Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (Jebma)
Volume : 05 | Nomor 02 | Juli 2025 | E-ISSN : 2797-7161 | DOI: doi.org/10.47709/jebma.v5n2.6114

Pengaruh Karakteristik Individu, Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Satria Sedana

Penulis:
I Komang Suryadnya Diputra[1]
I Putu Wahyu Dwinata JS [2]

Afiliasi:
Universitas Mahasaraswati Denpasar[1,2]

Korespondensi:
suryadnyadiputra@unmas.ac.id

Histori Naskah:
Submit: 16-06-2025
Accepted: 05-07-2025
Published: 17-07-2025

Abstrak: Dalam globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun bagi perusahaan untuk tetap bertahan. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang terlatih dan terampil dalam pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Sedana Dps. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Satria Sedana Dps. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sensus, diperoleh sebanyak 59 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, dokumentasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, analisis determinasi, uji f dan uji t.
Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Sedana Dps, dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila karakteristik individu meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila iklim organisasi karyawan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Sedana Dps. Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

Kata kunci: Karakteristik Individu, Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi dan bisnis, karena manusia merupakan perencana , pelaku dan penentu terwujudnya suatu tujuan organisasi dan binis (Sedarmayanti, 2019:3-4). SDM merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan dalam mencapai tujuannya tentu suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya Manajemen Sumber Daya manusia berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien (Sedarmayanti, 2019:6).
Sedarmayanti (2019:7) berpendapat bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang terlatih dan terampil dalam pekerjaannya.
Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Bintoro & Daryanto, 2017:15). Sampai saat ini PT. Satria Sedana Dps memiliki 59 orang karyawan dan kinerja karyawan pada PT. Satria Sedana Dps pada saat ini dapat dikatakan belum optimal. Hasil wawancara peneliti dengan Direktur pada PT. Satria Sedana Dps, fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan yaitu kurangnya disiplin kerja karyawan yang dapat dilihat dari persentase tingkat absensi karyawan yang masih tinggi. Tingkat absensi yang tinggi merupakan salah satu indikasi menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja.

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Volume : 05 | Nomor 02 | Juli 2025 | E-ISSN : 2797-7161 | DOI: doi.org/10.47709/jebma.v5n2.6114

Tabel 1
Persentase ketidak hadiran karyawan pada PT. Satria Sedana Dps Tahun 2024

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Tingkat absensi karyawan (Hari)	Persentase (%)
A	B	C	D = BxC	E=	F=E/Dx100%
Januari	59	20	1.180	497	4,15
Februari	59	16	944	42	4,44
Maret	59	19	1.121	55	4,90
April	59	21	1.239	48	3,87
Mei	59	17	1.003	45	4,48
Juni	59	21	1.239	60	4,84
Juli	59	21	1.239	45	3,63
Agustus	59	18	1.026	49	4,77
September	59	18	1.026	57	5,55
Oktober	59	19	1.121	43	3,83
November	59	21	1.239	58	4,68
Desember	59	19	1.121	55	4,90
Jumlah					54,04
Rata-rata					4,50

Sumber *:* PT. Satria Sedana Dps (2024).

Tabel 1 menunjukan tingkat persentasi absensi karyawan rata- rata sebesar 4,50%. Sedangkan tingkat persentasi yang ditolerir oleh pihak organisasi adalah 2%. Menurut Flippo (2020:24) apabila absensi 0 sampai 2 persen dianggap baik, 3 persen sampai 10 persen dianggap tinggi, di atas 10 persen dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak organisasi. Ini berarti bahwa tingkat absensi pada PT. Satria Sedana Dps, hal ini disebabkan karena karyawan yang datang terlambat saat jam kerja, adanya upacara keagamaan, dan sakit, sehingga dengan hal tersebut menjadikan turunnya kinerja karyawan, karena tingkat absensi yang tinggi dapat menyebabkan terjadinya penurunan dalam kinerja karyawan.

Salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah karakteristik individu yang dimiliki masing-masing karyawan (Saraswati, 2019). Menurut Siagian (2019:146) karakteristik individu adalah karakter-karakter yang dimiliki oleh setiap orang yang berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya. Hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan Direktur pada PT. Satria Sedana Dps, fenomena yang berkaitan dengan karakteristik individu dapat dilihat pengalaman bekerja ada beberapa karyawan yang kurang memiliki pengalaman bekerja. Pengalaman kerja merupakan modal utama bagi karyawan untuk terjun dalam bidang pekerjaan tertentu.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja Karyawan yaitu iklim organisasi. Iklim organisasi yang kondusif juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan, iklim organisasi juga akan memberikan situasi kerja yang mampu mendorong seseorang untuk meningkatkan kinerja karyawan (Rachmawati et al., 2024). Menurut Putri (2024), iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi tersebut.

Fenomena yang berkaitan iklim organisasi pada PT. Satria Sedana Dps berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan mengenai iklim organisasi menyatakan bahwa masih ada beberapa kepribadian

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Volume : 05 | Nomor 02 | Juli 2025 | E-ISSN : 2797-7161 | DOI: doi.org/10.47709/jebma.v5n2.6114

seorang karyawan yang kurang baik yaitu tingkah laku karyawan dalam bekerja kurang beretika terutama dalam berkomunikasi dengan sesama karyawan, mereka terkadang tidak memandang usia atau jabatan. Dan tindakan yang mereka lakukan terutama terhadap fasilitas- fasilitas yang ada tidak sesuai. Kondisi seperti ini jika tidak ditangani akan mengurangi hubungan antar karyawan dalam untuk mencari solusi pemecahan masalah dalam pekerjaan. Di samping faktor karakteristik individu dan iklim organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan, bahwa faktor kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Susanto, 2021). Kepuasan seseorang dengan pekerjaannya berasal dari bagaimana perasaan mereka tentang pekerjaan mereka secara keseluruhan. Suatu pekerjaan bisa menyenangkan jika memberikan rasa kepuasan bagi orang yang melakukan pekerjaan itu, sedangkan pekerjaan yang tidak menyenangkan akan menyebabkan mereka merasa tidak puas (Raidah & Hendy, 2023). Menurut Susanto (2021) setiap orang yang bekerja mengharapkan untuk memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Menurut Handoko (2019:35), Kepuasan kerja memiliki manfaat besar bagi karyawan yang menjalankan tugas. Karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dan meningkatnya komitmen kerja karyawan merupakan manfaat adanya kepuasan kerja dalam diri karyawan.

Temuan peneliti fenomena yang berkaitan dengan kepuasan kerja pada PT. Satria Sedana Dps yaitu adanya rasa ketidakpuasan karyawan dalam bekerja karena kurangnya kebijakan perusahaan untuk melakukan promosi terhadap karyawan yang berprestasi yaitu suatu kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi. Demikian juga dengan sikap atasan, yaitu kurangnya kemampuan atasan untuk memberikan bantuan tehnis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan sehingga karyawan sering mengalami kesalahan dalam bekerja. Dan yang sangat dirasakan karyawan dalam bekerja kurangnya kerjasama antara rekan kerja

Studi Literatur

Goal Setting Theory

Goal setting theory merupakan model individu yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan, dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan. Teori ini menjelaskan bahwa salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan adalah perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai titik penyelesaiannya, seperti seseorang dalam memulai suatu pekerjaan, dan ia berambisi untuk menyelesaikannya dan terus mendesak sampai tujuan itu tercapai. Hal ini berarti bahwa *Goal setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen berdasarkan tujuan.

Apabila seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya sehingga akan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Locke & Latham (1990) menerbitkan sebuah buku yang berjudul *"A Theory Of Goal Setting And Task Performance*" bahwa didalamnya berisikan prinsip-prinsip sebagai penetapan tujuan adalah kejelasan, menantang, komitmen, umpan balik, dan kompleksitas tugas. Dengan pendekatan *Goal setting theory* sebuah kinerja yang baik dan maksimal diasumsikan sebagai tujuan perusahaan, dan variabel kerjasama tim (*teamwork*), etika kerja islam, dan loyalitas kerja sebagai faktor penentu, apabila faktor-faktor tersebut secara baik diterapkan dalam instansi, maka tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan akan tercapai (Adawiyah, 2019). Berdasarkan uraian tersebut, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, dan memahami tentang karakteristik individu seorang karyawan, memahami tentang iklim organisasi yang ada pada perusahaan serta memperhatikan kepuasan kerja karyawan sehingga kinerja Karyawan dalam bekerja menjadi optimal dalam menyelanggarakan pelayanan publik yang diidentikkan sebagai tujuannya.

Penelitian Sebelumnya

Penelitian Suhartini (2022), dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Volume : 05 | Nomor 02 | Juli 2025 | E-ISSN : 2797-7161 | DOI: doi.org/10.47709/jebma.v5n2.6114

Bantul Yogyakarta. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Bantul yang berjumlah 61 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai karakteristik individu berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.
Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama- sama meneliti mengenai karakteristik individu terhadap kinerja karyawan, serta teknik analisis data yang dipergunakan.

Penelitian Rachmawati et al. (2024) Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Pelindo Jasa Maritim. Ukuran sampel penelitian diambil menggunakan rumus *slovin* dengan toleransi kesalahan 10%, sehingga diperoleh sebanyak 88 responden yang merupakan karyawan PT Pelindo Jasa Maritim. Penelitian menggunakan metode analisis jalur dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan *skala likert*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan Iklim Organisasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan iklim organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat selanjutnya teknik analisis yang dipergunakan.

Penelitian Sausan et al. (2021) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Foods Manufacture. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 65 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis data menunjukan bahwa kepuasan kerja dan loyalitas karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian ini adalah menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

Hipotesis

Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2019:122). Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu tentang karakteristik individu, iklim organisasi, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dikembangkan rumusan hipotesis dengan penjelasan sebagai berikut:

H_1: Karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Sedana Dps.

H_2: Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Sedana Dps.

H_3: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Sedana Dps.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif dengan teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, analisis determinasi, uji f dan uji t. Sampel penelitian akan dipilih menggunakan metode sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sehingga jumlah responden adalah 59 orang karyawan pada PT. Satria Sedana Dps. Variabel independen yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Karakteristik Individu, Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan. Sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Dalam proses pengumpulan data yang diperlukan menggunakan observasi, dokumentasi, wawancara, dan kuesioner.

Gambar 1
Kerangka Berpikir Penelitian

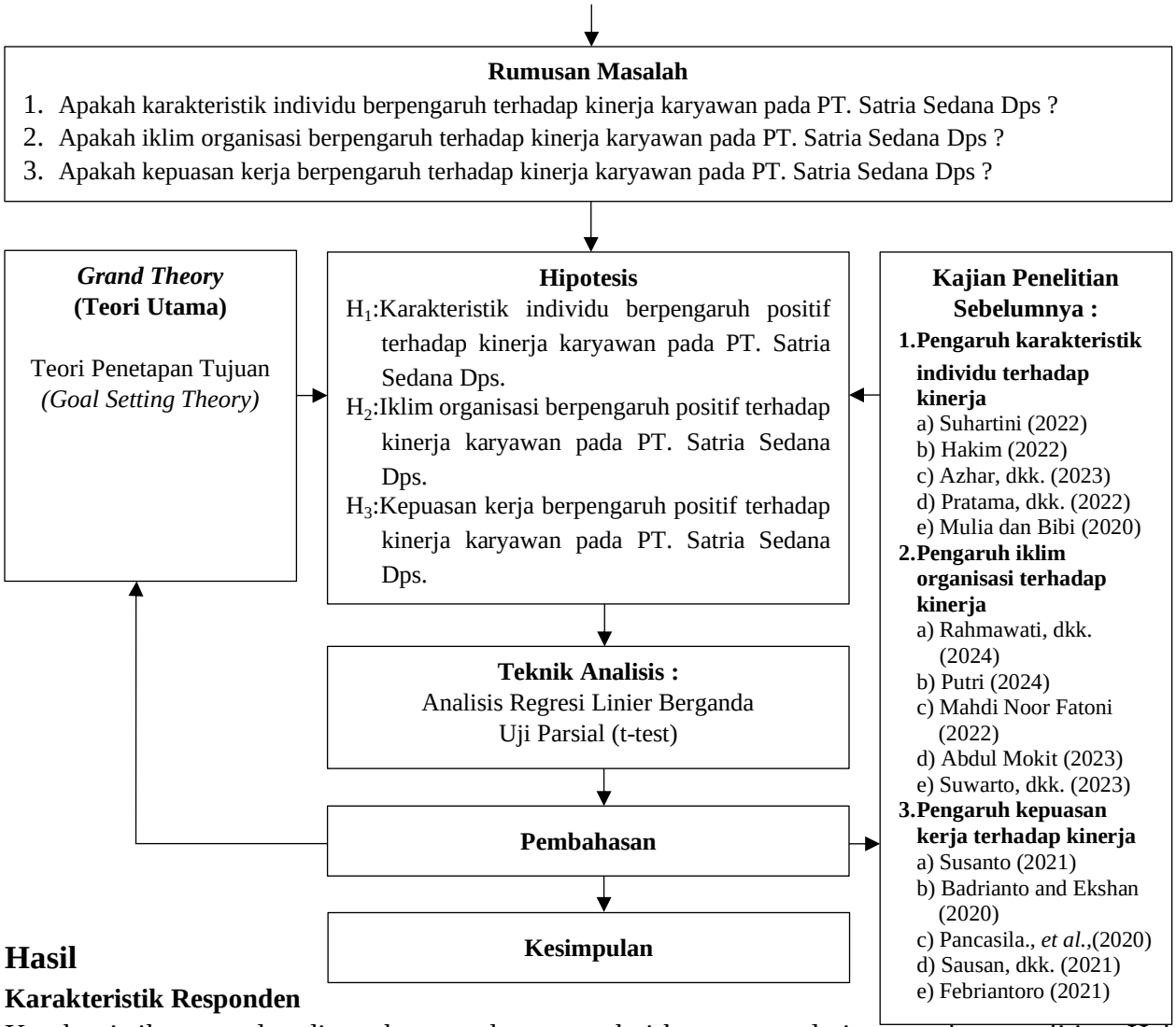
Fenomena/*Gap*

1. Kinerja karyawan belum optimal dimana tingkat ketidakhadiran karyawan masih tinggi
2. Ada beberapa karyawan yang kurang memiliki pengalaman kerja
3. Masih ada beberapa karyawan yang kurang memberi dukungan apabila terjadinya perbedaan pandangan tentang cara penyelesaian pekerjaan
4. Adanya rasa ketidakpuasan karyawan dalam bekerja karena kurangnya kebijakan perusahaan untuk melakukan promosi terhadap karyawan yang berprestasi

Dukungan hasil penelitian dapat disampaikan sebagai berikut :

1. Suhartini (2022) hasil analisis menunjukan bahwa nilai karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan penelitian Mulia dan Bibi (2019) hasil penelitian menunjukan bahwa karakteristik

Volume : 05 | Nomor 02 | Juli 2025 | E-ISSN : 2797-7161 | DOI: doi.org/10.47709/jebma.v5n2.6114



Hasil

Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui keragaman dari responden penelitian. Hal tersebut diharapkan dapat memberikangambaran yang cukup jelas mengenai kondisi dan kaitannya dengan masalah dan tujuan penelitian. Karakteristik responden dari penelitian ini adalah ditinjau dari jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja. Dapat diketahui responden pada PT.

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Volume : 05 | Nomor 02 | Juli 2025 | E-ISSN : 2797-7161 | DOI: doi.org/10.47709/jebma.v5n2.6114

Satria Sedana Dps mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 40 orang atau sebesar 67,8% dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 19 orang atau sebesar 32,2%. Berdasarkan usia, responden yang berusia 21-29 tahun sebanyak 30 orang, usia 30-39 tahun sebanyak 28 orang, usia >40 tahun sebanyak 1 orang. Berdasarkan tingkat Pendidikan responden yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 37 orang, berpendidikan diploma sebanyak 17 orang dan berpendidikan sarjana sebanyak 5 orang. Berdasarkan lama bekerja karyawan, dengan masa kerja <5 tahun sebanyak 11 orang, masa kerja 6-10 tahun sebanyak 16 orang dan masa kerja 11-15 tahun sebanyak 32 orang.

Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk melihat kepastian dan kecermatan instrumen sebagai alat ukur. Untuk mengetahui tingkat validitas instrumen dapat dilihat dengan membandingkan nilai R hitung (*Pearson Correlation*) instrumen dengan nilai R Tabel. Jika nilai koefisien korelasi > 0,30 Tabel maka item pernyataan adalah *valid*. Jika nilai koefisien korelasi < 0,30 Tabel maka item pernyataaan dinyatakan tidak *valid.* Tabel hasil uji validitas dapat dilihat pada table 2 dibawah ini.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item Pernyataan	*Pearson Correlation*	R Tabel	Keterangan
1	Karakteristik individu	X1.1	0,833	0,30	Valid
		X1.2	0,842	0,30	Valid
		X1.3	0,929	0,30	Valid
2	Iklim organisasi	X2.1	0,744	0,30	Valid
		X2.2	0,748	0,30	Valid
		X2.3	0,697	0,30	Valid
		X2.4	0,756	0,30	Valid
3	Kepuasan kerja	X3.1	0,869	0,30	Valid
		X3.2	0,663	0,30	Valid
		X3.3	0,758	0,30	Valid
		X3.4	0,749	0,30	Valid
		X3.5	0,842	0,30	Valid
4	Kinerja karyawan	Y1.1	0,726	0,30	Valid
		Y1.2	0,779	0,30	Valid
		Y1.3	0,854	0,30	Valid
		Y1.4	0,887	0,30	Valid
		Y1.5	0,710	0,30	Valid
		Y1.6	0,759	0,30	Valid
		Y1.7	0,621	0,30	Valid
		Y1.8	0,887	0,30	Valid

Hasil Uji Reliabilitas

Tahapan selanjutnya setelah uji validitas adalah dengan pengujian reliabilitas. Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat memberikan hasil yang tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap objek yang sama. Uji reliabilitas adalah suatu cara untuk melihat apakah alat ukur tersebut konsisten atau tidak. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 maka hasil yang diperoleh dapat dikatakan handal. Tabel hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada table 3 dibawah ini.

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Volume : 05 | Nomor 02 | Juli 2025 | E-ISSN : 2797-7161 | DOI: doi.org/10.47709/jebma.v5n2.6114

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach Alpha*	Keterangan
Karakteristik individu (X_1)	0,827	*Reliabel*
Iklim organisasi (X_2)	0,710	*Reliabel*
Kepuasan kerja (X_3)	0,826	*Reliabel*
Kinerja karyawan (Y)	0,883	*Reliabel*

Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters[a,b]	.0000000	.0000000
	1.14717372	1.44078726
Most Extreme Differences	.078	1.14717372
	.051	.078
	-.078	.051
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[d]
a. *Test distribution is Normal.*		
b. *Calculated from data.*		
c. *Lilliefors Significance Correction.*		

Tabel 5
Hasil Uji Multikoleniaritas

Coeffisient efficientents[a]								
Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	t	Sig.	*Collinearity Statistics*	
		B	Std. *Error*	Beta			*Tolerance*	VIF
1	*(Constant)*	.667	1.199		.556	.580		

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

X1	.520	.098	.491	5.323	.000	.820	1.219
X2	.159	.069	.208	2.302	.025	.857	1.166
X3	.185	.047	.350	3.966	.000	.894	1.118

a. *Dependent Variable*: Y

Tabel 6
Hasil Uji Hesteroskedastisitas

Coefficients[a]						
Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	t	Sig.
		B	Std. *Error*	Beta		
1	(*Constant)*	1.740	.709		2.455	.017
	X1	-.019	.058	-.049	-.337	.737
	X2	.009	.041	.032	.229	.820
	X3	-.042	.028	-.213	-1.530	.132

a. *Dependent Variable*: ABS_RES

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah pengaruh variable bebas yaitu Karakteristik Individu, Iklim Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 7
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]						
Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	t	Sig.
		B	Std. *Error*	Beta		
1	*(Constant)*	.667	1.199		.556	.580
	X1	.520	.098	.491	5.323	.000
	X2	.159	.069	.208	2.302	.025
	X3	.185	.047	.350	3.966	.000

a. *Dependent Variable:* Y

Tabel 8
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]				
Model	R	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	.785[a]	.616	.595	1.17804

a. *Predictors: (Constant),* X3, X2, X1

b. *Dependent Variable*: Y

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Volume : 05 | Nomor 02 | Juli 2025 | E-ISSN : 2797-7161 | DOI: doi.org/10.47709/jebma.v5n2.6114

Berdasarkan hasil dari koefisien Determinasi pada Tabel8 dapat diketahui nilai *Adjusted R.square* = 0,595 atau 59,5%., artinya Karakteristik individu (X_1) Iklim organisasi(X_2) dan Kepuasan kerja (X_3) mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan karyawan (Y) pada PT. Satria Sedana Dps adalah sebesar 59,5%. dan sisanya 40.5 % dipengaruhi variabel yang lain.

Tabel 9
Hasil Uji F

ANOVA[a]						
Model		*Sum of Squares*	df	*Mean Square*	F	Sig.
1	*Regression*	122.519	3	40.840	29.428	.000[b]
	Residual	76.328	55	1.388		
	Total	198.847	58			
a. *Dependent Variable*: Y						
b. *Predictors: (Constant),* X3, X2, X1						

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 9 tersebut diperoleh nilai F hitung sebesar 29,428 dengan signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 oleh karena itu Ho ditolak dan Ha diterima. hal ini berarti bahwan secara simultan Karakteristik individu, Iklim organisasidan Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Satria Sedana Dps, Maka model regresi dikatakan layak untuk menguji data selanjutnya.

Tabel 10
Hasil Uji t

Coefficients[a]					
	Unstandardized Coefficients		*Standardized Coefficients*		
Model	B	Std. *Error*	Beta	t	Sig.
(Constant)	.667	1.199		.556	.580
X1	.520	.098	.491	5.323	.000
X2	.159	.069	.208	2.302	.025
X3	.185	.047	.350	3.966	.000
a. *Dependent Variable:* Y					

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 10 tersebut dapat dijelaskan bahwa:

Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian menunjukan variabel karakteristik individu (X_1) menunjukan arah yang positif sebesar 0,520 dan dengan Signifikansi t-hitung untuk variabel Karakteristik individu (X_1) 0,000 < 0,05 hal ini berarti H0 ditolak, artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara Karakteristik individu (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Satria Sedana Dps, hal ini berarti apabila Karakteristik individu meningkat maka Kinerja karyawan akan meningkat, dan hipotesis diterima.

Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian menunjukan variabel iklim organisasi menunjukan arah yang positif sebesar 0,159 dan dengan Signifikansi t-hitung untuk variabel Iklim organisasi(X_2) 0,025 < 0,05 hal ini berarti H0 ditolak, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Iklim organisasi (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Satria Sedana Dps, artinya apabila Iklim Organisasi meningkat maka Kinerja karyawan akan meningkat dan hipotesis diterima.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian menunjukan variabel kepuasan kerja (X_3) menunjukan arah yang positif sebesar 0,185

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Volume : 05 | Nomor 02 | Juli 2025 | E-ISSN : 2797-7161 | DOI: doi.org/10.47709/jebma.v5n2.6114

dan dengan Signifikansi t-hitung untuk variabel Kepuasan kerja (X_3) 0,000 < 0,05 hal ini berarti H0 ditolak, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepuasan kerja (X_3) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Satria Sedana Dps, artinya apabila Kepuasan Kerja meningkat maka Kinerja karyawan akan meningkat dan hipotesis diterima.

Pembahasan

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis dengan uji t diperoleh bahwa *Unstandardized Coefficient Beta* untuk variabel karakteristik individu (X_1) menunjukan arah yang positif sebesar 0,520 dan dengan Signifikansi t-hitung untuk variabel karakteristik individu (X_1) 0,000 < 0,05 hal ini berarti H0 ditolak, artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara karakteristik individu (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Satria Sedana Denpasar, artinya apabila Karakteristik individu meningkat maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,520.

Menurut Abdul (2019:48), karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang karakteristik individu, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Berbagai karakteristik individu yang mempengaruhi persepi adalah sikap, motif, kepentingan, atau minat, pengalaman masa lalu dan pengharapan. (Robbins & Judge, 2019:233).

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil analisis dengan uji t diperoleh bahwa *Unstandardized Coefficient Beta* untuk variabel Motivasi (X_2) menunjukan arah yang positif sebesar 0,159 dan dengan Signifikansi t-hitung untuk variabel Iklim organisasi(X_2) 0,025 < 0,05 hal ini berarti H0 ditolak, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara iklim organisasi (X2) terhadap Kinerja karyawan karyawan (Y) pada PT. Satria Sedana Denpasar, artinya apabila Iklim Organisasi (X_2) meningkat maka Kinerja karyawan akan meningkat.

Menurut Simamora (2019:89), iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi, yang mempengaruhi praktik dan kebijakan sumber daya manusia yang diterima oleh anggota organisasi. iklim organisasi yang kondusif juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan, iklim organisasi juga akan memberikan situasi kerja yang mampu mendorong seseorang untuk meningkatkan kinerja karyawan (Rachmawati, dkk. 2024).

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil analisis dengan uji t diperoleh bahwa *Unstandardized Coefficient Beta* untuk variabel kepuasan kerja (X_3) menunjukan arah yang positif sebesar 0,185 dan dengan Signifikansi t-hitung untuk variabel *Kepuasan kerja* (X_3) 0,000 <0,05 hal ini berarti H0 ditolak, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Satria Sedana Denpasar, artinya apabila kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat

Menurut Susanto, dkk. (2022) setiap orang yang bekerja mengharapkan untuk memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Menurut Handoko (2020:89), kepuasan kerja memiliki manfaat besar bagi karyawan yang menjalankan tugas. Karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dan meningkatnya komitmen kerja karyawan merupakan manfaat adanya kepuasan kerja dalam diri karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang dikemukakan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Satria Sedana Dps, ini berarti bahwa semakin meningkat Karakteristik Individu maka Kinerja Karyawan pada PT. Satria Sedana Dps juga akan meningkat. Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Satria

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Volume : 05 | Nomor 02 | Juli 2025 | E-ISSN : 2797-7161 | DOI: doi.org/10.47709/jebma.v5n2.6114

Sedana Dps, ini berarti semakin baik Iklim Organisasi maka Kinerja Karyawan pada PT. Satria Sedana Dps akan meningkat. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Satria Sedana Dps, ini berarti semakin meningkat Kepuasan Kerja maka Kinerja Karyawan pada PT. Satria Sedana Dps akan meningkat.

Referensi

Abdul, Majid. (2019). *Strategi Pembelajaran*.Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya

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

Azhar, dkk., (2023). *Pengaruh karakteristik individu, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja.* Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis, ISSN 1970-4800 E 2580-8451.

Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.

Darodjat, (2019). *Konsep-konsep dasar Manajemen Sumber personalia*, Medan: UISU Press. Ansory, Fadjar & Indrasari, Meithiana.

Desseler, Gary (2019:12), . *Human Resource Management* (15th Edition). Boston: pearson.

Edwin, Locke. (1968). *"Toward a Theory of Tasks Motivation and Incentives". American Institutes for Reaserch*, No. 3:157-89, 1968.

Fatoni, dkk., (2022). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan semangat kerja sebagai variabel Intervening pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Kota Kediri. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi* ISSN (*Online*) 2621-2374 Volume 05 Nomor 02 Tahun 2022, hal 75-90

Ghozali, Imam. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS* 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Halawa, (2020). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.

Handoko T.H. (2019), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia,* BPEE, Yogyakarta.

Hakim, dkk., (2022). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Journal of Management & Business* ISSN : 2598-831X (Print) and ISSN : 2598-8301 (Online).

Luthans, F. (2019). *Organizational Behavior*. Edisi Keduabelas. PT. Andi: Yogyakarta.

Kotanon, dkk (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kabupaten Merauke Provinsi Papua Selatan. *Jurnal Ilmiah*. Vol. 11, No. 2, Oktober 2023 p-ISSN: 2354-855X e-ISSN: 2714-559X.

Kasmir, (2019). *Analisis Laporan Keuangan.* Edisi Pertama. Cetakan Keduabelas. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Mulia dan Bibi, (2019). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perta Arun Gas. *Jurnal manajemen indonesia (j-mind) Vol.4 no.2 juli–desember 2019.*

Mamari dan Majdalani, (2020). Psychology, Business Emotional intelligence, leadership style and organizational climate. International Journal of Organizational Analysis.

Mangkunegara. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.

Marwansyah, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta.

Mokit, (2023). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Air Minum Daerah Kota Depok. *Jurnak Perkusi* Volume 3, Nomor1, Januari 2023.

Ningmabin dan Adi, (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada RS. UB Malang. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi.* Vol 1 No.3 (2022).

Nur Hanifah, (2019). Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Twisting pada PT. Dewa Sutratex II Cimahi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan.* Vol 2,No.1,Mei 2019, pp. 110-124.

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Pazrina, (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Tjut Nyak Dhien. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis.* Vol. 2 No. 3 Edisi Januari 2024 – April 2024, E-ISSN 2830-7690.

Pratama, dkk., (2022). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Desa Pakraman Poyan Di Tabanan. Warmadewa Management and Business *Journal (WMBJ)* Volume 4, Nomor 2, Februari 2022; pp. 41-50.

Putri, (2024). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etos Kerja sebagai Variabel Mediasi *Journal of Social Studies and Humaniora*. Vol. 3, No. 1, Juni 2024: 59-69, DOI 10.33830/antroposen.v3i1.7114.

Rachmawati, dkk, (2024). Pengaruh motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada pt. Pelindo jasa maritim, *jurnal ilmiah Bisnis dan kewirausahaan*, Vol.13 No.2 Tahun 2024, ISSN : 2622-0806. Hal.212-224.

Rediansyah dan Aditiarno, (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di CV. Santosa Bandung. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*. Vol. 4 (5) 2023: 5361-5368.

Rivai dan Sagala, (2019). *Performance Appraisal : Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta : Grafindo.

Robbins & Judge, (2019). *Human Resources Management*, Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.

Saifullah, (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan.* Vol 3,No.1,Mei 2023, pp. 80-90 p-ISSN : 2808-76X.

Sa'diyah El Adawiyah, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Keenam. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Saraswati, NPAS. (2019). Pengaruh Komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Twisster Dog Panjer. *Jurnal Emas* 3 (1) 12-20.

Sedarmayanti. (2019). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.

Siagian. Sondang P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I. Cetakan Ketiga Belas. Bumi aksara. Bumi Aksara. Jakarta.

Simamora, Henry (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.

Suwarto, dkk, (2023). Pengaruh Iklim organisasi dan Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PDAM Cabang Kolaka. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi* Bisnis, Vol.3, No.4 November 2023, e-ISSN: 2962-4797; p-ISSN: 2962-3596, Hal 313-322.

Suhartini, (2022), Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Yogyakarta *Jurnal akuntansi & manajemen* vol. 19 no.2 october 2022, 678-685.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Susanto, (2021). *Sistem Informasi Akuntansi*: Struktur Pengendalian Resiko Pengembangan. Bandung: Lingga Jaya.

Sulistia, (2019). *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.

Thoha, (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan. PhD *Thesis*. Bogor Agricultural University (IPB).

Utami, Verawati, (2019). "Organization Culture As Determiner Of Employee Performance Improvement With Work Motivation As Mediation Variable (A Study On Some Village Credit Institution (LPD) In Badung Regency – Bali)" *The Journal of Asian Finance, Economics and Business* 8 (1), 507-517.

Utami, NMS, (2023). Pengaruh karakteristik individu, Reward dan Pinisment terhadap kinerja karyawan pada PT. Petro Jaya Putra. *Jurnal Emas* 3 (4) 18-29.

Wirawan, (2019:42), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya, Yogyakarta: STIEY.

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License