

Available online at www.jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora
ISSN 2548-9585 (Online)

Universitas Abulyatama Jurnal Humaniora



Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Individu Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT Kuala Intan Sawit Selatan

Lahamuddin Munte¹, Syaiful Bahri¹, Zulaspan Tupti*¹

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 20371, Indonesia.

*Email korespondensi: zulaspantupti@umsu.ac.id

Diterima 22 Februari 2021; Disetujui 26 Maret 2021; Dipublikasi 6 April 2021

Abstract: *This study aims to determine the effect of Organizational Culture, Individual Characteristics, Job Performance Assessment on Employee Satisfaction at PT. Kuala Intan Sawit Selatan, either partially or simultaneously. This study uses a quantitative approach because it uses numbers, starting from data collection, interpretation of the data, and the appearance of the results. The population of this study were all employees at PT. Kuala Intan Sawit Selatan, amounting to 34 people. In this study, due to the small population, the sample in this study used the entire population, namely 34 employees at PT. Kuala Intan Sawit Selatan using saturated sampling. The data collection technique used was a list of questionnaire questions given to research respondents, namely employees at PT. Kuala Intan Sawit Selatan. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results showed that Organizational Culture, Individual Characteristics, and Job Performance Assessment had a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Kuala Intan Sawit Selatan, either partially or simultaneously.*

Keywords: *Organizational Culture, Individual Characteristics, Performance Appraisal, Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Individu, Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kuala Intan Sawit Selatan, baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Populasi penelitian ini adalah seluruh Karyawan pada PT. Kuala Intan Sawit Selatan yang berjumlah 34 orang. Pada penelitian ini, dikarenakan jumlah populasi sedikit maka sampel pada penelitian ini menggunakan keseluruhan populasi yang ada yaitu 34 orang karyawan pada PT. Kuala Intan Sawit Selatan dengan menggunakan sampling jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah daftar pertanyaan kuesioner yang diberikan kepada responden penelitian yaitu karyawan di PT. Kuala Intan Sawit Selatan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Karakteristik Individu, dan Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kuala Intan Sawit Selatan, baik secara parsial maupun secara simultan.

Kata kunci : *Budaya Organisasi, Karakteristik Individu, Penilaian Prestasi Kerja, Kinerja Karyawan*

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan yang penting untuk menunjang aktivitas, kelangsungan, dan keberhasilan suatu perusahaan atau instansi. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi apapun, suatu perusahaan harus dapat mengelola dan mengembangkan sumber daya yang dimilikinya seperti manusia, modal, material, dan mesin untuk mencapai tujuan perusahaan. Kesuksesan suatu perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai (Daulay, Pasaribu, Putri, & Astuti, 2017).

Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup pekerja, karena sebagian besar waktunya digunakan untuk bekerja. Dengan terpenuhinya kebutuhan kebutuhan tersebut maka para karyawan akan merasa dihargai keberadaannya. Hasil positif yang akan diperoleh adalah meningkatnya tingkat kinerja individual (Arianty, Bahagia, Lubis, & Siswadi, 2016). Peningkatan kinerja individual tersebut akan mendorong pula peningkatan kinerja manajerial secara tidak langsung. Untuk melihat tinggi rendahnya prestasi kerja yang telah dicapai oleh karyawan, maka dilaksanakanlah program penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan pada periode tertentu. Kepuasan kerja karyawan akan tumbuh jika penilaian prestasi kerja dilakukan secara adil, rasional objektif dan didokumentasikan dengan baik. Hal ini didukung oleh pendapat (Rivai, 2013) yang menyatakan bahwa “orang akan merasa puas atau

tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi. khususnya situasi kerja (Teori Keadilan).

Setiap perusahaan memiliki faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti budaya organisasi, karakteristik individu dan penilaian prestasi kerja serta faktor faktor lainnya. Dalam penelitian ini meneliti tentang budaya organisasi, karakteristik individu dan penilaian prestasi kerja. Menurut (Mangkunegara, 2017) budaya organisasi adalah: seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Budaya organisasi akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam perusahaan, karena budaya organisasi merupakan kebiasaan kebiasaan dalam organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang ada pada setiap anggota dalam organisasi. Budaya organisasi juga mencerminkan spesifikasi suatu organisasi sehingga berbeda dengan organisasi lainnya. Mengingat pentingnya tuntutan tingkat kepuasan karyawan dalam suatu perusahaan, karakteristik setiap karyawan juga menjadi hal yang diperhatikan. Setiap orang yang memiliki sikap berbeda akan memberikan respon yang berbeda terhadap perintah. orang yang memiliki kepribadian berbeda berinteraksi dengan cara yang berbeda dengan atasan, rekan kerja dan bawahan. Karena karakteristik individu ini dapat menjadi tolak ukur seseorang ketika melakukan sesuatu dalam mengambil keputusan (Gultom, 2014).

Berdasarkan wawancara dengan karyawan, diketahui bahwa belum optimalnya pelaksanaan

peraturan perusahaan yang dijalankan oleh pimpinan PT. Kuala Intan Sawit Selatan, karena berdasarkan undang-undang ketenaga kerjaan yang berlaku pihak perusahaan harus memperhatikan karyawan agar bisa mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Kinerja karyawan tidak terlepas dari kepuasan kerja dari apa yang diterima dan dirasakan oleh karyawan itu sendiri sebagai imbal balik jasa terhadap pekerjaannya, kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan kinerja. Sehingga karyawan yang bertanggungjawab akan pekerjaannya, mereka sangatlah takut untuk tidak berdisiplin, untuk tidak berkinerja dengan baik, untuk tidak hadir di tempat kerja, untuk tidak berkomunikasi dengan pimpinan, sesama karyawan.

Kepuasan kerja merupakan hal utama yang harus mendapatkan perhatian serius dari pimpinan PT. Kuala Intan Sawit Selatan, karena semakin tinggi kepuasan kerja karyawan yang diperoleh, maka semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya, akan tetapi hal ini tidak dirasakan karyawan pada PT. Kuala Intan Sawit Selatan, terlihat dari belum optimalnya pelaksanaan peraturan perusahaan yang dijalankan oleh para karyawan. ada beberapa ada karyawan yang berpendapat bahwa penilaian prestasi kerja selama ini belum sepenuhnya sesuai dengan kinerja karyawan karena karyawan yang rajin pun belum tentu mendapatkan hasil penilaian yang baik, begitu juga sebaliknya.

Selama ini pihak perusahaan kurang mengawasi pelaksanaan budaya organisasi perusahaan, sehingga para karyawan tidak menerapkan budaya organisasi tersebut secara baik. Penerapan budaya organisasi diperlukan untuk

mendukung pencapaian sasaran perusahaan dan juga sebagai pendorong prestasi kerja karyawan agar dapat menjalankan tugas secara optimal sehingga kinerja karyawan tinggi.

Selain itu, kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan akan semakin tercipta jika karakteristik individu setiap karyawan telah menjadi baik, hal ini bertolak belakang dengan keadaan didalam perusahaan karena setiap karyawan tidak memiliki karakteristik individu yang baik, terlihat dari sikap karyawan dalam bekerja selalu berbuat sesuatu sesuai dengan keinginannya bukan sesuai dengan peraturan perusahaan. Karena karakteristik individu ini dapat menjadi tolak ukur seorang karyawan ketika melakukan sesuatu dalam mengambil keputusan, sehingga perlu menjadi perhatian bagaimana karakteristik individu yang dimiliki oleh seorang karyawan, sehingga tujuan perusahaan untuk mendapat memberikan kepuasan dalam bekerja dapat tercapai.

Pendapat karyawan mengenai adanya unsur subyektifitas penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan PT. Kuala Intan Sawit Selatan menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berpendapat masih kentalnya unsur subyektifitas berkaitan dengan penilaian prestasi kerja yang selama ini dilaksanakan. Pada umumnya karyawan berpendapat bahwa penilaian seringkali bersifat subjektif dimana penilai akan akan memberikan nilai yang baik pada karyawan yang dekat dengan penilai tersebut walaupun sebenarnya kinerja karyawan tersebut kurang baik bahkan sering tidak masuk kerja.

KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri (Titisari, 2018). Kepuasan kerja lebih mencerminkan sifat daripada perilaku. Menurut (Handoko, 2011) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan ketika para karyawan menjalankan pekerjaannya masing-masing. Menurut (Robbins & Judge, 2013) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Mangkunegara, (2017) juga mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen harus selalu memonitor kepuasan kerja karena hal ini mempengaruhi sikap absensi, perputaran tenaga kerja, kepuasan kerja, dan masalah – masalah lainnya. Menurut (Rivai, 2013), ketika seorang bekerja pada suatu organisasi, instansi, ataupun organisasi maka hasil kerja yang ia selesaikan akan memengaruhi tingkat produktivitas organisasi.

Selain itu menurut (Hasibuan, 2017), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan

dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplin, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati di dalam pekerjaan, di luar pekerjaan, dan kombinasi antara keduanya. Menurut (Mangkunegara, 2017) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan itu berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek – aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja, dan jenis pekerjaan.

Bayak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan (Sutrisno, 2011) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah : 1) kesempatan untuk maju. 2) keamanan kerja. 3) gaji. 4) perusahaan dan manajemen. 5) pengawasan. 6) faktor intrinsik dari pekerjaan. 7) kondisi kerja. 8) aspek sosial dalam pekerjaan. 9) komunikasi, dan 10) fasilitas. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu : 1) Faktor karyawan, yaitu kecerdasan (IQ), kecerdasan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja. 2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja. Indikator kepuasan kerja yang dipakai peneliti adalah indikator- indikator yang dikembangkan menurut

(Robbins & Judge, 2013) indikator yang menentukan kepuasan kerja yaitu: 1) pekerjaan yang secara mental menantang, 2) kondisi kerja yang mendukung, 3) gaji atau upah yang pantas, 4) kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, 5) rekan sekerja yang mendukung

Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut (Robbins, 2013) budaya organisasi adalah suatu system bersama yang dimiliki oleh setiap anggota suatu organisasi, yang dapat membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya". Kemudian pengertian budaya organisasi menurut (Luthans, 2006), bahwa : Budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Karena tentunya setiap anggota organisasi mempunyai kepribadian sendiri yang membedakannya. Salah satu faktor yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya adalah budayanya. Hal-hal tersebut penting dan karena itu perlu dipahami serta dikenali. Akan tetapi hal-hal yang bersifat universal tersebut harus diterapkan oleh manajemen dengan pendekatan yang memperhitungkan secara matang faktor-faktor situasi, sesuai kondisi, waktu dan ruang.

Menurut Mas'ud, (2004), budaya organisasional adalah sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi dasar untuk bertindak dan membedakan organisasi yang satu dengan organisasi yang lain, budaya organisasi selanjutnya menjadi identitas atau karakter utama organisasi yang dipelihara dan dipertahankan. Menurut (Kreitner & Kinicki, 2013) ada beberapa factor yang mempengaruhi budaya organisasi dalam sebuah

perusahaan. Adapun faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut: 1) nilai, 2) kepercayaan, 3) perilaku yang dikehendaki, 4) keadaan yang amat penting, 5) pedoman menyeleksi atau mengevaluasi kejadian dan 6) perilaku. Sedangkan menurut (Rivai & Sagala, 2011) faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dipengaruhi oleh 3 hal, yaitu : 1) pola-pola yang dipandu oleh norma, 2) nilai-nilai dan 3) kepercayaan yang ada dalam diri individu.

Karakteristik utama yang menjadi pembeda budaya organisasi menurut (Robbins & Judge, 2011) adalah: Inisiatif individual, toleransi terhadap tindakan beresiko, arah, integrasi, dukungan dari manajemen, pengawasan, identitas, sistem penghargaan, toleransi terhadap konflik dan pola komunikasi. Lebih lanjut (Robbins & Judge, 2011) menyebutkan ada 7 (tujuh) karakteristik budaya organisasi sebagai berikut: inovasi dan keberanian mengambil resiko (*innovation and risk taking*), perhatian terhadap detil (*attention to detail*), berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*), berorientasi kepada manusia (*people orientation*), berorientasi tim (*team orientation*), agresifitas (*aggressiveness*), stabilitas (*stability*). Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur budaya organisasi (Luthans, 2006) yaitu regularitas perilaku yang diamati, norma-norma, nilai-nilai dominan, filosofi, aturan-aturan dan iklim organisasi.

Karakteristik Individu

Terkait dengan karakteristik individu, bahwa individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan, pribadi dan penghargaan kebutuhan dan pengalaman masa lainnya. Semua ini

adalah karakteristik yang dimiliki individu dan karakteristik ini akan memasuki suatu lingkungan baru yaitu organisasi (Thoha, 2015). Sejalan dengan itu, individu memiliki beragam karakter yang dapat menunjang karirnya dalam suatu organisasi baik itu yang bersifat positif maupun negatif. Menurut (Mathis & Jackson, 2006) mengatakan bahwa ada empat karakteristik individu yang mempengaruhi bagaimana orang-orang membuat pilihan karir: 1) Minat, orang cenderung mengejar karir yang mereka yakini cocok dengan minat mereka, 2) Jati diri, karir merupakan perpanjangan dari jati diri seseorang juga hal yang membentuk jati diri, 3) Kepribadian, faktor ini mencakup orientasi pribadi karyawan (sebagai contoh karyawan bersifat realistis, menyenangkan dan artistik.) dan kebutuhan individu, latihan, kekuasaan dan kebutuhan prestise, 4) Latar belakang sosial, status sosial ekonomi dan tujuan pendidikan, serta pekerjaan orang tua karyawan merupakan faktor yang berfungsi dalam kategori ini.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi dari karakteristik individu menurut (Robbins & Judge, 2013), antara lain: 1) usia, 2) jenis kelamin, 3) status pernikahan, 4) jumlah tanggungan, dan 5) pengalaman kerja. Subyantoro & Suwanto, (2020) menyebutkan indikator karakteristik individu meliputi : 1) Kemampuan (*ability*), adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. 2) Nilai, nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang – orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga, 3) Sikap (*attitude*), sikap adalah pernyataan evaluatif-baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan-mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan

difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi, 4) Minat (*interest*), adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide – ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Minat orang terhadap jenis pekerjaanpun berbeda-beda. Sedangkan menurut (Titisari, 2018) indikator karakteristik individu adalah sebagai berikut : 1) kepribadian, 2) sikap, 3) kemampuan 4) kepercayaan, dan 5) pengalaman kerja.

Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian Prestasi Kerja merupakan suatu sikap karyawan yang mencerminkan hormat dan patuh terhadap peraturan maupun ketetapan dari organisasi atau perusahaan, yang ada dalam diri seorang karyawan, yang menyebabkan karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri secara sukarela pada peraturan dan ketetapan dari organisasi atau perusahaan (Hamali, 2016). Penilaian Prestasi Kerja adalah suatu sikap kesadaran dan kesediaan dari diri karyawan dalam menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku di dalam suatu perusahaan (Hasibuan, 2013).

Menurut Bernadin dan Rusel dalam (Sutrisno, 2011), prestasi adalah catatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target atau kriteria

yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Soeprihanto, 2001). Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Penilaian pelaksanaan pekerjaan atau penilaian prestasi kerja (*appraisal of performance*) adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan. Dalam hal ini, pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan bukan berarti hanya dilihat/dinilai hasil fisiknya saja tetapi meliputi berbagai hal seperti kuantitas kerja, kualitas kerja, disiplin, kerjasama, tanggung jawab, kesetiaan, kejujuran, dan loyalitas (Soeprihanto, 2001). Menurut Sikula dalam (Hasibuan, 2017) Penilaian prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan.

Menurut (Sutrisno, 2011), membagi faktor-faktor bidang penilaian prestasi ke dalam enam bagian antara lain : 1) Pengetahuan pekerjaan: Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja. 2). Inisiatif: Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul, 3) Kecekatan mental: Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada, 4). Sikap: Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Lanjut (Sutrisno,

2011), menyatakan indikator penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut : 1) Adil, artinya indikator penilaian prestasi kerja dilakukan tanpa membedakan kondisi para karyawan (semua hal yang menyangkut agama, ras, suku, jenis kelamin, maupun hal-hal lainnya). 2) Objektif, artinya hasil dari sistem penilaian tersebut dapat diterima hubungannya dengan kesuksesan dari pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi. 3) Transparan, artinya hasil dari penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan dapat diketahui oleh para karyawan (terbuka), 4) Konsisten, artinya hasil penilaian tersebut dapat dipercaya (konsisten dan stabil). Suatu penilaian dinyatakan memiliki tingkat konsistensi yang tinggi apabila dua penilai atau lebih menilai karyawan yang sama memiliki hasil penilaian yang tingkatnya relatif sama, dan 5) Sensitif, artinya sistem penilaian cukup peka dalam membedakan atau menunjukkan kegiatan yang berhasil atau sukses, cukup maupun gagal atas pelaksanaan tugas oleh seorang karyawan. Indikator penilaian prestasi kerja ini sangat penting, karena jangan sampai suatu sistem penilaian tidak memiliki kemampuan membedakan karyawan yang berhasil dengan karyawan yang tidak berhasil atau gagal.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, metode penelitian yang dilakukan adalah dengan metode penelitian asosiatif, menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Pengumpulan data dilakukan melalui pengisian

angket. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Kuala Intan Sawit Selatan yang berjumlah 34 orang. Pada penelitian ini, dikarenakan jumlah populasi sedikit maka sampel pada penelitian ini menggunakan seluruh karyawan yaitu 34 orang karyawan pada PT. Kuala Intan Sawit Selatan dengan menggunakan *sampling jenuh*. Menurut (Sugiyono, 2017) *sampling jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

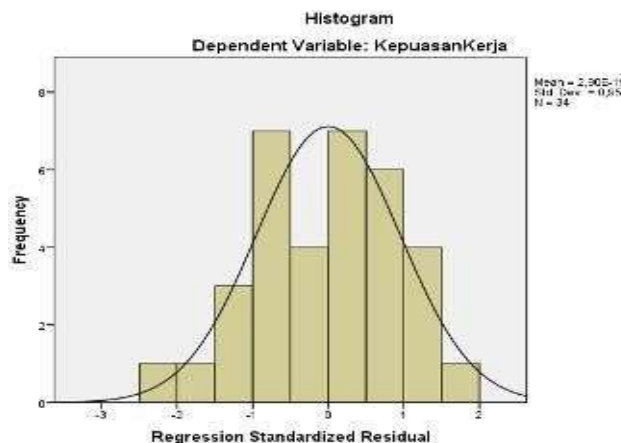
Hasil Penelitian

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh variabel Budaya Organisasi, Karakteristik Individu dan Penilaian Prestasi Kerja terhadap kinerja, maka dapat dilihat dengan menggunakan asumsi klasik yaitu:

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Jika datanya menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2016). Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan

SPSS versi 19.0 maka dapat diketahui uji normalitas menggunakan metode grafik Histogram sebagai berikut:



Gambar 1. Uji Normalitas P-Plot

Sumber: Data Diolah (2020)

Gambar tersebut menunjukkan bahwa pola distribusi melenceng kekanan yang artinya adalah data berdistribusi normal.

Uji Multikolenaritas

Uji multikolenaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi di temukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Adapun hasil uji multikolenaritas tersaji dalam tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji Multikolenaritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Budaya Organisasi	,801	1,248
Karakteristik Individu	,861	1,314
Penilaian Prestasi Kerja	,939	1,065

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Diolah (2020)

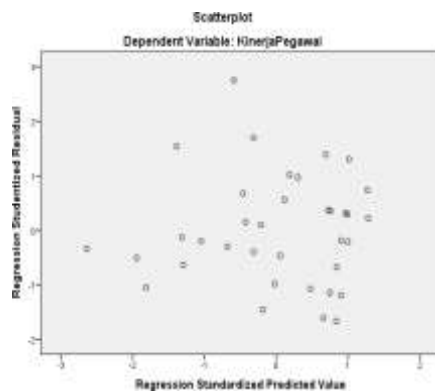
Berdasarkan hasil pengujian multikolenaritas menunjukkan bahwa antar variabel independen budaya organisasi, karakteristik individu

dan penilaian prestasi kerja, semuanya tidak terjadi multikolenaritas, karena nilai *tolerance* masing-masing variabel independen berada di atas 0,1 dan

nilai VIF masing-masing variabel independen berada di bawah 10.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaknyamanan variance dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Jika variance residual dari suatu pengamatan yang lain tetap maka dikatakan homokedastisitas, dan jika variance berbeda dikatakan heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Diolah (2020)

Uji ini akan menyatakan terbetas dari heteroskedastisitas jika titik-titik yang terdapat pada gambar tersebar secara acak. Gambar di atas menunjukkan suatu pola yang tidak jelas menyebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y.

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi disusun untuk melihat hubungan yang terbangun antara variabel penelitian, apakah hubungan yang terbangun positif atau hubungan negatif. Berdasarkan olahan data yang dilakukan, amaka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 2. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	10,870	6,635	1,638	,112
Budaya Organisasi	,443	,356	3,490	,002
Karakteristik Individu	,210	,251	4,064	,021
Penilaian Prestasi Kerja	,251	,201	3,501	,014

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Data Diolah (2020)

Berdasarkan pada tabel diatas maka dapat disusun model penelitian persamaan regresinya adalah sebagai berikut: $Y = 10,870 + 0,443X_1 + 0,210 X_2 + 0,251 X_3$.

Model persamaan regresi berganda tersebut bermakna:

1. Nilai Konstanta sebesar 10,870 yang berarti

bahwa jika variabel independen yaitu Budaya Organisasi, Karakteristik Individu dan Penilaian Prestasi Kerja sama dengan nol, maka Kepuasan Kerja adalah sebesar 10,870.

2. Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,443$ menunjukkan apabila Budaya Organisasi mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan meningkatkan

Kepuasan Kerja sebesar 44,3%.

3. Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,210$ menunjukkan apabila Karakteristik Individu mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kepuasan Kerja sebesar 21%.

4. Nilai koefisien regresi $X_3 = 0,251$ menunjukkan apabila Penilaian Prestasi Kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan

mengakibatkan meningkatnya Kepuasan Kerja sebesar 25,1%.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 3. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	10,870	6,635	1,638	,112
Budaya Organisasi	,443	,356	3,490	,002
Karakteristik Individu	,210	,251	4,064	,021
Penilaian Prestasi Kerja	,251	,201	3,501	,014

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Data Diolah (2020)

Berdasarkan hasil t_{hitung} perlu diketahui taraf signifikansinya berdasarkan t_{tabel} dengan menggunakan rumus $n-k$ atau $34-1 = 33$, dari hasil t_{tabel} dapat diketahui nilai t_{tabel} 2,034.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pada tabel 3 dapat diketahui bahwa variabel X_1 yaitu iklim organisasi memiliki signifikan sebesar 0,01 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ atau nilai t_{hitung} sebesar $3,490 > t_{tabel}$ 2,034. Dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kuala Intan Sawit Selatan.

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pada tabel 3 dapat diketahui bahwa variabel X_2 yaitu Karakteristik Individu memiliki signifikan sebesar 0,68 lebih besar dari $\alpha = 0,05$ atau nilai t_{hitung} sebesar $4,064 > t_{tabel}$ 2,034. Dapat disimpulkan bahwa Karakteristik Individu secara parsial

mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kuala Intan Sawit Selatan.

Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pada tabel 3 dapat diketahui bahwa variabel X_3 Penilaian Prestasi Kerja memiliki signifikan sebesar $0,00 > \alpha = 0,05$ atau nilai t_{hitung} sebesar $3,501 > t_{tabel}$. Dapat disimpulkan bahwa Penilaian Prestasi Kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kuala Intan Sawit Selatan.

Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F (*simultan*) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (*independent*) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (*dependen*). Hasil uji secara simultan dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 4. Uji F

Model	F	Sig.
1 Regression Residual	6,409	,002 ^b
Total		

Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Predictors: (Constant), Penilaian Prestasi Kerja, Budaya Organisasi, Karakteristik Individu

Sumber: Data Diolah (2020)

Berdasarkan dari tabel uji F diketahui bahwa terdapat nilai signifikan sebesar 0,002 nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05 artinya bahwa Budaya Organisasi, Karakteristik Individu dan Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kuala Intan Sawit Selatan. Jika dibandingkan nilai F hitung dengan Ftabel maka dihasilkan $6,409 > 2,90$ sehingga di simpulkan bahwa Budaya Organisasi, Karakteristik Individu dan Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan pada PT. Kuala Intan Sawit Selatan.

Koefisien Determinasi

Uji determinasi ini untuk melihat seberapa besar Budaya Organisasi, Karakteristik Individu dan Penilaian Prestasi Kerja dalam menjelaskan variasi variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja Karyawan. Untuk mengetahui besarnya determinasi Budaya Organisasi, Karakteristik Individu dan Penilaian Prestasi Kerja dalam menjelaskan variasi variabel dependennya yaitu kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 5. Tabel Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,625 ^a	,391	,330

Predictors: (Constant), Penilaian Prestasi Kerja, Budaya Organisasi, Karakteristik Individu

Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Diolah (2020)

Berdasarkan tabel di atas, besarnya angka koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,624 atau 62,5%. Angka tersebut berarti bahwa sebesar 62,5% tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Kuala Intan Sawit Selatan yang terjadi dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel budaya organisasi, karakteristik individu dan penilaian prestasi kerja. Sementara sisanya, yaitu 37,5% harus dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini. Dengan kata lain, besarnya pengaruh budaya organisasi, karakteristik individu dan penilaian prestasi kerja

terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kuala Intan Sawit Selatan sebesar 62,5% sedangkan sisa 37,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model regresi ini.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kuala Intan Sawit Selatan, yang menyatakan bahwa $t_{hitung} >$

ttabel yaitu $3,490 > 2,034$, artinya itu berada di luar daerah penerimaan H_a sehingga H_0 diterima, hal ini dinyatakan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kuala Intan Sawit Selatan.

Budaya organisasi terbentuk begitu satuan kerja atau organisasi itu berdiri. Pembentukan budaya kerja itu terjadi tatkala lingkungan kerja atau organisasi belajar menghadapi masalah, baik yang menyangkut perubahan – perubahan eksternal maupun internal yang menyangkut persatuan dan keutuhan organisasi. Sebenarnya budaya kerja sudah lama dikenal manusia, namun belum disadari bahwa sebuah keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat- istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja atau organisasi. Budaya kerja yang tercipta di dalam organisasi akan dapat membentuk para pekerja atau karyawan melakukan kerja yang lebih baik atau yang makin kurang baik, sebab dengan budaya kerja yang buruk akan menghasilkan tidak tercapainya kinerja yang baik, maka dalam hal ini dapat dikatakan bahwa budaya kerja memberikan pengaruh atau andil yang besar terhadap peningkatan kinerja seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Budaya organisasi juga dapat terbentuk dengan adanya hubungan yang terjalin antara pihak manajemen dengan karyawan. Pihak manajemen perusahaan harus dapat menciptakan hubungan yang harmonis dengan karyawan. Adanya manajemen yang baik dalam perusahaan dapat membuat karyawan dengan mudah bekerja tanpa ada rasa terbebani dan hubungan antara pihak manajemen

dengan bawahan semakin kuat. Selain itu, pihak manajemen juga harus mampu dalam mengambil keputusan dengan tepat, jangan sampai pihak karyawan dirugikan dan karyawan dapat bekerja sampai selesai dan mencapai hasil yang memuaskan. Dengan demikian terciptanya hubungan antar manajemen dan bawahan yang baik dapat menciptakan kepuasan karyawan dalam bekerja. Kepercayaan dengan teman kerja juga dapat menciptakan budaya organisasi yang baik. Hubungan kerja yang sehat dan saling percaya merupakan landasan untuk menciptakan kepuasan kerja. Hubungan kerja yang efektif membentuk dasar untuk promosi, kenaikan gaji, pemenuhan tujuan dan kepuasan dalam bekerja. Karyawan tidak dapat membentuk hubungan yang sehat saat karyawan tidak percaya dengan rekan kerja. Tanpa hubungan yang sehat tidak akan pernah mencapai tujuan yang paling penting dalam suatu perusahaan. Tingkat kepercayaan yang tinggi dapat mendorong munculnya keterlibatan pribadi, komitmen, dan keberhasilan dalam sebuah organisasi, sehingga kerjasama antar karyawan dapat tercipta dan kepuasan antar sesama rekan kerja dapat tercipta. Aspek integrasi juga dapat menciptakan budaya organisasi yang baik. Integrasi merujuk pada suatu bentuk tindakan dari manajemen, yang akan membuat karyawan merasa dihargai dari pekerjaannya. Karyawan yang merasa dihargai oleh perusahaan tempatnya bekerja cenderung memiliki kesehatan fisik dan mental yang lebih baik, serta cenderung memiliki keterikatan, keterlibatan, kepuasan untuk bekerja lebih baik kepada perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2017), (Hasibuan, 2015), (Tanjung, 2016),

(Jufrizen, Gultom, Sitorus, Sari, & Nasution, 2018) dan (Jufrizen, Lumbanraja, Salim, & Gultom, 2017) yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara budaya organisasi dan kepuasan kerja.

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara karakteristik individu terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kuala Intan Sawit Selatan, yang menyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,064 > 2,034$, artinya itu berada di luar daerah penerimaan H_0 sehingga H_0 diterima, hal ini dinyatakan bahwa karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kuala Intan Sawit Selatan.

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa karakteristik individu terhadap kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif. Artinya, semakin baik karakteristik individu dalam melaksanakan pekerjaan berakibat pada semakin baik rasa kepuasan karyawan pada pekerjaan. Karakteristik situasi kerja sebagai faktor yang ada dalam lingkungan kerja seseorang sebagai karyawan. Karakteristik situasi kerja diklasifikasikan menjadi dua yaitu lingkungan kerja langsung (*immediate work environment*) dan tindakan organisasi (*organizational actions*). Tindakan organisasi (*organizational actions*) dibagi menjadi dua komponen, yaitu: reward practices dan budaya organisasi. Unsur yang paling dibutuhkan dalam dunia kerja adalah pembentukan karakteristik individu karena pembentukan karakteristik merupakan pikiran yang di dalamnya terdapat seluruh program yang terbentuk dari pengalaman hidupnya. Karakteristik

individu adalah setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Tingkat karakteristik pekerjaan yang tinggi akan membangkitkan rasa tanggung jawab yang lebih besar serta berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Moses, Astuti, & Hakam, 2014). Penelitian (Husein & Hady, 2012) menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian (Mariniharsi, Hidayati, & Tricahyadinata, 2019) menunjukkan hasil bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut dapat dilihat bahwa karakteristik pekerjaan positif berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Artinya kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan, dimana karakteristik pekerjaan yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kuala Intan Sawit Selatan, yang menyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,501 > 2,034$, artinya itu berada di luar daerah penerimaan H_0 sehingga H_0 diterima, hal ini dinyatakan bahwa penilaian prestasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kuala Intan Sawit Selatan.

Prestasi kerja menjadi salah satu faktor penunjang agar perusahaan dapat mencapai dan

mewujudkan tujuan utamanya. Berbagai macam cara dilakukan oleh perusahaan agar dapat meningkatkan prestasi kerja setiap karyawannya. Salah satu cara yang dapat dilakukan seperti melakukan penilaian prestasi kerja yang rutin agar dapat memantau perkembangan dan perubahan karyawan. Memberikan penghargaan kepada para karyawan atas hasil kerja keras karyawannya juga merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Memberikan penghargaan merupakan salah satu bentuk kepedulian atasan terhadap karyawannya. Ketika adanya sikap kepedulian dari atasan hal tersebut akan membuat karyawan merasakan diakui hasil kerjanya oleh atasan yang akan membuat karyawan menjadi lebih giat lagi untuk bekerja. Penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh perusahaan merupakan suatu bentuk kepedulian perusahaan kepada karyawannya. Penilaian prestasi kerja dilakukan untuk memantau serta meneliti perubahan serta perkembangan kerja karyawan selama bekerja diperusahaan. Jika proses penilaian prestasi kerja dilakukan dengan benar dan jujur, maka hasilnya akan berdampak pada prestasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil penilaian prestasi kerja tersebut akan diketahui mana karyawan yang berprestasi dan mana yang tidak berprestasi.

Salah satu kegiatan terpenting dalam perusahaan yang berhubungan dengan karyawannya adalah mengevaluasi prestasi karyawan dimana tidak hanya pekerjaan-pekerjaan atau tugas-tugas yang selama ini telah dikerjakan tetapi juga sikap karyawan, akan dinilai pada saat penilaian prestasi kerja. Apakah itu menghasilkan hasilnya baik atau hasil yang buruk hal itu bergantung kepada karyawan itu sendiri. Perusahaan yang dinamis akan selalu meningkatkan produktifitasnya melalui

konsistensi menghasilkan kinerja terbaik serta mempertahankan hal yang menjadi keunggulan kompetitif instansi tersebut. Memperhatikan sumber daya fisik, keuangan, kemampuan memasarkan serta SDM merupakan beberapa faktor penting yang diisyaratkan bagi organisasi untuk tetap kompetitif. Penilaian prestasi kerja harus dilakukan secara benar serta jujur dan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Proses penilaian prestasi kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena dari proses penilaian prestasi kerja tersebutlah dapat terlihat apakah penilaian prestasi kerja sudah dilakukan secara benar dan jujur atau tidak. ada saat melakukan penilaian prestasi kerja perusahaan harus menentukan sistem penilaian prestasi kerja seperti apa yang akan digunakan. Hal itu dilakukan untuk memperjelas serta mempermudah proses penilaian prestasi kerja. Hal tersebut dilakukan untuk mempermudah dalam menentukan standar dalam penilaian prestasi kerja karyawan.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa penilaian prestasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh (Karimi, Malik, & Hussain, 2011) yang mengemukakan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara sistem penilaian kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Darehzereshki, 2013) mengenai penilaian kinerja (Prestasi kerja) terhadap kepuasan kerja yang berkesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara penilaian prestasi kerja dengan kepuasan kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Individu dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Mengenai pengaruh antara Budaya Organisasi, Karakteristik Individu dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kuala Intan Sawit Selatan, pada penelitian ini sudah jelas terbukti ada pengaruh secara simultan, di mana hasil uji F di dapat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $6,409 > 2,920$ dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka H_0 di tolak dan H_a di terima artinya ada pengaruh signifikan secara simultan antara Budaya Organisasi, Karakteristik Individu dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kuala Intan Sawit Selatan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Budaya Organisasi, Karakteristik Individu dan Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerjaskaryawan pada PT. Kuala Intan Sawit Selatan. Secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan begitu juga dengan Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kuala Intan Sawit Selatan.

Saran

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi PT. Kuala Intan Sawit Selatan sebagai bahan masukan tentang pengaruh budaya organisasi,

karakteristik individu dan penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan untuk menjadi bahan perhatian para pimpinan agar kepuasan kerja karyawan dapat terus ditingkatkan dan Penelitian ini agar dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian, terutama yang berkaitan dengan variabel budaya organisasi, karakteristik individu dan penilaian prestasi kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dan agar dapat menambah variabel lainnya yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Darehzereshki, M. (2013). Effects of Performance Appraisal Quality on Job Satisfaction in Multinational Companies in Malaysia. *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems*, 2(1).
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan*

- Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, J. S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Unversitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(2).
- Hasibuan, M. S. . (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein, N. M., & Hady, A. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Melati Di Kecamatan Banjar Masin Tengah. *Jurnal Manajemen Dan Akutansi*, 13(1), 35–44.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance at Private Islamic Universities in the City of Medan. *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES) 2018* (pp. 179–186).
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Karimi, R., Malik, M. I., & Hussain, S. (2011). Examining the Relationship of Performance Appraisal System and Employee Satisfaction. *International Journal of Business and Social Science*, 2(22), 243–247.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2013). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)* (Edisi 9.). Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). Yogyakarta: Andi Offset.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mariniharsi, S. K., Hidayati, T., & Tricahyadinata, I. (2019). Pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja serta kinerja pegawai negeri sipil. *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman*, 4(1).
- Mas'ud, F. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Semarang: BP- Universitas Diponegoro.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006).

- Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moses, R. M., Astuti, E. S., & Hakam, M. S. (2014). Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (studi pada karyawan PT. Inti Bara Mandiri Tuban). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(1), 1–10.
- Rivai, Veithzal, & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veitzhal. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2013). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Organizational behavior* (14th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.).
- Soeprihanto, J. (2001). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan* (1st ed.). Yogyakarta: BPFE UGM.
- Subyantoro, A., & Suwanto. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Yogyakarta: Penerbit ANDI (ANGGOTA IKAPI).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama.). Jakarta: Prenada Media Group.
- Tanjung, H. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 111–122.
- Thoha, M. (2015). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Titisari, P. (2018). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan* (1st ed.). Bandung: PENERBIT YRAMA WIDIA.