

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KOMITMEN ORGANISASI,  
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.  
ELSHE ESTETIKA NUSANTARA**

**Puti Paramita<sup>1</sup>, Awan Santosa<sup>2</sup>**

Fakultas Ekonomi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Email: putiparamita@gmail.com<sup>1</sup>, awan@mercu.buana-yogya.ac.id<sup>2</sup>

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Elshe Estetika Nusantara. Populasi dalam penelitian ini 96 orang karyawan PT. Elshe Estetika Nusantara, pengambilan sampel dilakukan dengan sensus. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), uji t, uji F, koefisien determinasi dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Variabel penelitian karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Elshe Estetika Nusantara. (2) Variabel penelitian komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Elshe Estetika Nusantara. (3) Variabel penelitian kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Elshe Estetika Nusantara. Hasil penelitian ini membawa implikasi bahwa karakteristik individu dan komitmen organisasi dapat menciptakan kepuasan kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Karakteristik Individu; Komitmen Organisasi; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of individual characteristics, organizational commitment, and job satisfaction on employee performance at PT. Elshe Aesthetics Nusantara. The population in this study was 96 employees of PT. Elshe Aesthetics Nusantara, sampling is done by census. The research method used is a quantitative approach. The data analysis used in this study is the classical assumption test (normality, multicollinearity, and heteroscedasticity), t test, F test, coefficient of determination with the help of SPSS version 26. The results showed that (1) Individual characteristic research variables had a positive and significant effect on the performance of PT. Elshe Aesthetics Nusantara. (2) Research variables of organizational commitment have a positive and significant effect on the performance of PT. Elshe Aesthetics Nusantara. (3) Job satisfaction research variables have a positive and significant effect on the performance of PT. Elshe Aesthetics Nusantara. The results of this study carry implications that individual characteristics and organizational commitment can create job satisfaction that can improve employee performance.*

**Keywords:** Individual Characteristics; Organizational Commitment; Job Satisfaction; Employee Performance



This work is licensed under a Creative Commons  
Attribution-ShareAlike 4.0 International

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia atau karyawan merupakan salah satu sumber daya yang penting dalam suatu perusahaan dan sering juga disebut sebagai kunci untuk mencapai tujuan (Rivai, 2016) dan mengembangkan karyawan menjadi tanggung jawab manajemen dalam perusahaan. Setiap sumber daya manusia atau karyawan memiliki keahlian masing-masing saat melaksanakan kegiatan dan aktivitas kerja untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Pengelolaan keahlian sumber daya manusia ini harus dilakukan dengan baik dan benar agar dapat memberikan pengaruh positif yang maksimal terhadap perusahaan (Thoha, 2015). Sebaliknya, jika tidak dikelola dengan benar, dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan (Bukit, Malusa, & Rahmat, 2017).

Salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawan (Veithzal & Sagala, 2013). Kinerja karyawan menjadi sangat penting karena karyawan adalah pelaku yang menjalankan kegiatan perusahaan mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi. Upaya untuk memberdayakan membangun perilaku yang kondusif, sehingga karyawan dapat memberikan kinerja terbaik (Sofiah, 2008). Manajemen sumber daya manusia harus melaksanakan tugas dan fungsinya melalui perencanaan, pengorganisasian (Mangkunegara, 2021), penempatan staf, pengarahan, dan pengendalian, agar dapat mencapai tujuan yang ditetapkan. Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga harus menyediakan sarana dan prasarana (Priansa, 2014), menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta memperhatikan kemampuan dan aspirasi karir karyawan (Fathoni, 2006).

Karakteristik individu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat semangat seseorang. Karakteristik individu ini dapat mendorong seseorang untuk melaksanakan aktivitas dan usaha dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Setiap karyawan dalam sebuah perusahaan memiliki karakteristik individu yang berbeda-beda, dan perbedaan ini menciptakan kontribusi kinerja yang berbeda dalam perusahaan. Karakteristik individu mencakup kebutuhan, nilai sikap, dan minat individu. Perbedaan ini membawa dampak pada motivasi karyawan, di mana motivasi mereka akan bervariasi berdasarkan karakteristik individu yang berbeda (Subyantoro, 2009).

Komitmen organisasi adalah tingkat di mana seorang individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi dan menjadi penilaian kekuatan anggota dalam menjalankan tugas dan kewajiban kepada organisasi (Tewal, Adolfini, & Pandowo, 2017). Komitmen organisasi mencerminkan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalamnya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih cenderung berusaha keras dan sesuai dengan keinginan organisasi, serta memiliki keyakinan dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi mencerminkan sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi (James, Gibson, & John M Ivancevich. H. Donelly, 2019).

Kepuasan kerja adalah ukuran dari tingkat kepuasan seorang pekerja terhadap jenis pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh, serta perasaan lega dan suka terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja merupakan bentuk sikap emosional yang menyenangkan terhadap pekerjaan yang digeluti. Kepuasan kerja dapat dinikmati ketika karyawan merasa memperoleh hasil pencapaian tujuan kerja, penempatan yang baik, perlakuan yang adil, dan suasana lingkungan kerja yang kondusif. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan cenderung memprioritaskan pekerjaannya daripada balas jasa atau upah yang diterima. Kepuasan kerja berfungsi untuk meningkatkan semangat kerja, produktivitas, mengurangi tingkat absensi, meningkatkan loyalitas, dan mempertahankan karyawan dalam perusahaan (Spector, 1997).

Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam keberhasilan sebuah perusahaan jika sumber daya manusianya berusaha mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang baik dalam kualitas maupun kuantitas, yang telah dicapai dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Pencapaian kinerja

dalam organisasi merupakan faktor penting untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Robbins, 2001).

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian menggunakan kuantitatif dasar analisis menggunakan perhitungan statistic. Sampel diambil dengan menggunakan Teknik sensus dengan menggunakan 100% responden yang ada di PT (Ghozali, 2016). Elshe Estetika Nusantara yaitu sebesar 96 orang, yang meliputi divisi *office*, *ElsheSkin online*, klinik dan *warehouse*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

Metode penelitian dalam jurnal ini menggunakan beberapa tahap uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik (Ferdinand, 2014). Berikut adalah langkah-langkah penelitian yang dilakukan:

#### Uji Validitas:

Uji validitas dilakukan untuk menguji kelayakan setiap instrumen penelitian (kuesioner) dalam mendefinisikan variabel yang diteliti (Wiratna, Sujarweni & Endrayanto, 2012). Uji validitas dilakukan dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Dalam pengujian ini, digunakan Pearson Correlation untuk melihat hubungan antara setiap butir pertanyaan dengan total skor. Jika nilai signifikansi (Sig.) dari Pearson Correlation  $< 0,05$ , maka instrumen penelitian dikatakan valid. Dari hasil perhitungan aliditas menunjukkan bahwa semua indikator dalam penelitian menunjukkan valid. Terbukti dengan semua hasil uji validitas butir pertanyaan  $< 0,05$  (Sujarweni, 2014).

#### Uji Reliabilitas:

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi instrumen penelitian (kuesioner) dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60 dianggap reliabel. Dari hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel reliabel karena terbukti di atas 0,60.

#### Uji Asumsi Klasik:

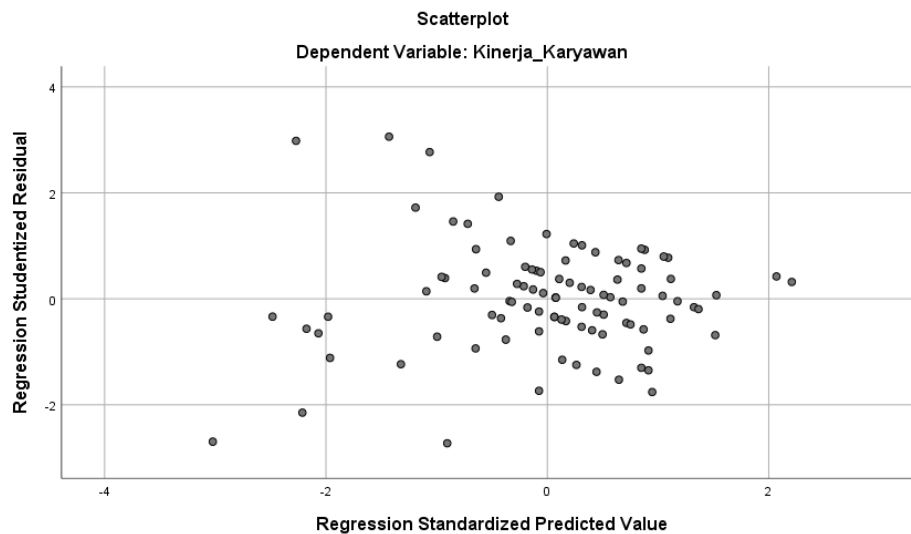
Uji Asumsi Klasik dilakukan untuk memeriksa beberapa asumsi dalam analisis regresi, seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

Uji Normalitas dilakukan dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test. Jika nilai asymp. sig.  $< 0,05$ , maka data dianggap berdistribusi normal. Pada hasil uji normalitas menunjukkan Asymp.sig. sebesar 0,148 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Tabel 1 Uji Asumsi Klasik

Model Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Karakteristik Individu	.825	1.212
Komitmen Organisasi	.775	1.290
Kepuasan Kerja	.777	1.286

Uji Multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Jika  $VIF < 10$  dan  $Tolerance > 0,01$ , maka tidak ada masalah multikolinearitas. Dari hasil uji multikolinearitas tersebut didapatkan hasil nilai  $VIF < 10$  dan  $tolerance > 0.01$  sehingga tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas pada penelitian.

**Gambar 1** Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah varians residual heterogen atau homogen. Hasil uji heteroskedastisitas disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Keputusan tersebut disimpulkan berdasarkan analisis berikut:

1. Titik-titik data pada tabel menyebar di atas dan di bawah atau disekitar 0.
2. Titik-titik pada tabel tidak mengumpul hanya di atas dan di bawah saja.
3. Penyebaran titik-titik data pada tabel tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
4. Penyebaran titik-titik data pada tabel tidak berpola.

Uji Hipotesis:

Uji Hipotesis dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen (X1, X2, X3) terhadap variabel dependen (Y).

**Tabel 2** Uji Hipotesis

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.060	5.493		1.831	.070
	Karakteristik_Individu	.334	.135	.227	2.472	.015
	Komitmen_Organisasi	.401	.117	.324	3.415	.001
	Kepuasan_Kerja	.274	.114	.227	2.399	.018

. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2023

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial. Jika nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan maka diperoleh nilai t hitung pada variabel X1, X2, dan X3 bernilai positif dengan hasil signifikan < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis karakteristik individu, komitmen organisasi, dan kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima (Ratnasari, Harwathy, & Mendra, 2020).

**Tabel 3 Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	373.362	3	124.454	17.128	.000 <sup>b</sup>
	Residual	668.472	92	7.266		
	Total	1041.833	95			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan\_Kerja, Karakteristik\_Individu, Komitmen\_Organisasi

Sumber: Data primer diolah, 2023

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan. Jika nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, maka semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pada hasil uji F menunjukkan bahwa hasil uji kelayakan model diperoleh nilai F-hitung sebesar 23.101 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , hasil tersebut disimpulkan bahwa model yang digunakan sudah layak atau tepat.

#### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Hasil olah data dapat diketahui:

**Tabel 4 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.599 <sup>a</sup>	.358	.337	2.696

a. Predictors: (Constant), Kepuasan\_Kerja, Karakteristik\_Individu, Komitmen\_Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2023

Hasil uji koefisien determinasi nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,358 yang berarti 35,8% kinerja karyawan PT. Elshe Estetika Nusantara dipengaruhi oleh variabel karakteristik individu, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja sedangkan sisanya sebesar 64,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti (Sujak, 2005).

#### Pembahasan

Pengaruh Karakteristik Individu dengan Kinerja Karyawan Hasil pengujian hipotesis menunjukan bahwa terdapat pengaruh karakteristik individu dengan kinerja karyawan (Rahman, 2014). Hal tersebut didukung oleh hasil pada uji parsial yaitu nilai t hitung 2.472 bernilai positif dengan hasil signifikan  $0,015 < 0,05$  (Hajati, A, & Wahyun, 2018). Hasil uji tersebut menyatakan bahwa variabel karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Serta didukung oleh hasil uji statistik deskriptif yang memiliki nilai rata-rata yaitu 4,61 yang termasuk kedalam kategori nilai sangat tinggi. Hal ini menunjukan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis pertama (H1). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Karakteristik individu mencakup sejumlah sifat dasar yang melekat pada individu tertentu (Arikunto, 2011). Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan hasil penelitian dari peneliti-peneliti sebelumnya yaitu hasil dari penelitian Ni Luh Putu Putri Ratnasari, et al (2020) yang memiliki kesimpulan dari penelitian bahwa dari variabel karakteristik individu terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan pada Dinas

Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung. Dan juga sejalan dengan hasil penelitian dari Ratna (Handayani & Purwanto, 2018) yang memiliki kesimpulan dari penelitian yaitu variabel karakteristik individu secara serentak berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Lamongan (Prasetio, 2008).

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Solaiman, 2019).

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi dengan kinerja karyawan. Didukung oleh hasil perhitungan uji parsial memperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 3.415 bernilai positif dengan hasil signifikan  $0,001 < 0,05$  yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta didukung oleh hasil statistik deskriptif yang memiliki nilai rata-rata yaitu 4,23 yang termasuk kedalam kategori nilai tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis kedua ( $H_2$ ). Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian-penelitian yang telah dilakukan para peneliti sebelumnya, yaitu hasil kesimpulan dari penelitian Ni Luh Putu Putri Ratnasari, et al (2020) yang memiliki kesimpulan dari penelitian bahwa dari variabel komitmen organisasi terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung. Dan juga sejalan dengan hasil penelitian dari Putri Sahara Nasution, et al (2022) bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis uji parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja dengan kinerja karyawan dengan hasil perhitungan nilai  $t$  hitung sebesar 2.399 bernilai positif dengan hasil signifikan  $0,018 < 0,05$  yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (UU, 2014).

Hasil uji tersebut didukung oleh hasil statistik deskriptif yang nilai rata-rata nya yaitu 4,44 yang termasuk kedalam kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis ketiga ( $H_3$ ). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari peneliti-peneliti sebelumnya yaitu hasil dari penelitian dari Putri Sahara Nasution, et al (2022) bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga.

Dan hasil penelitian dari (Paparang, Natalia C. P; Areros, William A; Tatimu, 2021) yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor PT. Post Indonesia di Manado (Tunjungsari, 2011).

Keterbatasan Penelitian dan Saran

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai “Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan perusahaan PT. Elshe Estetika Nusantara”, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari hasil uji hipotesis variabel karakteristik individu ( $X_1$ ) yaitu nilai  $t$  hitung 2.472 yang bernilai positif dan nilai signifikansi  $0,015 < 0,005$  yang dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik individu terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Elshe Estetika Nusantara.

2. Dari hasil uji hipotesis variabel komitmen organisasi ( $X_2$ ) yaitu nilai  $t$  hitung 3.415 yang bernilai positif dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,005$  yang dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Elshe Estetika Nusantara.

3. Dari hasil uji hipotesis variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) yaitu nilai  $t$  hitung 2.399 yang bernilai positif dan nilai signifikansi  $0,018 < 0,005$  yang dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Elshe Estetika Nusantara.

Hasil yang diperoleh dari uji koefisien determinasi yaitu nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,358 yang berarti 35,8% kinerja karyawan PT. Elshe Estetika Nusantara dipengaruhi oleh variabel karakteristik individu, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja,



sedangkan sisanya sebesar 64,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti. Maka diharapkan pada penelitian selanjutnya mengenai kinerja karyawan dapat menggunakan model lain yang lebih bervariasi. Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait atas hasil penelitian ini.

Ringkasan saran dari data berikut adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan perlu memperhatikan kuantitas kerja yang dilakukan oleh karyawan agar tidak memberatkan dan sesuai dengan kemampuan serta job description karyawan. Hal ini dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan (Hantula, 2015).

2. Perusahaan perlu memberikan apresiasi terhadap pencapaian kinerja karyawan dan memberikan hak-hak yang membangun loyalitas kerja. Hal ini dapat meningkatkan perasaan nyaman dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja mereka.

3. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang baik, memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik (Sutrisno, 2016), memberikan apresiasi kepada kerja keras dan pencapaian karyawan, serta memberikan jenjang karir yang jelas untuk meningkatkan rasa betah dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Hasibuan, 2008).

4. Perusahaan perlu mendiskusikan gaji karyawan dan meninjau standar gaji yang berlaku agar sesuai dengan peraturan dan kinerja karyawan. Hal ini penting untuk menghindari kesalahpahaman yang dapat mempengaruhi pekerjaan dan hubungan antara perusahaan dan karyawan (Yanchus, Periard, Moore, Carle, & Osatuke, 2015).

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai “Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan perusahaan PT. Elshe Estetika Nusantara”, dapat disimpulkan sebagai berikut:

Dari hasil uji hipotesis variabel karakteristik individu (X1) yaitu nilai t hitung 2.472 yang bernilai positif dan nilai signifikansi  $0,015 < 0,005$  yang dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik individu terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Elshe Estetika Nusantara.

Dari hasil uji hipotesis variabel komitmen organisasi (X2) yaitu nilai t hitung 3.415 yang bernilai positif dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,005$  yang dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Elshe Estetika Nusantara.

Dari hasil uji hipotesis variabel kepuasan kerja (X3) yaitu nilai t hitung 2.399 yang bernilai positif dan nilai signifikansi  $0,018 < 0,005$  yang dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Elshe Estetika Nusantara.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2011). *Prosedur penelitian: suatu pendekatan praktik* / Suharsimi Arikunto.
- Bukit, Benjamin, Malusa, Tasman, & Rahmat, Abdul. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. In Zahir Publishing.
- Fathoni, Abdurrahmat. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Ferdinand, Augusty. (2014). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi Tesis Dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang.

- Hajati, Dayat Ikhsan, A, Dwi Wahyu, & Wahyun, Nurul. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 7(1), 1–10.
- Handayani, Indah, & Purwanto, Edi. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Niatan Berhenti Kerja Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Journal of Business & Applied Management*, 11(1), 38–55. <https://doi.org/10.30813/jbam.v11i1.1073>
- Hantula, Donald A. (2015). Job Satisfaction: The Management Tool and Leadership Responsibility. *Journal of Organizational Behavior Management*, 35(1–2), 81–94. <https://doi.org/10.1080/01608061.2015.1031430>
- Hasibuan, Malayu S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- James, L., Gibson, & John M Ivancevich. H. Donnelly. (2019). *Perilaku Organisasi*.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung.
- Paparang, Natalia C. P; Areros, William A; Tatimu, Ventje. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado*. 2.
- Prasetyo, Dimas. (2008). *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi, Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Polysindo Eka Perkasa Di Kaliwungu, Kendal*.
- Priansa, Donni Juni. (2014). *Perencanaan & pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rahman, Abdul. (2014). *Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala*.
- Ratnasari, Ni Luh Putu Putri, Harwathy, Tjok Istri Sri, & Mendra, I. Wayan. (2020). *Pengaruh Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung*. 1(2), 68–79.
- Rivai, Veithzal. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*.
- Robbins, Stephen P. (2001). *Perilaku organisasi : konsep, kontroversi, aplikasi; Jilid 1*.
- Sofiah. (2008). *Perilaku organisasional*.
- Solaiman, Afif. (2019). Pengaruh Kompetensi, Empati, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada CV. Karya Alam Abadi (KAA) Sampang Cilacap Jawa Tengah. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 2(2), 6–15. [https://doi.org/10.26460/ed\\_en.v2i2.1201](https://doi.org/10.26460/ed_en.v2i2.1201)
- Spector, Paul E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*.
- Subyantoro, Arief. (2009). *Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman)*. 11. <https://doi.org/https://doi.org/10.9744/jmk.11.1.pp.%2011-19>
- Sujak, Abi. (2005). *Kepemimpinan manajer: eksistensinya dalam perilaku organisasi*.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2014). *Metodologi Penelitian*. 107.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Tewal, Bernhard, Adolfin, Adolfin, & Pandowo, ch. .. Merinda. (2017). *Perilaku Organisasi*.
- Thoha, Miftah. (2015). *Kepemimpinan dalam manajemen*.
- Tunjungsari, Peni. (2011). *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat Pt. Pos Indonesia (Persero) Bandung*. 1(1), 1–14.
- UU. (2014). UU Ri No.5 Th 2014 Ttg Asn. Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia, 1–104. Retrieved from [sc.syekhnurjati.ac.id/esscamp/aturan/APARATUR\\_SIPIL\\_NEGARA\\_\(ASN\).pdf%5Cn](http://sc.syekhnurjati.ac.id/esscamp/aturan/APARATUR_SIPIL_NEGARA_(ASN).pdf%5Cn)
- Veithzal, Rivai, & Sagala, Ella Jauvani. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik Edisi Kedua*.
- Wiratna, Sujarweni, V., & Endrayanto, Poly. (2012). *Statistika untuk Penelitian*.
- Yanchus, Nancy J., Periard, David, Moore, Scott C., Carle, Adam C., & Osatuke, Katherine. (2015). Predictors of Job Satisfaction and Turnover Intention in VHA Mental Health



Employees: A Comparison Between Psychiatrists, Psychologists, Social Workers, and Mental Health Nurses. *Human Service Organizations Management, Leadership & Governance*, 39(3), 219–244. <https://doi.org/10.1080/23303131.2015.1014953>