production. *AGORA Vol. 5, No. 3, (2017)*
- Dewi, Chadek Novi Charisma; Bagia, I Wayan; Susila, Gede Putu Agus Jana 2018. Pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. *Bisma: Jurnal Manajemen, Vol. 4 No. 2, Bulan November Tahun 2018*
- Ghozali, Imam, 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Haeria, 2018. Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT PLN ( persero) UP3 Makasar Utara. *Economic bosowa journal. Vol. 4, No. 001 (2018)*
- Hajati, Dayat Ikhsan; Wahyu, Dwi; Wahyuni, HJ Nurul 2018. Pengaruh karakteritik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap kinerja pegawai Politeknik Kotabaru. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Edisi Januari- Juni 2018 Vol 7, No. 1, ISSN 2541-187X*
- Harun, Samsuddin. (2018). *Kinerja Karyawan; Tinjauan dari dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi*. Sidoarjo : Indomedia Pustaka
- Hasniar; Modding, Basri; Bidjaang, Jamaluddin 2021. Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama kelas 1A Makasar. *Jurnal Ilmu Ekonomi Vol. 4 No. 2 (2021) April*
- Hidayat, Rahmat dan Cavorina, Anna 2017. Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cladtek BI Metal Manufacturing. *Journal of Business Administration Vol 1, No 2, September 2017, hlm.. 337-347 e-ISSN:2548-9909*
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia ( teori dan praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada
- Locke, E. A. 1968. *Toward a theory of task motivation and incentives. Organizational behavior and human performance*, 3 (2), 157-189.

- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Rosda
- Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Ningsih, Ayu; Agung, Syahrums; Aminda, Renea Shinta 2021. Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pojok Satu Indonesia. *Jurnal Manager Vol. 4, No. 1, Februari 2021*
- Padilah; Serang, Serlin dan Amir 2021. Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Zam-Zam Utama Makasar. *Jurnal Ilmu Ekonomi Vol. 4 No. 2 (2021) April*
- Rivai, Veithzal. 2018. *Performance Appraisal*. Eagle Press, Jakarta
- Robbins, S. (2017). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta Selatan : Salemba Empat
- Robbins,S.P dan Judge TA. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosita, Titik dan Yuniati, Tri 2016. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 5, Nomor 1, Januari 2016*
- Santoso, Singgih . 2001. *SPSS versi 11,5 mengolah data statistik secara profesional*. Jakarta PT Elex Media Komputindo.
- Srimindarti, Ceacilia. 2012. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Premature Sign-Off dengan Turnover Intention sebagai Variabel Intervening: Suatu Tinjauan dari Goal Setting Theory. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*. Vol. 8, No. 2, Hal. 102-110.
- Suardani, Ni Made; Gama, I Gede dan Parwita, Gede Bayu Surya 2021. Pengaruh karakteristik individu, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Gapura Angkasa Cabang Denpasar. *Jurnal emas. Vol 2 nomer 2 february 2021*
- Subyantoro Arief. 2009. Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 11 (1) : pp. 11-19.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi, (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia, menciptakan keunggulan bersaing berbasis kompetensi SDM*. Jakarta : Andi
- Sutrisno, Edy, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia , Kencana*, Jakarta.
- Wahyudi, Ni Komang Sri dan Sudibya, I Gede Adnyana 2016. Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional pada kinerja

karyawan di Natya Hotel Kuta Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 2, 2016: 870-897

Wirawan, I Gusti Agung Hendra; Suardika, I Nengah dan Hendrawan, I Gede Yudi 2021. Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BPD Cabang Renon Denpasar. *Jurnal emas. Vol 2 Nomor 3 Maret 2021*