

ABSTRAKSI

Manajemen kinerja yang diterapkan oleh perusahaan ternyata belum begitu maksimal meningkatkan antusiasme karyawan untuk memberikan hasil karya yang lebih baik untuk organisasi yang dipengaruhi oleh karakteristik kepribadian, budaya organisasi, kualitas kehidupan kerja, yang menggambarkan kepuasan kerja yang rendah.. Kenyataan tersebut dapat dilihat dari kondisi absensi karyawan perusahaan Rosalia Indah Group pada bulan Februari 2012 yang masih cukup tinggi. Adanya peningkatan tingkat absensi karyawan Rosalia Indah Group menunjukkan rendahnya kepuasan kerja karyawan sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan. Mengingat pentingnya faktor-faktor yang terkait dengan kinerja karyawan terutama pada perusahaan jasa yang orientasinya pada kepuasan pelanggan melalui pemberian pelayanan prima, maka penelitian ini akan mengkaji dan menguji model konseptual pengaruh karakteristik kepribadian, budaya organisasi, kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan, serta kinerja karyawan pada perusahaan Rosalia Indah Group yang berlokasi di Sragen – Solo Jawa Tengah.

Pengujian model konseptual pengaruh karakteristik kepribadian, budaya organisasi, kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan, serta kinerja karyawan dilakukan dengan menggunakan data kuantitatif yang diperoleh melalui kuesioner yang didistribusi kepada 150 responden karyawan PT Rosalia Indah Group. Data-data yang diperoleh tersebut, selanjutnya digunakan sebagai database untuk melakukan pengujian model dengan menggunakan teknik analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) yang dijalankan dengan program AMOS.

Hasil pengujian statistik pada model yang dikembangkan pada penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan antara matriks kovarians sample dan matriks kovarians populasi yang diestimasi atau dengan kata lain bahwa model yang diestimasi adalah fit. Sedangkan pada hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh karakteristik kepribadian, budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja serta kinerja karyawan juga dipengaruhi secara signifikan oleh karakteristik kepribadian, budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja.

Kata Kunci : karakteristik kepribadian, budaya organisasi, kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan