
Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan

Ni Kadek Juliantari⁽¹⁾

Dewa Nyoman Benni Kusyana⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu
Indonesia, Jl. Sangalangit, Penatih, Kec. Denpasar Timur, Kota Denpasar, Bali 80238

Email : Juliantarikadek112@gmail.com

ABSTRACT

The tight competition in the financial services industry, especially bank financial institutions, encourages every financial institution to improve employee performance so that they can compete and develop. Employee performance problems are also faced by PT. BPR Aruna Nirmaladuta and based on the results of the pre survey, it was found that there were problems related to individual characteristics and job satisfaction. The purpose of this research is to determine the effect of individual characteristics on employee performance directly and mediated by job satisfaction. This research was conducted at PT. BPR Aruna Nirmaladuta, located in Gianyar Regency, involving all 40 employees using the census method. Primary data collection was carried out using a questionnaire which was measured using a five-choice Likert Scale. Hypothesis testing is done by using path analysis and Sobel test to answer the mediating role of job satisfaction. The results of the analysis show that individual characteristics have a positive and significant effect on job satisfaction and employee performance, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, and job satisfaction mediates the effect of individual characteristics on employee performance.

Keyword: *individual characteristic, job satisfaction, employee performance*

ABSTRAK

Ketatnya persaingan dalam industri jasa keuangan khususnya lembaga keuangan bank mendorong setiap lembaga keuangan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat bersaing dan berkembang. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan secara langsung dan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan di PT. BPR Aruna Nirmaladuta yang berlokasi di Kabupaten Gianyar dengan melibatkan seluruh karyawan yang berjumlah 40 orang dengan menggunakan metode sensus. Pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan kuisioner yang diukur dengan menggunakan Skala Likert lima pilihan jawaban. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan *path analysis* dan uji Sobel untuk menjawab peran mediasi kepuasan kerja. Hasil analisis menunjukkan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta kepuasan kerja memediasi pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *karakteristik individu, kepuasan kerja, kinerja karyawan*

Pendahuluan

Bank Perkreditan Rakyat adalah Lembaga keuangan yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) berfungsi sebagai penyedia jasa keuangan yang meliputi pinjaman dan simpanan dalam bentuk kredit, tabungan, dan deposito, yang berfokus pada Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM). Salah satu BPR yang ada di Gianyar yang dapat membantu penyediaan dana untuk masyarakat yang ekonomi lemah yaitu PT. BPR Aruna Nirmaladuta yang berlokasi di Jln Darma Giri No.99 Gianyar-Bali. PT. Bpr Aruna Nirmaladuta mampu mengelola tiga jenis produk yang di jalankan sampai saat ini, yaitu Tabungan, Kredit, dan Deposito. Maka dari itu sangat diperlukan sumber daya manusia yang dapat membantu meningkatkan target dalam perusahaan. Setiap perusahaan sangat menginginkan sebuah sistem manajemen yang efektif dan efisien dalam meningkatkan kualitas perusahaan, sehingga perusahaan dapat tetap bertahan dengan tujuannya.

Karyawan dalam memasarkan produk Tabungan, Kredit, dan Deposito mengalami penurunan di tahun 2020 dengan tahun pembandingan 2019. Untuk tabungan di tahun 2019 terealisasi sebesar 95,70 % di tahun 2020 sebesar 80,20% telah terjadi penurunan sebesar 15,5 %. Begitu juga bagian kredit di tahun 2019 terealisasi 96,25% namun ditahun 2020 sebesar 75,25% dan mengalami penurunan 21%. Untuk di bagian deposito di tahun 2019 sebesar 95,20 % dan di tahun 2020 sebesar 70,20 % sehingga mengalami penurunan sebesar 25%. Rendahnya pencapaian target sebagaimana diuraikan data tersebut, memberikan gambaran bahwa adanya masalah dengan kinerja karyawan. Melalui hasil wawancara dengan ketua Bpr Aruna, dimana karyawan kurang kompeten dalam mengerjakan pekerjaan mulai dari ketepatan waktu, kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan, kualitas kerja, sehingga target dalam perusahaan tidak bisa terpenuhi.

Dari wawancara tersebut juga di ketahui kinerja karyawan dalam bekerja belum maksimal, karena dalam pembagian tugas masih belum sesuai dengan kemampuan yang karyawan miliki, sehingga karyawan bekerja kurang maksimal. Begitu juga berdasarkan wawancara dengan karyawan yang menyatakan bahwa dalam bekerja, atasan tidak memberikan umpan balik mengenai pekerjaan yang telah diselesaikan, sehingga karyawan tidak mengetahui kesalahan terhadap pekerjaannya. Selain itu karyawan juga menyatakan kurangnya dukungan dari atasan berupa bonus atau insentif, yang masih belum cukup bagi karyawan setelah mengerjakan tugas atau dapat bekerja melebihi target yang ditentukan, sehingga kepuasan dalam bekerja yang masih kurang dirasakan oleh karyawan .

Menurut Handayati (2016) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hidayat & Cavorina (2017) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan, dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Rahman *et al.*, (2020) kinerja adalah hasil kerja pegawai terhadap kontribusinya kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Berdasarkan pendapat ahli tersebut kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dari sebuah perencanaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah karakteristik Individu.

Menurut Sabarofek & Sawaki (2017) karakteristik adalah sikap dan tindakan atau semua yang dilakukan oleh manusia dan karakteristik individu sangat mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas, dan perilaku untuk memuaskan kebutuhannya. Menurut Sukmawati *et al.*, (2020) karakteristik individu merupakan keseluruhan kelakuan dan kemampuan yang ada pada individu sebagai hasil dari pembawaan lingkungannya. Wijayanti *et al.*, (2017) menyatakan bahwa karakteristik individu dapat mempengaruhi kinerja dilihat dari kemampuan dan ketelitian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Oka *et al.*, (2020) menyatakan peningkatan kinerja karyawan salah satunya disebabkan karena adanya peningkatan karakteristik individu. Ratnasari *et al.*, (2020) menyatakan tingginya kinerja karyawan merupakan output dari karakteristik individu yang baik, karakter individu yang baik dapat mendorong hasil kerja yang maksimal. Selain mempengaruhi kinerja karyawan, karakteristik individu juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Wardana *et al.*, (2017) menyatakan kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan dan kepuasan kerja karyawan dipercaya dapat menumbuhkan motivasi para karyawan, untuk tetap tinggal dalam sebuah organisasi. Menurut Mahayanti & Sriathi (2017) kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kemala (2016) menyatakan karakteristik individu yang terlihat dari kemampuan, keterampilan, pengalaman kerja yang dihasilkan pada setiap karyawan sangat mendukung untuk terciptanya kepuasan kerja. Purnamasari *et al.*, (2021) menyatakan saat karyawan dapat mengendalikan emosi dan bersikap wajar dalam pekerjaan yang begitu padat maka akhirnya karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja.

Narulita & Charina (2020) menyatakan bahwa semakin karyawan merasa nyaman dalam bekerja, rasa puas karyawan akan timbul dan dapat meningkatkan kinerja. Setiap

karyawan yang cenderung puas atas pekerjaannya, otomatis karyawan akan memberikan kontribusi yang maksimal sehingga dapat memberikan kinerja yang baik untuk perusahaannya. Oka *et al.*, (2020) menyatakan dengan diperolehnya kepuasan kerja oleh karyawan baik dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian, dan hubungan dengan atasan terjalin baik sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Sariningtyas & Sulistiyani (2016) karyawan yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja (Indrajita, dkk., 2021). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan secara langsung dan melalui mediasi kepuasan kerja.

Wijayanti, (2017) menyatakan bahwa karakteristik individu dapat mempengaruhi kinerja dilihat dari kemampuan dan ketelitian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Ratnasari, dkk (2020) menyatakan tingginya kinerja karyawan merupakan output dari karakteristik individu yang baik, karakter individu yang baik dapat mendorong hasil kerja yang maksimal. Penelitian yang dilakukan oleh Wailan *et al.*, (2021), Daud *et al.*, (2021) Handayati (2016), Rahman *et al.*, (2020), dan Ningsih *et al.*, (2021) telah membuktikan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1: Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan .

Kemala (2016) menyatakan karakteristik individu yang terlihat dari kemampuan, keterampilan, pengalaman kerja yang dihasilkan pada setiap karyawan sangat mendukung untuk terciptanya kepuasan kerja. Purnamasari *et al.*, (2021) menyatakan saat karyawan dapat mengendalikan emosi dan bersikap wajar dalam pekerjaan yang begitu padat maka akhirnya karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Menurut Tamaka *et al.*, (2017), Amalia *et al.*, (2019), Sabtohadhi *et al.*, (2019), Mahayanti & Sriathi (2017) telah membuktikan karakteristik individu berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H2: Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Narulita & Charina (2020) menyatakan bahwa semakin karyawan merasa nyaman dalam bekerja, rasa puas karyawan akan timbul dan dapat meningkatkan kinerja. Sariningtyas & Sulistiyani (2016) berpendapat karyawan yang puas dalam pekerjaannya

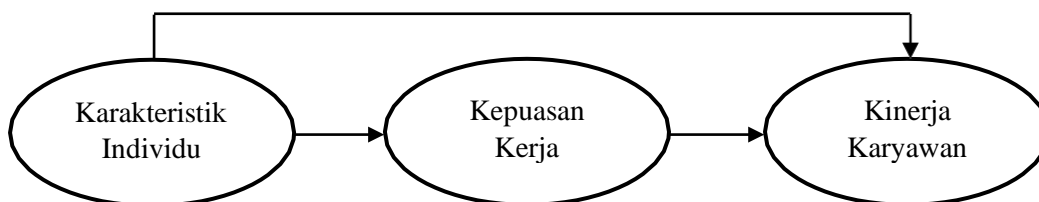
akan memiliki komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka. Menurut Wirya *et al.*, (2017), Wijaya (2018), Harahap & Tirtayasa (2020), Ihsan *et al.*, (2021), serta Wahyuni & Sudibya (2016) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H3: kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Karakteristik individu terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara signifikan (Bustomi *et al.*, 2015) dan pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan (Susanto, 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Bustomi *et al.*, (2015), Susanto (2019), Purba *et al.*, (2019), Marisa (2020), serta Prasetyo & Marlina (2019) membuktikan kepuasan kerja memediasi pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H4: Kepuasan kerja memediasi pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kajian teoritis dan empiris yang telah dilakukan maka kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (karakteristik individu) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) melalui variabel mediasi (kepuasan kerja). Penelitian ini dilakukan di PT. BPR Aruna Nirmaladuta dengan pertimbangan karena ditemukannya masalah terkait variabel penelitian dan juga untuk mempermudah dalam mendapatkan responden. Penetapan responden dilakukan dengan metode sensus yang artinya seluruh anggota populasi yang berjumlah sebanyak 40 orang karyawan dilibatkan sebagai responden. Pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan wawancara pada tahap pra survey yang dilanjutkan dengan kuisioner untuk mengetahui persepsi responden

terhadap variabel yang diteliti dan diukur dengan Skala Likert lima pilihan jawaban yang dimulai dari sangat tidak setuju dengan nilai 1 hingga sangat setuju dengan nilai 5. Pengujian hipotesis dilakukan dengan teknik *path analysis* dan uji Sobell untuk menjawab peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.

Hasil dan Pembahasan

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang dapat dipertanggungjawabkan maka pertama kali dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan *software* SPSS. Dari hasil uji validitas maka diketahui koefisien korelasi untuk masing-masing *item* pernyataan bernilai lebih dari 0,30 sehingga instrumen dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan nilai *cronbach's alpha* menunjukkan masing-masing variabel bernilai lebih dari 0,60 sehingga instrumen dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut. Hasil uji instrumen dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Instrumen

Variabel	Item pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
		koefisien korelasi	Keterangan	<i>Cronbach's alpha</i>	Keterangan
Karakteristik individu	No. 1 - 5			0,859	
Kepuasan kerja	No. 6 - 10	> 0,30	Valid	0,897	Reliabel
Kinerja karyawan	No. 11 - 15			0,895	

Sumber: data diolah, (2021)

Berdasarkan hasil pendistribusian kuisioner terhadap terhadap 40 orang responden maka diperoleh informasi berupa karakteristik responden yang hasilnya dapat dilihat pada Tabel 2. Berdasarkan Tabel 2 maka diketahui responden penelitian ini dijelaskan melalui empat karakteristik yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

Berdasarkan jenis kelamin maka dapat diketahui responden dalam penelitian didominasi oleh perempuan sebanyak 22 orang atau 55 persen, sedangkan laki-laki sebanyak 18 orang atau 45 persen dari total responden. Berdasarkan usia, maka dapat dijelaskan responden didominasi oleh karyawan yang berusia di antara 26 – 33 tahun sebanyak 15 orang atau 37,5 persen. Responden yang berusia lebih dari 41 tahun merupakan yang paling sedikit yaitu sebanyak 6 orang atau 15 persen. Berdasarkan pendidikan, maka dapat dikemukakan bahwa responden dengan pendidikan terakhir Sarjana (S1) merupakan responden yang dominan yaitu sebanyak 22 orang atau 55 persen, sedangkan yang paling sedikit adalah responden dengan pendidikan terakhir pascasarjana (S2/S3) sebanyak 4 orang atau 10 persen dari total responden. Berdasarkan lama bekerja, maka dapat diketahui responden dalam

penelitian ini didominasi oleh karyawan yang telah bekerja selama 4 – 6 tahun sebanyak 15 orang atau 37,5 persen; sedangkan responden yang telah bekerja lebih dari 6 tahun merupakan responden dengan jumlah paling sedikit yaitu sebanyak 5 orang atau 12,5 persen dari total responden.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Kategori	Pilihan	Jumlah	
		Orang	Persentase (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	18	45
	Perempuan	22	55
	Total	40	100
Usia	18 - 25 tahun	10	25
	26 - 33 tahun	15	37.5
	34 - 41 tahun	9	22.5
	lebih dari 41 tahun	6	15
	Total	40	100
Pendidikan terakhir	SMA/ sederajat	5	12.5
	Diploma	9	22.5
	Sarjana (S1)	22	55
	Pascasarjana (S2/S3)	4	10
	Total	40	100
Lama bekerja	s/d 1 tahun	9	22.5
	1 - 3 tahun	11	27.5
	4 - 6 tahun	15	37.5
	lebih dari 6 tahun	5	12.5
	Total	40	100

Sumber: data diolah, (2021)

Hipotesis dalam penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu secara langsung terhadap kinerja karyawan dan juga dengan melalui mediasi variabel kepuasan kerja. Untuk menguji pengaruh langsung maka digunakan *path analysis* yang terbagi dalam dua substruktur, yaitu substruktur 1 untuk menguji secara parsial pengaruh karakteristik individu dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan persamaan $Y = \beta_1 X + \beta_2 Z + e$ dan substruktur 2 untuk menguji pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja dengan persamaan $Z = \beta_1 X + e$.

Tabel 3. Hasil Uji Substruktur 1

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	3.591	1.572			2.285	0.028
1 Karakteristik Individu (X)	0.377	0.121	0.383		3.123	0.003
Kepuasan kerja (M)	0.470	0.104	0.553		4.509	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

Sumber: data diolah, (2021)

1. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil analisis menunjukkan koefisien regresi pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,377 (positif) dengan nilai $t_{hitung} (3,123) > t_{tabel} (2,028)$ dan nilai Sig. $(0,003) < \alpha (0,05)$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima atau dengan kata lain karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PT. BPR Aruna Nirmaladuta.

Berdasarkan hasil analisis maka diketahui variabel karakteristik individu termasuk kategori baik sehingga dapat dikatakan karakteristik individu karyawan PT. BPR Aruna Nirmaladuta adalah Baik. Variabel karakteristik individu yang diukur dengan lima indikator yaitu kemampuan, kebutuhan, kepercayaan, pengalaman kerja, dan pengharapan yang masing-masingnya termasuk kategori Baik terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Karakteristik individu yang paling menonjol adalah terkait pendidikan yang dimiliki oleh karyawan dan indikator ini dapat dikatakan merupakan indikator yang dianggap paling penting oleh karyawan dalam menunjang kinerja kerja karena pendidikan memberikan kesempatan untuk mendapatkan pengalaman kerja yang lebih baik dan dengan bebankan pendidikan maka karyawan bisa menunjukkan kinerja terbaiknya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Wailan *et al.*, (2021), Daud *et al.*, (2021) Handayati (2016), Rahman *et al.*, (2020), dan Ningsih *et al.*, (2021) yang telah membuktikan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil analisis menunjukkan koefisien regresi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,470 (positif) dengan nilai $t_{hitung} (4,509) > t_{tabel} (2,028)$ dan nilai Sig. $(0,000) < \alpha (0,05)$ sehingga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Aruna Nirmaladuta. Hasil ini berarti apabila kepuasan kerja meningkat maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan secara signifikan.

Berdasarkan hasil analisis maka diketahui variabel kepuasan kerja dipersepsikan baik oleh responden dan hasil ini menunjukkan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan termasuk baik. Indikator kepuasan yang dipersepsikan paling baik adalah terkait pemberian arahan oleh pimpinan kepada karyawan setiap bekerja. Hal ini dianggap sangat penting oleh karyawan karena karyawan merasa memiliki panduan dalam melakukan pekerjaan yang juga menunjukkan kepuasan karyawan terhadap sikap

pimpinan dalam bekerja. Kondisi seperti ini menunjukkan suasana kerja yang kondusif sehingga pada akhirnya mendorong karyawan mencapai kinerja yang maksimal. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaan akan menunjukkan kinerja terbaiknya karena karyawan mendapatkan gaji yang sesuai dengan tanggung jawab, mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan ketrampilan, adanya rekan kerja yang senantiasa membantu ketika ada masalah, mendapatkan kesempatan promosi, dan kehadiran pimpinan dalam memberikan pengarahan kepada karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wirya *et al.*, (2017), Wijaya (2018), Harahap & Tirtayasa (2020), Ihsan *et al.*, (2021), serta Wahyuni & Sudibya (2016) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Uji Substruktur 2.

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.263	2.439		0.518	0.607
Karakteristik Individu (X)	0.909	0.117	0.784	7.787	0.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja (M)
Sumber: data diolah, 2021

Hasil analisis menunjukkan koefisien regresi pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,909 (positif) dengan nilai $t_{hitung} (7,787) > t_{tabel} (2,028)$ dan nilai Sig. $(0,000) < \alpha (0,05)$ sehingga karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPR Aruna Nirmaladuta.

Karakteristik individu dipersepsikan baik oleh responden dan ini menunjukkan karyawan memiliki karakteristik individu yang baik. Dalam penelitian ini karakteristik individu diukur dengan indikator kemampuan melaksanakan pekerjaan, ketersediaan peralatan kerja, mampu menyelesaikan pekerjaan, pendidikan, dan berprestasi terbukti dapat meningkatkan kepuasan kerja. Indikator yang berkontribusi paling penting dalam karakteristik individu karyawan adalah pendidikan yang dimiliki karyawan dan hal ini disebabkan karena pendidikan memungkinkan seorang karyawan untuk memiliki pengetahuan lebih banyak dibanding karyawan yang tingkat pendidikannya lebih rendah terutama apabila dihadapkan pada pekerjaan yang membutuhkan kemampuan manajerial. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tamaka *et al.*, (2017), Amalia *et al.*, (2019), Sabtohadhi *et al.*, (2019), Mahayanti & Sriathi (2017) yang

telah membuktikan karakteristik individu berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 5. Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, dan Pengaruh Total

Variabel		Pengaruh Langsung	Pengaruh Melalui Kepuasan kerja	Pengaruh Total
Karakteristik individu	Kinerja karyawan	0,383	0,433	0,816
Karakteristik individu	Kepuasan kerja	0,784	-	0,784
Kepuasan kerja	Kinerja karyawan	0,553	-	0,553

Sumber: data diolah, (2021)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $Z_{hitung} (3,917) > Z_{tabel} (1,96)$ dengan demikian karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh Kepuasan kerja karyawan PT. BPR Aruna Nirmaladuta. Hasil ini membuktikan bahwa kinerja karyawan akan meningkat ketika karyawan merasa puas terhadap karakteristik individu yang dirasakan saat bekerja. Berdasarkan Tabel 5 juga dapat diketahui bahwa pengaruh langsung karakteristik individu terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,383, sedangkan pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja sebesar 0,816 sehingga dapat dikatakan kinerja karyawan akan menjadi lebih tinggi ketika karakteristik individu dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bustomi *et al.*, (2015), Susanto (2019), Purba *et al.*, (2019), Marisa (2020), serta Prasetyo & Marlina (2019) yang membuktikan yang membuktikan kepuasan kerja memediasi pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. hasil ini menunjukkan apabila terjadi peningkatan karakteristik individu maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. BPR Aruna Nirmaladuta dengan signifikan. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan apabila terjadi peningkatan karakteristik individu maka akan meningkatkan kepuasan kerja PT. BPR Aruna Nirmaladuta dengan signifikan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan apabila terjadi peningkatan kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. BPR Aruna Nirmaladuta dengan signifikan. Kepuasan kerja memediasi pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. hasil ini berarti kinerja karyawan akan meningkat ketika

karyawan puas terhadap karakteristik individu yang dirasakan saat berbelanja di PT. BPR Aruna Nirmaladuta.

Daftar Pustaka

- Amalia, F., Parwita, G. B. S., & Suryani, N. N. (2019). "Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Forum Manajemen*, 17(1).
- Bustomi, S., Purbangkoro, M., & Nurhardjo, B. (2015). "Pengaruh Karakteristik Individu Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja." *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 9(2), 202–214.
- Daud, K. A. R. P., Sendow, G. M., & Saerang, R. T. (2021). "Pengaruh karakteristik individu, kepribadian, dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di pt. Industri kapal indonesia (persero) unit dok dan galangan, bitung." *Jurnal EMBA*, 9(2), 724–735.
- Handayati, R. (2016). "Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di bank jatim cabang lamongan." *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(2), 127–140.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). "Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu." *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hidayat, R., & Cavorina, A. (2017). "Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cladek BI Metal Manufacturing." *Journal of Business Administration*, 1(2), 337–347.
- Ihsan, M., Harahap, S. J., Husniati, H., Dayatulah, D., & Masrida, M. (2021). "Pengaruh Kepuasan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Mts Al Jamiyatul Wasliyah Tembung." *Jurnal Magister Manajemen*, 3(2), 213–224.
- Indrajita, I. K., Sadiartha, A. N. G., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Kreativitas dan Inovasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(1), 1-13.
- Kemala, I. (2016). "Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai." *Jurnal Benefita*, 1(1), 24–31.
- Mahayanti, I. G. A. K., & Sriathi, A. A. A. (2017). "Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(4).
- Marisa, M. (2020). "Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang Simpang Patal." *Jurnal Adl Islamic Economic*, 1(1).
- Narulita, R. P., & Charina, A. (2020). "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Bumi Saba Indonesia." *Jurnal Ekonomi Pertanian Dan Agribisnis*, 4(2), 268–276.
- Ningsih, A., Agung, S., & Aminda, R. S. (2021). "Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan." *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(1), 1–9.
- Oka, I. K., Landra, I. N., & Widjadnya, I. B. (2020). "Pengaruh Karakteristik individu dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bpr Suar Artha Dharma, Kabupaten Badung." *Values*, 1(2).
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Inspirasi Bisnis & Manajemen*, 3(1), 21–30.

-
- Purba, D. C., Lengkong, V. P. K., & Loindong, S. (2019). "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado." *Akutansi, Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 7(1), 841–850.
- Purnamasari, J., Mae, A., & Nur, I. (2021). "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu pada Kepuasan Kerja Pegawai." *Economic Bosowa Journal*, 7(1), 156–169.
- Rahman, F., Rahmawati, E., & Utomo, S. (2020). "Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak (Studi Pada FISIP ULM Banjarmasin)." *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 9(1), 69–82.
- Ratnasari, S. L., Buulolo, M., & Nasrul, H. W. (2020). "Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen Dan Organisasi Review (MANOR)*, 2(1), 15–25.
- Sabarofek, M. S., & Sawaki, M. E. (2017). "Pengaruh karakteristik individu, budaya kerja dan perilaku individu terhadap kinerja pegawai: studi kasus pada PT. televisi mandiri." *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 93–105.
- Sabtohadhi, J., Wati, R., & Johansyah, J. (2019). "Pengaruh karakteristik individu dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja pada kantor camat sebulu." *Jurnal JEMI*, 19(1), 79–88.
- Sariningtyas, E. R. W., & Sulistiyani, S. (2016). "Analisis Karakteristik Individu Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Serat Acitya*, 5(1).
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). "Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, etos kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan." *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461–479.
- Susanto, N. (2019). "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembeka." *Agora*, 7(1).
- Tamaka, N., Lengkong, V. P. K., & Uhing, Y. (2017). "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri Tbk Kantor Cabang Area Manado." *Jurnal EMBA*, 5(3), 3138–3147.
- Wahyuni, N. K., & Sudibya, I. G. A. (2016). "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Karyawan Di Natya Hotel, Kuta Bali." *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(2), 870–897.
- Wailan, R. R., Kojo, C., & Taroreh, R. N. (2021). "Pengaruh karakteristik individu dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada pt esta group jaya manado." *Jurnal EMBA*, 9(2), 287–296.
- Wardana, I., Rusidah, H. S., & Wahyuni, N. (2017). "Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi (Sumber Data Mandiri) Muara Teweh Kalimantan Tengah." *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 6(2), 100–111.
- Wijaya, I. K. (2018). "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas." *Agora*, 6(2).
- Wijayanti, W. S., Sjahrudin, H., & Razak, N. (2017). "Pengaruh Karakteristik Individu dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Organisasi Dan Manajemen.*, 1, 14–23.
- Wirya, K. S., Andiani, N. D., & Telagawathi, N. L. W. S. (2017). "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sedana Murni." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 51–59.
-