

Effect Of Individual Characteristics And Performance Evaluation On Employee Satisfaction Of PT. Ben Golan Berkarya Medan

Pengaruh Karakteristik Individu Dan Evaluasi Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Ben Golan Berkarya Medan

Chrestella^{1*}, Syawaluddin², Aidil Putra³, Thomas Sumarsan Goh⁴

STIE Professional Manajemen College Indonesia^{1,2,3,4}

cristella0708@gmail.com¹

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This study aims to analyze individual characteristics and performance evaluation of job satisfaction at PT. Ben Golan Berkarya Medan. The independent variable consists of individual characteristics, performance evaluation. The dependent variable is the job satisfaction variable. This research used purposive sampling method. 36 employees of PT. Ben Golan Berkarya Medan as a sample. Data collection method using a questionnaire filled directly by the respondent. The analysis used to answer the hypothesis and problem formulation is a stepwise regression analysis. The results showed that individual characteristics and performance evaluation had a positive and significant effect on job satisfaction. Based on the results of the study, it shows that individual characteristics and performance evaluation have a positive and significant effect on job satisfaction with the magnitude of the effect of 83.5%, the rest is influenced by other variables not examined in this study. So with the obtained results that have been tested by SPSS version 25 data, it is revealed that the better the individual characteristics and performance evaluations in the company, the better job satisfaction at PT. Ben Golan Berkarya in Medan.

Keywords : Individual Characteristics, Performance Evaluation, Job Satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis karakteristik individu dan evaluasi kinerja terhadap kepuasan kerja PT. Ben Golan Berkarya Medan. Variabel bebas terdiri dari karakteristik individu, evaluasi kinerja. Variabel dependen adalah variabel kepuasan kerja. Dalam penelitian ini digunakan metode purposive sampling. 36 karyawan PT. Ben Golan Berkarya Medan sebagai sampel. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner diisi langsung oleh responden. Analisis yang digunakan untuk menjawab hipotesis dan rumusan masalah adalah analisis regresi bertahap. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu dan evaluasi kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu dan evaluasi kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan besaran pengaruhnya sebesar 83.5% sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Maka dengan perolehan hasil yang telah di uji oleh data SPSS versi 25 mengungkapkan bahwa semakin baiknya karakteristik individu dan evaluasi kinerja yang ada di perusahaan tersebut maka akan semakin baik kepuasan kerja di PT. Ben Golan Berkarya Medan.

Kata Kunci : Karakteristik Individu, Evaluasi Kinerja, Kepuasan Kerja

1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia diakui sebagai suatu isu global dan integral dari daya saing di arena globalisasi. Tidak dapat dipungkiri bahwa segala masalah yang muncul dalam perkembangan dan persaingan pelayanan publik maupun bisnis yang muncul berasal dari manusia dan hanya dapat dikelola dan diselesaikan oleh manusia itu sendiri. Oleh karena itu muncul konsep penting yang diakui sebagai kunci keunggulan di bidang sumber daya manusia yaitu melalui the right men in the right place at the right time.

Salah satu kegiatan yang paling penting dalam perusahaan, dimana manajemen sumber daya manusia ialah kegiatan mendapatkan orang-orang yang tepat, seperti halnya

ikarakteristik individu. Baik perusahaan besar maupun perusahaan kecil, dalam pendekatan SDM berarti isemua dan setiap perusahaan harus mampu menciptakan rasa aman dan kepuasan idalam bekerja di dalam lingkungan kerjanya agar SDM di lingkungan kerja menjadi kompetitif. Karyawan sebagai sumber daya manusia haruslah memiliki kualitas yang baik. Kualitas sumber daya manusia tersebut dapat ditunjukkan oleh pengetahuan, keterampilan idan ikemampuan ikaryawan dalam menciptakan kualitas kerja yang profesional dalam membangun sebuah teamwork dalam organisasi. Perusahaan mengharapkan setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, sebab dengan adanya kepuasan kerja akan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Kepuasan kerja: iadalah salah satu kunci bagi karyawan dalam menjalankantugasnya, seseorang yang merasa puas dengan pekerjaannya akan bekerja dengan lebih produktif dan setia dengan organisasinya, sedangkan pekerja yang tidak puas dengan pekerjaannya akan bekerja dengan kurang produktif dan cenderung memiliki keinginan untuk berhenti dari pekerjaannya.

Untuk dapat meraih prestasi sesuai dengan cita-cita dan harapan perusahaan, maka seorang pemimpin dituntut untuk memiliki sebuah kebijakan maupun program yang ditujukan ikepada para karyawannya agar setiap individu karyawan mendapatkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi sehingga dapat berkontribusi secara optimal kepada perusahaan. Untuk menciptakan sumber daya yang berkualitas, maka perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah: keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, kepuasan kerja akan terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

PT. Ben Golan Berkarya merupakan perusahaan yang bergerak dalam industri alat proteksi diri dan keamanan, alat pertahanan diri, eye protection, face protection, first aid kit, alat detector, hearing protection, masker, rompi, helmet, fire extinguisher, marka jalan, safety shoes, marine equipment, safety sign, head protection, wearpack, sarung tangan, EEBD (Emergency Escape Breathing Escape), eye wash, body harnes, GPS dan navigasi, material handling, dll. Beralamat di Jl. Gunung Krakatau No.83 Glugur Darat II Kec. Medan Timur – Medan. PT. Ben Golan Berkarya Adalah: perusahaan berkembang yang melayani penjualan secara eceran dan grosir ke seluruh Indonesia, menyediakan segala perlengkapan untuk keselamatan kerja (safety equipment) dan perlengkapan perkapalan (marine). PT. Ben Golan Berkarya juga menerima pesanan khusus untuk seragam kerja, pdh/pdl dan menerima pesanan khusus kabel tray.

Perusahaan mengharapkan setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, sebab dengan adanya kepuasan kerja akan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Unsur karakteristik organisasi merupakan faktor penentu kepuasan kerja, seperti komitmen organisasi karyawan. Karakteristik organisasi bisa kita lihat dari hubungan antara karyawan dengan pengawas atau rekan kerja, namun imasih ditemui adanya kekurangharmonisan antara karyawan dengan pengawas (atasan). Salah satu sumber masalah iyang idihadapi perusahaan berasal dari sumber daya manusia di perusahaan PT. Ben Golan Berkarya yang kurang optimal dalam bekerja sehingga menyebabkan produktivitas perusahaan menurun dan tidak mencapai target, hal tersebut diindikasikan disebabkan oleh ketidakpuasan dalam pekerjaan. Bila kepuasan karyawan terjadi, maka pada umumnya tercermin pada perasaan karyawan terhadap perusahaannya, yang sering diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan terhadap sesuatu yang dihadapi atau ditugaskan kepadanya di lingkungan kerjanya. Indikasi dari menurunnya tingkat kepuasan kerja di PT. Ben Golan Berkarya adalah: naiknya tingkat turn over karyawan, naiknya angka tingkat keterlambatan karyawan absensi (absenteeism), kurangnya karyawan yang bekerja sangat baik

dari hasil penilaian kinerja, menurunnya produktivitas atau prestasi kerja karyawan (performance).

Apabila karyawan sudah memiliki kemampuan, kepribadian, sikap, dan persepsi yang sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan tentu kinerja mereka akan baik dan berimbang pada meningkatnya kepuasan kerja. Akan tetapi setiap orang mempunyai kemampuan, kepribadian, sikap dan persepsi yang berbeda satu sama lain. Fenomena masalah karakteristik individu pada PT. Ben Golan Berkarya diantaranya: karyawan tidak menunjukkan karakteristik masing-masing individu yang baik ditandai dengan naiknya tingkat keterlambatan karyawan sehingga hal tersebut berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, kurangnya inisiatif serta ide-ide yang dikeluarkan oleh karyawan dalam pengembangan perusahaan, selain itu kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan.

Evaluasi kinerja dapat dijadikan sebagai mekanisme bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan tersebut. Evaluasi kinerja dapat menjadi faktor penting kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan. Permasalahan dalam kepuasan pegawai akan memberikan dampak negatif bagi perusahaan dan sangat berpengaruh dengan kinerja pegawai. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda tergantung dengan sistem nilai yang ada dalam hidupnya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu semakin tinggi pula kepadanya. Fenomena masalah evaluasi kinerja pada PT. Ben Golan Berkarya diantaranya: penilaian kinerja yang terlalu subjektif, periode penilaian kinerja yang terlalu lama, masih banyak karyawan yang tidak memperbaiki kinerjanya, bersikap santai dalam bekerja dan kurangnya keinginan diri untuk melakukan pekerjaan lebih baik. Sikap seperti ini yang menyebabkan pekerjaan tidak berjalan dengan lancar dan kurang optimalnya dan efektifnya hasil pekerjaan yang dilakukan.

Pada akhirnya penilaian kinerja berperan penting dalam meningkatkan kepuasan karyawan sehingga dengan penilaian kinerja menjadi modal utama agar karyawan senantiasa merasa puas atas pekerjaan yang mereka miliki. Perusahaan harus mampu memperhatikan hal tersebut demi kemajuan bersama dan kondisi seperti ini tidak bisa dibiarkan berlarut-larut, karena dengan kepuasan yang rendah, karyawan tidak bisa mencurahkan seluruh jiwa, perasaan dan waktu mereka untuk kemajuan perusahaan yang pada akhirnya berdampak menurunnya kinerja perusahaan.

Berdasarkan uraian masalah tersebut, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul skripsi: "Pengaruh Karakteristik Individu dan Evaluasi Kinerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Ben Golan Berkarya Medan."

2. Tinjauan Pustaka

Pengertian Karakteristik Individu

Menurut (Sariningtyas, 2016), karakteristik individu adalah karakteristik dari masing-masing individu (personal) yang meliputi : ciri biografis (usia, jenis kelamin, status perkawinan dan masa kerja), ciri kepribadian, nilai, sikap, persepsi dan tingkat kemampuan dasar yang akan mempengaruhi perilaku mereka ditempat kerja.

Menurut (Hasibuan, 2018), "Karakteristik individu merupakan sifat pembawaan seseorang yang dapat diubah dengan lingkungan atau pendidikan.

Menurut Peoni (2018), Karakteristik individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya. Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya. Karakteristik individu adalah ciri khas atau sifat khusus yang dimiliki karyawan yang dapat menjadikan

dirinya memiliki kemampuan yang berbeda dengan karyawan yang lainnya untuk mempertahankan dan memperbaiki kinerjanya.

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 di tempat yang sama. Berdasarkan definisi karakteristik individu di atas dapat disimpulkan bahwa Karakteristik individu merupakan karakteristik setiap orang yang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain.

Pengertian Evaluasi Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2017), Evaluasi kinerja atau penilaian prestasi adalah penilaian prestasi kerja (Performance appraisal), suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seseorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut (Wibowo, 2017), Evaluasi kinerja dilakukan untuk memberikan penilaian terhadap hasil kerja atau prestasi kerja yang diperoleh organisasi, tim atau individu. Evaluasi kinerja akan memberikan umpan balik terhadap tujuan dan sasaran kinerja, perencanaan dan proses pelaksanaan kinerja. Evaluasi kinerja dapat pula dilakukan terhadap proses penilaian, review dan pengukuran kinerja.

Berdasarkan pendapat di atas, maka evaluasi kinerja merupakan suatu proses penilaian kinerja aparatur yang dilakukan untuk melihat tanggung jawab pekerjaannya setiap hari apakah terjadi peningkatan atau penurunan sehingga pemimpin bisa memberikan suatu motivasi penunjang untuk melihat kinerja aparatur ke depannya.

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut (Badriyah, 2020), Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

Menurut (Edison, dkk, 2016), Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Kepuasan kerja akan membentuk suasana yang nyaman dan semangat kerja yang tinggi.

Menurut (Hasibuan, 2018), Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya (yang didapatnya). Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang.

3. Metode Penelitian

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Ben Golan Berkarya Medan yang beralamat di Jl. Gunung Krakatau No.83 Glugur Darat II Kec. Medan Timur – Medan. Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Desember 2021 sampai dengan bulan Juni 2022.

Populasi dan Sampel

Menurut (Oscar dan Sumirah, 2019) Elemen populasi adalah keseluruhan subyek yang akan diukur, iyang merupakan unit yang diteliti yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut (Sujarweni, 2019), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut (Sujarweni, 2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Penelitian ini menggunakan teknik non-probability sampling karena populasi tidak diketahui jumlah anggotanya dan dengan purposive sampling isebagai teknik penentuan sampelnya.

Menurut (Hayati, 2022), Saturation sampling adalah metodologi dalam pengambilan sampel dengan cara mengikutsertakan semua anggota populasi sebagai bagian daripada sampel penelitian. Sampel penelitian ini adalah : keseluruhan jumlah populasi, dengan demikian jumlah sampel sama dengan jumlah populasi (sampel jenuh atau sensus) yaitu sebanyak 36 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Iryana dan Kawasati, 2018), Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data-data penelitian dari sumber data (subjek maupun sampel penelitian).” Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

Menurut (Abdurrahman, 2019), Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui sesuatu pengamatan, dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran.

Menurut Nana Sudjana observasi adalah pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti. Teknik observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki. Dalam arti yang luas, observasi sebenarnya tidak hanya terbatas pada pengamatan yang dilaksanakan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Kuesioner

Daftar pertanyaan (kuesioner), diberikan kepada karyawan PT. Ben Golan Berkarya Medan yang menjadi responden penelitian.

Menurut KBBI, Kuesioner adalah sebuah alat survei atau riset yang terdiri atas sekumpulan pertanyaan tertulis yang bertujuan untuk mendapatkan respon dari dari kelompok yang dipilih melalui wawancara pribadi atau melalui pos.

3. Studi Dokumentasi

Menurut Herdiansyah dalam (Haris, 2016) Studi dokumentasi adalah salah satu metode pengumpulan data kualitatif dengan melihat atau menganalisis dokumen-dokumen yang dibuat oleh subjek sendiri atau orang lain tentang subjek. Studi dokumentasi merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan peneliti kualitatif untuk mendapatkan gambaran dari sudut pandang subjek melalui suatu media tertulis dan dokumen lainnya yang ditulis atau dibuat langsung oleh subjek yang bersangkutan.

4. Studi Pustaka

Menurut (Cahyono, 2020), Studi kepustakaan mempelajari berbagai buku referensi serta hasil penelitian sebelumnya yang sejenis yang berguna untuk mendapatkan landasan teori mengenai masalah yang akan diteliti.

Tabel 1. Skala Likert

No	Jawaban	Score
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sujarweni (2019)

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dihasilkan dalam penelitian ini berupa data interval karena skala pengukuran yang digunakan ialah skala Likert. Menurut (Sunarsi, 2017), "Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer yang diperoleh dengan melakukan wawancara (interview) dan menyebarkan daftar pertanyaan (kuesioner).

Menurut (Prabandari, 2020), Data primer adalah data pertama kali yang dikumpulkan oleh peneliti melalui upaya pengambilan data di lapangan langsung, sehingga data primer disebut sebagai data pertama atau data mentah.

2. Data sekunder diperoleh dari studi dokumentasi berupa dokumen-dokumen resmi yang diterbitkan perusahaan dan studi pustaka.

Menurut (Prabandari, 2020). Data sekunder merupakan berbagai informasi yang telah ada sebelumnya dan dengan sengaja dikumpulkan oleh peneliti yang digunakan untuk melengkapi kebutuhan data penelitian."

4. Hasil Dan Pembahasan

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-14.346	5.910		-2.428	.021
Karakteristik_Individu	.988	.090	.837	10.931	.000
Evaluasi_Kinerja	.267	.127	.160	2.093	.044

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa persamaan regresi yang didapatkan dari hasil perhitungan adalah sebagai berikut:

1. Konstanta $a = -14.346$ artinya jika variabel bebas (X_1) yaitu Karakteristik Individu dan variabel bebas (X_2) yaitu Evaluasi Kinerja bernilai 0, maka Kepuasan Kerja (Y) pada PT. Ben Golan Berkarya Medan adalah tetap sebesar -14.346 satuan.
2. Variabel Karakteristik Individu (β_1) = 0.988 dan bernilai positif. Variabel Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja dengan koefisien regresi sebesar 0.988 satuan. Ini mempunyai arti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Karakteristik Individu sebesar 1 satuan maka Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Ben Golan Berkarya Medan meningkat sebesar 0.988 satuan.
3. Variabel Evaluasi Kinerja (β_2) = 0.267 dan bernilai positif. Variabel Evaluasi Kinerja terhadap Kepuasan Kerja dengan koefisien regresi sebesar 0.267 satuan. Ini mempunyai arti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Evaluasi Kinerja sebesar 1 satuan, maka Kepuasan Kerja pada PT. Ben Golan Berkarya Medan meningkat sebesar 0.267 satuan.

Pengujian Simultan (uji F)

Tabel 3. Pengujian Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2378.625	2	1189.313	89.263	.000 ^b
	Residual	439.680	33	13.324		
	Total	2818.306	35			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, Evaluasi Kinerja						

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat dilihat bahwa F_{tabel} adalah : 3.28. Nilai F_{hitung} (89.263) lebih besar dibandingkan dengan F_{tabel} (3.28) dan Sig. (0,000) lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_3 . Dengan demikian Karakteristik Individu dan Evaluasi Kinerja secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Ben Golan Berkarya Medan.

Pengujian Parsial (Uji t)

Tabel 4. Pengujian Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11.216	5.872		2.421	.021
	Karakteristik_Individu	.988	.091	.837	10.909	.000
	Evaluasi_Kinerja	.264	.127	.160	2.088	.045
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

Berdasarkan tabel 3 di atas, diperoleh sebagai berikut :

1. Uji Hipotesis Parsial Variabel Karakteristik Individu
Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($10.909 > 2.03452$) atau signifikan (Sig-t) sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (0,05), maka dalam hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_1 , artinya: Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Ben Golan Berkarya Medan.
2. Uji Hipotesis Parsial Variabel Evaluasi Kinerja
Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($2.088 > 2.03452$) atau signifikan (Sig-t) sebesar 0,045 lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (0,05), maka dalam hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_2 , artinya: Evaluasi Kinerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Ben Golan Berkarya Medan.

Pembahasan

Pengaruh Variabel Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja

Menurut (Sariningtyas, 2016), karakteristik individu adalah karakteristik dari masing-masing individu (personal) yang meliputi : ciri biografis (usia, jenis kelamin, status perkawinan dan masa kerja), ciri kepribadian, nilai, sikap, persepsi dan tingkat kemampuan dasar yang akan mempengaruhi perilaku mereka ditempat kerja.

Penelitian ini sejalan dengan teori Rahman (2018) menyatakan bahwa karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, 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. Setiap karyawan memiliki kemampuan, motivasi dan inisiatif yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja yang akan mempengaruhi motivasi dan kinerja setiap karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Gaffar, dkk, 2017) dengan judul Pengaruh iKarakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya di Makassar Dalam uji F (Uji serempak) dikatakan bahwa apabila diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat dikatakan bahwa variabel bebasnya secara serempak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya. Dari hasil penelitian diperoleh nilai $F_{hitung} = 19.885$ dan $F_{tabel} = 2.701$, hal ini berarti bahwa $F_{hitung} (19.885) > F_{tabel} (2.701)$ maka dapat dikatakan bahwa untuk variabel karakter individu secara bersamaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu $t_{hitung} = 10.909 < t_{tabel} = 2.03452$ dan nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 < α 0,05, sehingga H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT. Ben Golan Berkarya Medan.

Hal yang sebenarnya terjadi diperusahaan adalah : karakteristik individu yang dimiliki karyawan diperusahaan itu sudah cukup baik, namun masih belum mampu menyesuaikan dengan kapasitas pekerjaan yang ada diperusahaan itu.

Pengaruh Variabel Evaluasi Kinerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut (Dunn, 2018), istilah evaluasi mempunyai arti yaitu: Secara umum istilah evaluasi dapat disamakan dengan penaksiran (appraisal), pemberian angka (rating) dan penilaian (assessment), kata-kata yang menyatakan usaha untuk menganalisis hasil kebijakan dalam arti satuan nilainya. Dalam arti yang lebih spesifik, evaluasi berkenaan dengan produksi informasi mengenai nilai atau manfaat hasil kebijakan.

Penelitian ini sejalan dengan teori (Setiawan, 2019) Evaluasi kinerja merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja karyawan dengan menggunakan standar perusahaan. Karyawan merasa evaluasi kinerja sangat penting dalam membantu karyawan menjalankan tugasnya.

Penelitian yang sama dilakukan oleh (Setiawan, 2018) dengan judul Pengaruh Evaluasi Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Kompensasi Dan Pengembangan Karier Sebagai Variabel Intervening Pada PT. X Di Probolinggo hasil penelitian di atas didapatkan bahwa evaluasi kinerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja yang berarti bahwa penilaian performa maupun kinerja yang dilakukan perusahaan apabila dilakukan secara baik dan benar dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena karyawan

dapat merasa hasil pekerjaannya benar-benar memberikan benefit maupun perasaan dihargai dan disadari keberadaannya oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil pengujian Evaluasi Kinerja terhadap Kepuasan Kerja ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu $t_{hitung} = 2.088 > t_{tabel} = 2.03452$ dan nilai probabilitas t yakni sig adalah $0,045$ sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah $0,05$, imaka nilai sig $0,045 < \alpha$ $0,05$, sehingga H_2 diterima. Dapat disimpulkan adanya pengaruh yang signifikan antara Evaluasi Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT. Ben Golan Berkarya Medan.

Berdasarkan hasil tersebut, yang terjadi diperusahaan PT. Ben Golan Berkarya Medan ialah: karyawan telah melakukan kinerja yang baik di perusahaan PT. Ben Golan Berkarya Medan dan ada dilakukannya evaluasi diperusahaan tersebut, namun dikarenakan evaluasi dilakukan dalam saat-saat tertentu saja hal ini mengakibatkan karyawan belum mampu mengetahui evaluasi secara terperinci terhadap kinerja yang mereka lakukan di perusahaan PT. Ben Golan Berkarya Medan.

Pengaruh Variabel Karakteristik Individu dan Evaluasi Kinerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut (Davis dan Newstrom, 2018), Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.” Hal ini sejalan dengan teori (Edy Sutrisno, 2019) menyatakan kepuasan kerja merupakan pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai hasil penilaian terhadap pengalaman kerja atau pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaannya dan mencintai pekerjaannya.

Penelitian yang telah dilakukan oleh (Ulfah, dkk, 2018) dengan judul Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Yang Di Mediasi Oleh Komitmen Organisasional Berdasarkan olah data diperoleh t_{hitung} ($115,971$) $> t_{tabel}$ $1,96$, dengan koefisien regresi $0,973$ maka karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan olah data diperoleh t_{hitung} ($2,601$) $> t_{tabel}$ $1,96$, dengan koefisien regresi $0,336$, maka komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua terbukti.

Dalam penelitian ini Karakteristik Individu dan Evaluasi Kinerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Ben Golan Berkarya Medan. Berdasarkan tabel uji F maka diperoleh F_{hitung} $89.263 > 3.28 F_{tabel}$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000$ sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah $0,05$, maka nilai sig $0,000 < \alpha$ $0,05$, sehingga H_0 ditolak. Dapat disimpulkan adanya pengaruh yang signifikan antara Karakteristik Individu dan Evaluasi Kinerja terhadap Kepuasan Kerja di PT. Ben Golan Berkarya Medan. Kemudian bisa dilihat dari hasil uji determinasi dimana nilai R square bernilai $0,834$ atau senilai 83.4% besaran nilai persentase yang mempengaruhi variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan sisanya 16.6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hal yang sebenarnya terjadi di perusahaan PT. Ben Golan Berkarya Medan ialah : PT. Ben Golan Berkarya Medan masih tidak mengetahui tentang karakteristik-karakteristik individu yang bekerja di perusahaan itu dan masih sering untuk tidak melakukan dan memberikan evaluasi kinerja terhadap karyawannya, padahal evaluasi sangat penting untuk mereka mengetahui setiap kesulitan, keberhasilan yang mereka dapati di perusahaan itu, apabila karyawan diberikan kepuasan terhadap Karakteristik Individu dan Evaluasi Kinerja maka dengan Kepuasan Kerja di PT. Ben Golan Berkarya Medan yang diberikan karyawan terkoordinir dengan baik, maka kepuasan akan meningkat.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang di peroleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan beberapa hal, yaitu :

1. Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Ben Golan Berkarya Medan.
2. Evaluasi Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Ben Golan Berkarya Medan.
3. Karakteristik Individu dan Evaluasi Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Ben Golan Berkarya Medan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperlukan beberapa saran untuk bahan pertimbangan sebagai penyempurnaan penelitian, yaitu:

1. PT. Ben Golan Berkarya Medan seharusnya lebih memperhatikan karakteristik setiap karyawan yang dipekerjakannya, untuk memberikan penilaian dan penyesuaian terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan yang bekerja diperusahaan itu, maka dengan adanya semakin baik karakteristik individu yang dimiliki oleh setiap karyawan yang bekerja disana akan meningkatkan kepuasan kerja guna mencapai target-target dalam perusahaan tersebut.
2. PT. Ben Golan Berkarya Medan memiliki pengaruh penting terhadap evaluasi kinerja yang dimiliki oleh seluruh karyawannya, maka dari itu sering diadakannya evaluasi kinerja dapat mengetahui kekurangan dan kelebihan karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan. Dengan hasil pengujian yang dilakukan dan mendapatkan hasil bahwasannya penting bagi pihak perusahaan untuk memperhatikan evaluasi kerja yang dimana evaluasi ini sering adanya dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja yang didapati oleh mereka.
3. PT. Ben Golan Berkarya Medan diharapkan dapat meningkatkan Kepuasan Kerja dalam melakukan setiap pekerjaan. Salah satu yang perlu diperhatikan adalah bagaimana Karakteristik Individu dan Evaluasi Kinerja yang dimiliki masing-masing karyawan PT. Ben Golan Berkarya Medan tersebut yang mencakup bagaimana Kepuasan Kerja yang diberikan oleh pihak perusahaan PT. Ben Golan Berkarya Medan. Berdasarkan pengaruh dan signifikan yang telah didapati maka, semakin meningkatnya pemerhatian perusahaan terhadap karakteristik individu dan evaluasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja yang akan diberikan oleh karyawan. Kurangnya perusahaan terhadap evaluasi kinerja yang diberikan, sehingga tidak memberikan peningkatan kepada para karyawan untuk memberikan kepuasan kerja yang mereka lakukan di PT. Ben Golan Medan Berkarya, kepuasan kerja lebih diperhatikan pada karakteristik individu dan evaluasi kerja karyawan yang ada diperusahaan.

Daftar Pustaka

- Abdurrahman, M.S., Purnomo, R., Jati, E.P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Otonom dan Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Performance*. 26(2)
- Adam, Kaharuddin, Eka Sakti Abdullah, Fachri Fachrudin. (2021). Analisis Penggunaan Uang Kertas Menurut 'Abdul Hamid Al-Syirwani Dan Relevansinya Terhadap Sistem Moneter Di Indonesia Perspektif Hukum Islam), ProsA AS : *Jurnal Prosiding AlHidayah Ahwal Asy-Syakhshiyah*. 01(1).
- Arianto, Alex dan Abaharis, Hendrianto. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Minas Pagai Lumber, *Jurnal Ilmiah UNTAG*. Semarang

- Arifin, Zainal. (2017). *Evaluasi Pembelajaran*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Badeni. (2016). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Badriyah, Mila. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Cahyono, Basuki, Zainul Hidayat dan Muchamad Taufiq, (2020), *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : Literasi Media Publishing
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. (2018). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*, McGraw – Hill Education, New York.
- Dunn, William N. (2018). *Pengantar Analisis Evaluasi dan Kebijakan Publik*, Penerjemah Sundra Wibawa, Yoyo Sudaryo, Agus Aribowo dan Nunung Ayu Sofiati, Gadj Mada Univesity Press, Yogyakarta
- Edison, Emron., Abdul Rahman, Suleman, Nina Fapari. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Furqon, Ahmad Hidayat. (2018). *Manajemen Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan di SDN (Sekolah Dasar Negeri) Kalisat 01 Kabupaten Jember*. UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
- Gaffar, R., Lahming, Rais, M. (2017). Pengaruh Konsntrasi Gula Terhadap Mutu Selai Kulit Jeruk Bali (Citrus maxima). *Jurnal Pendidikan Teknologi Pertanian*. 3: S117
- Gani, Amalia Siti dan Amalia Irawan, (2018). *Alat Analisis Data*. Yogyakarta : Andi
- Haris, Hardiansyah, (2016), *Metodologi Penelitian untuk Ilmu Sosial*, Jakarta : Salemb Humanika
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: edisi Revisi, Penerbit : Bumi Aksara.
- Hayati, Elmiani Rahmah. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Quadrant.
- Husein, Nirza Marzuki dan Andrian Hady. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Melati Di Kecamatan Banjarmasin Tengah. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. 3(1). April 2012. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi. Banjarmasin.
- Iryana dan Kawasati. (2018). *Teknik Pengumpulan Data Metode Kualitatif*, Depok. Rajawali pers.
- Juniarti, Septi dan Hendri, Edduar H. (2017). Analisis Faktor Karakteristik Individu Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang, *Jurnal Media Wahana Ekonomika*. 14(1), April
- Kreitner, R. dan Kinicki. (2021). *Organizational Behavior. 8th Edition*. Boston: McGraw-Hill.
- Kurniawan, Agung Widhi, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pandiva Buku, Bandung
- Lim, Stephen. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Batam Teknologi Gas, Universitas Putera Batam Press (UPB), Kota Batam
- Mahayanti, I Gusti Ayu Komang dan Sriathi, Anak Agung Ayu. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 6(4) (2253-2279). Page 1-27. ISSN 2302-8912.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, (2017). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: Refika aditama
- Moleong, Lexy J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Rosdakarya
- Munthe, A. (2021). Pelaksanaan Karakteristik Indivu dan Etika Profesi Sekretaris pada Bagian Biro Umum Di Kantor Gubernur Sumatera Utara (Laporan Tugas Akhir No. 275; Universitas Sumatera Utara
- Nachmias, David and Chava Nachmias. (2019), *Research Methods in The Social Sciences*. New York. St. Marin's Press.
- Nana, Sudjana dan Ibrahim. (2019). *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru Bandung

- Oscar, B., dan Sumirah, D. (2019). Pengaruh Grooming Pada Customer Relations Coordinator (CRC) Terhadap Kepuasan Pelanggan di PT Astra international TBK Toyota Sales Operation (Auto2000) Pasteur. *Jurnal Bisnis Dan Pemasaran*. 9(1)
- Peoni. Herianus. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Laporan Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Sam Ratulangi. Manado
- Prabandari, Ayu Isti. (2020). *Perbedaan Data Primer dan Sekunder dalam Penelitian*, Ketahui Karakteristiknya. Bandung: PT Alfabet
- Rahman, Astuti Dewi. (2018). Pengaruh pelayanan terhadap kepuasan masyarakat pada kantor kelurahan makasar Jakarta Timur. E-ISSN: 2614- 3747.Jakarta: *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*. 1(1) 2018
- Ratih, Hurriyati. (2019). *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen*. Bandung : Alfabeta,.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2018). *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior* (Buku 1, Edisi Ke-12). Jakarta : Salemba Empat.
- Sabarofek, Margareth Sylvia dan Sawaki, Magriet Ester. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Kerja Dan Perilaku Individu Terhadap Kinerja Pegawai: Studi Kasus Pada PT. Televisi Mandiri Papua, *JRMB*. 12(2). Desember
- Sariningtyas, E. W. (2016). Analisis Karakteristik Individu Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PDAM Tirta Mulia Kabupaten Pemalang). *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, ISSN : 2302-2752.
- Sariningtyas. (2016). Analisis Karakteristik Individu Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PDAM Tirta Mulia Kabupaten Pemalang), *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*. 5(1)
- Setiawan, Aries dan Adi Prihandono. (2018). Evaluasi Kinerja Karyawan Level Pelaksana Satuan Pengamanan Pada Perguruan Tinggi Menggunakan Metode Simple Additive Weighting, *Jurnal Transformatika*. 17(1), July 2019
- Setiawan, Nurhendar. (2019). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Silaen, S. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bogor: Penerbit In Media
- Sinollah dan Hermawanto. (2020). Analisis Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja, *Jurnal Dialektika*. 5(1)
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2016). *Pengantar Akuntansi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunarsih, Tri. (2017). *Metodologi Penelitian*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Supriadi, Herman Dan Garniwaiwa. (2019). *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta : Kencana
- Ulfa, Maria. (2020). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara
- Ulfah, Nabhita Maulia dan Ngongo, Robertus Rina. (2018). Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Yang di Mediasi Oleh Komitmen Organisasional, Seminar Nasional Hasil Riset Conference on Innovation and Application of Science and Technology (CIASTECH 2018) Universitas Widyagama Malang
- Wati, Mugi Tri Leksono dan Widiastuti, Widiastuti, (2021). Pengaruh Komunikasi, Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Surakarta, *Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah*. 19(2)
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok : PT. Raja Grafindo Persada.