

Pengaruh *Job Satisfaction* Dan *Self Efficacy* Terhadap *Job Performance* Pada Karyawan PT Tanjung Baru Kalimantan Selatan

Monica Cicilia Romana Siregar¹⁾, Bachrudin Ali Akhmad²⁾, dan Emy Rahmawati³⁾

¹⁾Magister Administrasi Bisnis, Universitas Lambung Mangkurat

²⁾Magister Administrasi Bisnis, Universitas Lambung Mangkurat

³⁾Magister Ekonomi Pertanian, FAPERTA, Universitas Lambung Mangkurat

Alamat Email: monica.siregar@yahoo.com

ABSTRACT

This study aims to partially prove and analyze the effect of Individual Characteristics, Job Characteristics, Organizational Characteristics on Employee Performance, and the effect of Individual Characteristics, Job Characteristics, Organizational Characteristics on Employee Performance simultaneously at PT. Jasapower Indonesia in Tabalong Regency.

The approach used in this research is quantitative, with the type of causality associative research. The sampling method used nonprobability sampling with saturated sampling method on 40 employees of PT Jasapower Indonesia. The google form questionnaire was distributed via Whatsapp to each respondent. Data analysis using multiple linear analysis test and data calculation using SPSS 22.

The results of the study found that Individual Characteristics, Job Characteristics and Organizational Characteristics had a positive and significant effect partially and simultaneously on the Employee Performance of PT. Jasapower Indonesia. The results of this study are useful as material for consideration, performance evaluation and input in preparing organizational programs and policies, especially regarding human resources.

Keywords: Individual Characteristic, interest, Job Characteristics, Autonomy, Job Variety, Organizational Characteristics, Organizational Climate, Employee Performance, Quality.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Periode globalisasi sekarang ini, keperluan perusahaan pada SDM yang tangguh ialah salah satu yang berharga. Hal ini disebabkan karena kegiatan operasional tergantung kualitas SDM. Maka tak heran jika dikatakan suatu keberhasilan terbesar organisasi ditetapkan dari komponen Manusia. (Ardana dkk, 2012:3). Hal ini dijelaskan lebih rinci oleh Siagian (2002:128) bahwa SDM ialah rancangan yang dipakai ibarat titik pangkal berpendapat dan berperan serta di dalam menyimpulkan kebijakan dalam organisasi, salah satunya adalah kinerja karyawan.

Kinerja dikatakan baik jika suatu organisasi selalu berusaha meningkatkan kemampuan kerja sumber daya manusia guna membawa kemajuan serta tetap unggul dalam persaingan. Hal ini dijelaskan secara teori oleh Mulyadi (2003:12) bahwa kinerja adalah konsep yang bersifat universal yang melibatkan tingkah laku manusia dalam mempertunjukkan tugas untuk melengkapi standar tingkah laku yang diatur dalam organisasi melalui

perjanjian, demi terciptanya tindakan dan hasil yang diharapkan bersama. Oleh karena itu, karyawan dituntut secara langsung oleh perusahaan untuk memberikan performa terbaik dalam bekerja. Salah satu perusahaan yang terbukti telah mempunyai kinerja yang baik adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan, yakni PT. Jasapower Indonesia di Tabalong.

PT. Jasapower Indonesia (JPI) adalah perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan jasa pertambangan dan berlokasi di Kabupaten Tabalong, provinsi Kalimantan Selatan, dengan jumlah karyawan sebanyak 40 orang. Tercatat pada tahun 2018, PT. JPI pernah meraih prestasi sebagai perusahaan jasa pertambangan batubara dengan kinerja perusahaan yang cukup baik, terbukti memperoleh Sertifikat Nominasi Penghargaan Pengelolaan Usaha Jasa Pertambangan Mineral dan Batubara dari Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Republik Indonesia, pada kategori Inovasi dan Peningkatan Kinerja. Hal ini membuktikan bahwa PT JPI memiliki kinerja karyawan yang

tinggi sehingga dapat menunjang peningkatan kinerja perusahaan.

Setiap karakter pada diri manusia, memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Kondisi ini timbul karena setiap personal mempunyai kemampuan, keterampilan dan tujuan yang berbeda, sehingga mempengaruhi karakteristik individu itu sendiri (Pangabean, 2004).

Gibson (2008) menjelaskan bahwa karakteristik individu terdiri dari minat untuk mewujudkan seseorang bahagia akan sebuah objek, sehingga memiliki hasrat dan gagasan tertentu terkait pekerjaan, munculnya perasaan senang selama mengerjakan tugas, serta memiliki perasaan untuk menjadi seseorang yang memberikan kontribusi paling besar dalam setiap proyek yang dikerjakan. Perasaan tersebut hadir dikarenakan seseorang merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan sekarang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Sebagai landasan awal penelitian, penulis melakukan *pra - survey* berupa wawancara secara *random* kepada 10 orang karyawan, dan ditemukan bahwa sebagian karyawan merasa berada di posisi yang tidak sesuai dengan minat dan kemampuan dimiliki. Sehingga dengan adanya tantangan seperti itu, menyulitkan mereka untuk berkembang sesuai keinginan perusahaan. Fenomena tersebut sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh James (1992:87), jika karyawan tak bisa melaksanakan kewajibannya dengan suka cita, maka tujuan akhir perusahaan tak dapat meraih hasil. Sehingga timbul pertanyaan bagi penulis, apakah karakteristik individu (dalam hal ini terkait minat karyawan terhadap kemampuan bekerja) berpengaruh terhadap kinerja karyawan? Faktanya bahwa ada prestasi peningkatan kinerja yang telah diraih, namun ditemukan terdapat karyawan dengan minat dan kemampuan yang tidak sesuai.

Berry and Houston (1993), menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan ialah salah satu tingkah laku aspek internal dalam dunia kerja, terbagi dari variasi kemahiran yang diinginkan, memiliki prosedur dan kepastian pekerjaan, fase keperluan pekerjaan, wewenang dan amanah, beserta umpan balik dari pekerjaan yang dikerjakan. Hal ini diperjelas secara rinci oleh Robbins (2003), yakni secara umum model karakteristik pekerjaan yaitu bentuk dari inspirasi internal yang didapatkan perseorangan, jika dirinya memahami (pengetahuan mengenai keputusan dan bobot

performa kerja) secara perseorangan (yakni amanah perseorangan), setelah perseorangan tersebut berperan dengan efisien dalam suatu aktivitas yang digarapnya. Gunastri (2009:14) mengatakan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan perilaku dan kewajiban yang mencakupi komitmen, macam-macam tugas, dan kualitas kepuasan yang didapatkan dari aktivitas itu sendiri. Schuller dan Susan (1999:95), membuat definisi yakni karakteristik pekerjaan ialah seberapa besar pemungutan kesimpulan yang diambil oleh karyawan terhadap perannya, dan seberapa banyak pekerjaan yang harus dikerjakan. Sehingga dapat dikatakan dengan pemahaman yang baik terhadap tugas yang dikerjakan, kemudian karyawan mendapat kebebasan merencanakan pekerjaan serta mendapat umpan balik terhadap kualitas pekerjaannya, alhasil karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Namun hal tersebut belum terlihat dari hasil *pra-survey* yang telah dilakukan, dimana ditemukan bahwa sebagian karyawan merasa tidak diberi kebebasan untuk menentukan tenggat waktu dalam mengerjakan tugas. Fenomena kontradiksi yang kedua adalah sebagian karyawan merasa perusahaan belum jelas dan terbuka dalam memberikan hasil kinerja selama periode kerja karyawan, sehingga karyawan merasa penilaian kinerja menjadi kurang transparan, hal ini dinyatakan oleh sebagian karyawan yang belum mendapatkan penjelasan terkait hasil penilaian kerjanya sehingga karyawan tersebut merasa kurang puas. Hal ini secara tidak langsung akan menumpulkan rasa berorientasi karyawan untuk lebih maju terkait bidang pekerjaan yang dilakukan, serta tidak adanya rasa bertanggung jawab yang cukup untuk menghasilkan pekerjaan yang optimal. Sementara faktanya, PT JPI mengalami peningkatan kinerja dengan sangat baik. Hal ini menimbulkan pertanyaan kembali, apakah karakteristik pekerjaan (dalam kaitannya dengan kebebasan menjalankan tugas dan umpan balik) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT JPI?

Pengaruh lain terhadap kinerja karyawan adalah karakteristik organisasi. Yunianto (2017) menjelaskan bahwa karakteristik organisasi bisa menunjang 5 kinerja karyawan, dengan menghasilkan suatu jenjang semangat dalam memberikan kemampuan terbaiknya, karakteristik dapat disebabkan atau dipengaruhi oleh nilai-nilai yang saling berkaitan dan menunjang. Noricha (2016) menjelaskan lebih

rinci bahwa karyawan membangun anggapan totalitas berlandaskan karakteristik budaya organisasi yang antara lain mencakupi terobosan, stabilitas, perhatian, penyesuaian hasil, tingkah laku atasan, penyesuaian tim, karakteristik tersebut termuat pada suatu organisasi atau perusahaan mereka. Anggapan karyawan tentang realitas pada budaya organisasinya jadi dasar karyawan bertingkah laku. Thomson (2001:136) mengatakan bahwa Sumber Daya Organisasi memiliki peran penting dalam peningkatan profesi. Sumber daya yakni pangkal utama organisasi, yang diartikan ialah SDM yang menjadi modal utama untuk mendorong kemajuan organisasi; Organisasi itu bisa membentuk iklim yang memotivasi pengelolaan karier yang menyeluruh.

Karakteristik organisasi pada PT. Jasapower Indonesia telah mempunyai susunan organisasi yang rinci dengan penjabaran kewajiban yang disesuaikan dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing posisi atau jabatan karyawan. Iklim organisasi pada PT. Jasapower Indonesia juga berkembang cukup baik dimana perusahaan melakukan pemenuhan terhadap setiap regulasi dari pemerintah dan didukung dengan program CSR (*Corporate Social Responsibility*) secara berkesinambungan sehingga perusahaan mempunyai reputasi yang baik dalam mendukung peningkatan kinerja perusahaan. Prestasi peningkatan kinerja yang telah diraih PT. JPI membuktikan bahwa karakteristik organisasi di dalamnya telah berperan aktif dalam pengembangan karir karyawan. Namun dari hasil *pra-survey* ditemukan bahwa sebagian karyawan merasa tidak ada dukungan positif yang diberikan oleh organisasi, yakni hasil penilaian kerja dirasa kurang sesuai dengan apa yang karyawan sudah lakukan. Hal ini memicu mereka menganggap yakni apa yang dikerjakan tak memberikan efek cukup berarti pada perusahaan. Sehingga pertanyaan selanjutnya yang timbul adalah, apakah karakteristik organisasi (dalam hal ini dukungan positif dari organisasi kepada karyawan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT JPI.

Berdasarkan informasi tersebut di atas, maka diketahui terdapat beberapa permasalahan dengan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi pada karyawan PT JPI. Sebagai perbandingan berdasarkan hasil penelitian

sebelumnya, salah satunya dilaksanakan oleh Parjono (2014), Faisal (2008), dan Prasetyo (2009), didapatkan hasil yakni karakteristik individu, pekerjaan, dan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun hasil riset tersebut terbantahkan dengan interpretasi hasil riset yang dilaksanakan oleh Ali Sahputra (2018) yang menyatakan secara parsial variabel karakteristik individu berpengaruh positif dan relevan pada kinerja pegawai tetapi secara parsial karakteristik organisasi tidak berpengaruh positif dan relevan pada kinerja pegawai, kemudian secara parsial karakteristik pekerjaan paling dominan berpengaruh positif namun tidak relevan pada kinerja pegawai. Riset yang dilaksanakan Kajati (2018) yang juga menjelaskan yakni tidak adanya pengaruh relevan secara parsial antara karakteristik individu pada kinerja karyawan. Dengan demikian, penulis terdorong untuk melaksanakan riset dengan judul, "Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan dan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Jasapower Indonesia di Kabupaten Tabalong)".

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah karakteristik individu, secara parsial memiliki pengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan?
2. Apakah karakteristik pekerjaan, secara parsial memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan?
3. Apakah karakteristik organisasi, secara parsial memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan?
4. Apakah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, secara simultan mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja karyawan?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disampaikan maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan melakukan analisa terkait pengaruh karakteristik individu, secara parsial kepada kinerja karyawan.
2. Untuk menguji dan melakukan analisa terkait pengaruh karakteristik pekerjaan secara parsial kepada kinerja karyawan.

3. Untuk menguji dan melakukan analisa terkait pengaruh karakteristik organisasi, secara parsial kepada kinerja karyawan.
4. Untuk menguji dan melakukan analisa terkait pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi secara simultan kepada kinerja karyawan.

TINJAUAN TEORI

Pengertian Sumber Daya Manusia

Dessler (2005:4) Manajemen SDM ialah salah satu mekanisme untuk mendapatkan, mengajar, mengevaluasi, serta menyampaikan imbalan pada karyawan dengan memberikan perhatian pada ikatan kerja, kesegaran, kedamaian, serta perkara keseimbangan. Menurut Armstrong (2009:4), Manajemen SDM berhubungan pada segi mengenai orang berkerja di suatu perusahaan atau organisasi. Mencakup strategi SDM, MSDM, amanah sosial perusahaan, administrasi perusahaan, peningkatan organisasi, pangkal SDM, dan sebagainya.

Veithzal (2009:1) menjelaskan, Manajemen SDM yakni salah satu bagian dari administrasi umum yang mencakupi aspek segi perancangan, pengelolaan, implementasi, dan pengawasan. Proses ini terjadi karena SDM dirasakan memiliki peran berharga dalam perolehan perusahaan. Sebutan pengelolaan mempunyai makna sebagai gabungan pengalaman mengenai menjaga SDM. Hal ini dijelaskan lebih rinci oleh Raymond A. Noe et.al., (2010:5) bahwa *Human Resource Management* (HRM) menunjuk pada kebijaksanaan, penerapan, serta komposisi yang dapat memberikan pengaruh pada perilaku, sikap, dan kinerja karyawan.

Pengertian Kinerja

Menurut Mulyadi (2003:102) kinerja adalah suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia. Maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Flippo (2000:13) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh para pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu guna mewujudkan tujuan organisasi yang sudah ditetapkan.

Menurut Zainul, Handono, & Subargus (2008: 2) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya.

Karakteristik Individu

Setiap individu mempunyai karakteristik yang menentukan perilaku. Hal ini dijelaskan oleh Thoaha (2010), bahwa individu mendukung aturan organisasi, kemahiran, keandalan perseorangan, permintaan keinginan, dan kemahiran waktu lalu. Setiap manusia memiliki karakteristik individu yang bermacam-macam diantaranya yang satu dan yang lainnya. Tempo depan seseorang pribadi dalam organisasi tidak tergantung pada kinerja, tapi atasan yang memakai pemikiran subjektif dan persepsi melalui karakter karyawan, juga mempengaruhi penilaian.

Karakteristik Pekerjaan

Gunastri (2009:14), menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan sikap dan peran yang mencakupi amanah, kewajiban, serta tingkat kepuasan yang didapatkan dalam aktivitas. Hal tersebut dijelaskan lebih rinci oleh Schuller & Susan (1999:95), bahwa karakteristik pekerjaan ialah seberapa besar penarikan kesimpulan serta banyaknya tugas yang harus diselesaikan.

Robbins dan Judge (2001:268), menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan ialah salah satu metode pendekatan dalam rancangan kerja dalam lima komponen inti yakni keragaman kemahiran, ciri peran, makna peran, kemandirian, dan sasaran balik.

Karakteristik Organisasi

Karakteristik Organisasi ialah sekumpulan beberapa orang yang melaksanakan kewajiban dan kesibukan tertentu secara rasional guna mencapai suatu tujuan. Sedangkan karakteristik organisasi adalah situasi internal pada suatu organisasi. (Setiono, 2001:136).

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang dipakai di riset ini bersifat kuantitatif, yakni suatu pendekatan yang memiliki pengujian hipotesa menggunakan *causal hypothesis testing* untuk memahami relasi antara variabel hingga dapat ditarik kesimpulan untuk menjabarkan fakta berlandaskan teori yang sudah ada. (Supomo dan Indriantoro, 2000).

Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang dipakai dalam penelitian ini yakni asosiatif kausalitas (pengaruh) sebab mempunyai maksud guna menguji pengaruh (determinan), Variabel Independen yaitu karakteristik individu (X1), karakteristik pekerjaan (X2), dan karakteristik organisasi (X3), kepada variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y), pada karyawan PT. Jasapower Indonesia.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil objek pada di Jl. Maburai, Murung Pudak, Kab. Tabalong, Kalimantan Selatan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan Hasil Uji Hipotesis

Setelah melakukan serangkaian proses analisis data sebagaimana telah diuraikan di atas selanjutnya akan dibahas beberapa fenomena yang terjadi berkaitan dengan hasil output pengolahan data tersebut sebagai berikut:

Pengaruh Karakteristik Individu (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa Karakteristik Individu (X1) memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis linier berganda, didapat persentase pengaruh karakteristik Individu mempunyai nilai yang paling besar daripada variable bebas lainnya, yakni sebesar 68,8% ke arah positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya bahwa karakteristik Individu mempunyai pengaruh paling besar dibandingkan dengan pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi, terhadap

Kinerja Karyawan PT Jaspower Indonesia. Hal ini dapat terjadi karena karyawan dapat memberikan sikap terbaik

terhadap *stake holder*, khususnya terjadi pada karyawan yang berhubungan langsung dengan kolega (*stake-holder*) atau pihak eksternal perusahaan. Artinya karyawan menempatkan *stake holder* sebagai prioritas dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan. Dengan semangat pelayanan yang maksimal terhadap *stake holder*, secara langsung karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Fenomena ini didukung oleh data *mean* paling besar senilai 4,35 hasil dari rekapitulasi responden yang menyatakan setuju untuk pernyataan “Anda memberikan sikap terbaik pada kolega (*stake holder*)”.

Karyawan senang memberikan ide-ide baru dalam mengerjakan tugas sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan lebih cepat, tepat, efektif dan efisien dan menunjang peningkatan kinerja. Fenomena ini didukung oleh data *mean* yang sama, yakni sebesar 4,35 hasil dari rekapitulasi responden yang menyatakan setuju untuk pernyataan “Anda senang memberikan ide dalam setiap pekerjaan”. Deskripsi tugas yang dikerjakan oleh karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, sehingga karyawan tidak merasa kesulitan untuk melakukan adaptasi pada pekerjaan yang dilakukan. Kesesuaian kemampuan karyawan dengan beban pekerjaan yang dilakukan juga membantu karyawan dalam memahami permasalahan yang ada saat menyelesaikan suatu pekerjaan, sehingga dapat membantu karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

Hal lain yang juga mempengaruhi besarnya pengaruh karakteristik individu karyawan terhadap kinerja, adalah besarnya jumlah karyawan yang berpengalaman dan mempunyai keahlian di bidang pekerjaannya yakni sebanyak 83% karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah memiliki etos kerja yang mumpuni berdasarkan pengalaman kerja di tempat/perusahaan sebelumnya, sehingga telah membentuk karyawan dengan kemampuan (*ability*), sikap (*attitude*) dan nilai (*value*) yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang belum mempunyai pengalaman kerja (*fresh graduate*).

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa Karakteristik Pekerjaan (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja

Karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis linier berganda, didapat persentase pengaruh karakteristik Pekerjaan mempunyai nilai sebesar 15,8% ke arah positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat terjadi karena karyawan merasa perlu dan selalu dapat menyusun rencana terkait pekerjaan mana saja yang dapat ditunda hingga batas waktu tertentu atau perlu diselesaikan terlebih dahulu berdasarkan tingkat urgensi-nya. Fenomena ini didukung oleh data *mean* paling besar yakni 4,37 dari hasil rekapitulasi responden dengan jawaban setuju pada pernyataan “Menyusun rencana sebelum melakukan eksekusi berdasarkan prioritas”. Penyusunan rencana prioritas dalam suatu proses penyelesaian pekerjaan adalah penting, karena menyangkut efisiensi waktu, tenaga dan biaya yang digunakan dalam penyelesaian pekerjaan.

Karyawan diberi ruang untuk bereksplorasi dan menggunakan ide-ide kreatifnya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, membuat pekerjaan dapat dilakukan dengan cara-cara perbaikan yang selalu terkini, sehingga selalu ada *improvement* yang konsisten dalam penyelesaian pekerjaan tersebut. Fenomena ini didukung oleh data primer *mean* sebesar 4,37 dari hasil rekapitulasi responden dengan jawaban setuju pada pernyataan “Anda diberi ruang untuk bereksplorasi dalam menyelesaikan pekerjaan”.

Karyawan sering dapat memberikan kontribusi positif kepada perusahaan. Kondisi ini menimbulkan rasa bangga dan puas dari karyawan karena sudah merasa memberikan kontribusi kepada kemajuan perusahaan, sehingga semangat karyawan semakin terpacu untuk bekerja lebih optimal. Fenomena ini didukung oleh data primer sebesar 55% karyawan PT Jasapower Indonesia yang menyatakan setuju terhadap pernyataan “Pekerjaan anda sekarang memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan”.

Pengaruh Karakteristik Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa Karakteristik Organisasi (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis linier berganda, didapat persentase pengaruh Karakteristik Organisasi adalah sebesar 15,4% ke arah positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat terjadi karena lingkungan kerja yang tercipta banyak mendukung kegiatan

operasional perusahaan. Kondisi ini terjadi karena telah tercipta kerjasama yang sangat baik antara sesama karyawan, begitu pula kerjasama yang baik antara karyawan dengan perusahaan, sehingga terbentuk suasana dan lingkungan kerja yang mendukung kelancaran kegiatan operasional. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah, yakni bagaimana pegawai mendapatkan rasa aman, nyaman, tenteram, puas dalam menyelesaikan pekerjaan di area ruang kerjanya (Sofyan, 2013). Lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor: fasilitas kerja, gaji dan tunjangan, serta hubungan kerja (Sofyan, 2013).

Karyawan PT Jasapower Indonesia dalam melakukan pekerjaannya telah dilengkapi dengan fasilitas kerja yang memadai dan sesuai dengan peraturan yang berlaku, sehingga mendukung karyawan untuk bekerja dengan sehat, aman dan selamat, serta pekerjaan dapat diselesaikan dengan maksimal. Perusahaan juga telah memberikan apresiasi berupa gaji yang telah disesuaikan dengan bobot pekerjaan yang dilakukan, sehingga karyawan tetap semangat dalam bekerja. Begitu pula dengan hubungan kerja yang terjalin antar sesama karyawan, dan antara karyawan dengan perusahaan yang terjalin dengan baik, hal ini kemudian turut menunjang peningkatan kinerja karyawan dan perusahaan. Fenomena ini didukung oleh data primer *mean* dengan nilai terbesar yakni 4,93 dari hasil rekapitulasi responden dengan jawaban setuju pada pernyataan “Kondisi lingkungan kerja mendukung kegiatan operasional anda.”

Organisasi dalam hal ini perusahaan memiliki sebagian besar peran dalam membangun karir karyawan. Kontribusi ini terlihat dari peran perusahaan dalam memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan agar mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan beban tugas yang diberikan, sehingga karyawan akan semakin berkembang sesuai dengan perkembangan perusahaan. Fenomena ini didukung oleh data primer *mean* dengan nilai kedua terbesar yakni 4,85 dari hasil rekapitulasi responden dengan jawaban setuju pada pernyataan “Organisasi memiliki peran dalam membangun karyawan”.

Hasil pengujian hipotesis ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya

oleh Jenny Nova (2019) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif terhadap Karakteristik Organisasi pada Kinerja Karyawan.

Pengaruh Karakteristik Individu (X1), Karakteristik Pekerjaan (X2), dan Karakteristik Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa Karakteristik Individu (X1), Karakteristik Pekerjaan (X2), dan Karakteristik Organisasi (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga dapat disimpulkan bahwa Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Karakteristik Organisasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasapower (Karakteristik Individu, Pekerjaan dan Organisasi) telah mempengaruhi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, sehingga akan saling terkait satu sama lain dalam menentukan tingkat kinerja karyawan PT Jasapower Indonesia.

Kembali kepada teori konsep yang dikemukakan pada Pendahuluan sebelumnya bahwa kinerja merupakan konsep universal yang merupakan efektifitas operasional dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia (Mulyadi, 2003). Dimana setiap karakter pada manusia sebagai suatu individu sosial mempengaruhi kinerja karyawan (dalam penelitian ini) yang didominasi oleh sikap (*attitude*), minat (*interest*) dan kemampuan (*ability*) karyawan PT Jasapower Indonesia. Kemudian terkait perannya sebagai karyawan di dalam organisasi PT Jasapower Indonesia, dominansi karakteristik individu tersebut turut mendorong terciptanya budaya kerja yang sangat baik diantara karyawan, yakni karyawan selalu dapat memberikan masukan (*input*) yang berharga dalam merencanakan seluruh pekerjaan sehingga dapat menghasilkan kualitas (*output*) pekerjaan yang diharapkan.

Pencapaian hasil pekerjaan yang baik ini pula dapat membuat karyawan mempunyai rasa kepemilikan (*ownership*) yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukannya sehingga membuat karyawan merasa senang, bekerja dengan semangat, terpacu untuk memberikan ide-ide terbaiknya dalam menyelesaikan pekerjaan, dan akan selalu memberi dampak positif terhadap kemajuan

perusahaan. Dengan dominansi karakteristik individu yang telah mendorong terciptanya budaya kerja yang baik (karakteristik pekerjaan) tersebut diatas, kemudian didukung pula oleh peran serta perusahaan sebagai wadah penting di dalam pengembangan karir (karakteristik organisasi) karyawan melalui yakni dengan memiliki lingkungan kerja yang mendukung kelancaran kegiatan operasional perusahaan PT Jasapower Indonesia.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Nova, Ilmi & Jiuhardi (2019) dengan judul "Pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan serta karakteristik organisasi terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus Dinas Pendidikan Kota Kalimantan Timur.", menggunakan 4 Variabel yakni: X1: Karakteristik Individu; X2: Karakteristik Pekerjaan; X3: Karakteristik Organisasi, Y: Kinerja Karyawan. Sampel penelitian tersebut sebanyak 96 Pegawai., dengan analisa data menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa Karakteristik Individu, Pekerjaan, dan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai hasil adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik Individu (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Karyawan PT. Jasapower Indonesia.
2. Karakteristik Pekerjaan (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Karyawan PT. Jasapower Indonesia.
3. Karakteristik Organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Karyawan PT. Jasapower Indonesia.
4. Karakteristik Individu (X1), Karakteristik Pekerjaan (X2), Karakteristik Organisasi (X3), berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Karyawan PT. Jasapower Indonesia.

Saran

Saran yang dapat diberikan kepada Manajemen PT. Jasapower Indonesia berdasarkan temuan penelitian ini yaitu:

1. Peningkatan sistem penilaian kinerja karyawan dengan pembaharuan yang memberi dampak positif dalam upaya untuk lebih meningkatkan kinerja perusahaan. Dalam hal ini dapat berupa pemutakhiran sistem penilaian kinerja dari Departemen terkait dan peningkatan kemampuan/pelatihan bagi para pemangku keputusan sehingga dapat menilai kinerja bawahnya dengan lebih objektif. Hal ini berdasarkan hasil penelitian dimana pengaruh pada karakteristik individu karyawan terhadap kinerja terkait indikator Nilai, yaitu penilaian yang diberikan oleh perusahaan ditemukan mempunyai *mean* terkecil sebesar 3,65 daripada indikator lainnya.
2. Peningkatan komunikasi penyampaian hasil kinerja karyawan sehingga lebih memberikan semangat kepada karyawan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Dalam hal ini dapat berupa peningkatan cara berkomunikasi yang lebih terbuka saat penyampaian hasil penilaian kerja yang dilakukan lewat diskusi langsung antara atasan kepada bawahannya. Hal ini berdasarkan hasil penelitian dimana pengaruh pada karakteristik pekerjaan terhadap kinerja terkait indikator Umpan Balik, yaitu keterbukaan perusahaan dalam menunjukkan hasil kinerja karyawan ditemukan mempunyai *mean* terkecil sebesar 3,12 daripada indikator lainnya.
3. Peningkatan dukungan positif perusahaan kepada karyawan agar dapat mempertahankan prestasi pencapaian peningkatan kinerja perusahaan yang telah diraih. Cara yang ditempuh dapat sejalan dengan saran yang telah disampaikan sebelumnya pada nomor satu di atas, dan dapat ditambahkan dengan penambahan program apresiasi untuk karyawan yang mempunyai perkembangan kinerja yang baik. Hal ini berdasarkan hasil penelitian dimana pengaruh pada karakteristik organisasi terhadap kinerja terkait indikator Sumber Daya, yaitu organisasi memberikan dukungan positif terhadap karyawan ditemukan mempunyai *mean*

terkecil sebesar 3,90 daripada indikator lainnya.

4. Hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan pertimbangan, evaluasi kinerja dan masukan dalam menyusun program dan kebijakan organisasi khususnya mengenai sumber daya manusia.
5. Saran yang dapat diberikan kepada penulis selanjutnya agar dapat mengembangkan penelitian terkait variabel karakteristik individu, pekerjaan dan organisasi terhadap perusahaan jasa pertambangan lainnya, sehingga dapat diketahui apakah mempunyai fenomena yang sama atau beragam dari pengaruh variabel operasional yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ananda, Sella Selvia., dkk. 2018. Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Karyawan PT. Petrokimia Gresik). *Jurnal*.
- Bambang Supomo dan Nur Indriantoro, 2002, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedua, Yogyakarta; Penerbit BFE UGM.
- Berry, Lilly M & John P. Houston. 1993. *Psychology At Work*. USA: Brown & Benchmark.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. 2007. *Research Methods in Education* (6th ed.). London, New York: Routledge Falmer.
- Danang, Sunyoto. (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Danar, Kridharta., dkk. 2017. *Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal*
- Edwin B.Flippo, 2000. *Manajemen Personalialia*, Jakarta: Erlangga.

- Evelyne, Ngari. Dkk. 2018. *Job Characteristics and Employee Performance in Private Equity Firms in Kenya. Journal.*
- Faisal, Arifin. 2008. *Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan dan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional III (BKN-KANREG III) Bandung. Jurnal departemen manajemen. Vol 6. No 2.*
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP*
- Gibson, M. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke dua. Jakarta: Erlangga.*
- Gibson, James L., John M. Ivancevich dan James H. Donnelly, Jr. (1996). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses, (Alih Bahasa Nunuk Adiarni), Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta.*
- Gunastri, Ni Made. 2009. *Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. Jurnal Forum Manajemen. Vol 7. No 1.*
- Hartono, Jogiyanto. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman. BPF. Yogyakarta*
- Hestin, Mutmainah. 2012. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Lingkungan Kanwil Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Barat. E-Journal Bung Hatta.*
- Hidayah, Abdul Kholik. 2018. *The Influence of Individual Characteristics and Leadership, through Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance of East Kalimantan Forestry Agency Office. Jurnal.*
- Husni, Faisal., dkk. 2020. *Effects of Individual Characteristics, Job Characteristics and Organizational Characteristics on Employee Performance of the Office of Women's Empowerment, Child Protection, Population And Family Planning Control In Bintan. Jurnal.*
- James, Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.*
- Jr. Henry. P. Sims., Andrew D. Szilagzy. (2004). *Job characteristic relationships: individual and structural moderators. Journal.*
- Julaei, Hamid., Omid Mahdiye (2015). *Exploring the Relationship between Job Characteristic and Employees Job Performance (Case Study: Central Office of State Superior Calculation Bureau).*
- Jung Kim, Dee K. Knight, Christy Crutsinger, (2009), *Generation Y employees retail work experience: The mediating effect of job characteristic<<:Journal of Business Research 62, pp.548-556.*
- Ivancevich dkk, 2006, *Perilaku dan Manajemen Organisasi, Jilid Satu, Erlangga, Jakarta*
- Kajati, Dayat Ikhsan., dkk, 2018. *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru), Jurnal.*
- Kasih dkk. 2013. *Pengaruh Karakteristik Biografis dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Back Office PT. Bank Mandiri Persero (Tbk) Kantor Area Jember). Jurnal Administrasi Bisnis.*
- Karatepe, M, Osman., dkk. 2006. *The effects of selected individual characteristics on frontline employee performance and job satisfaction. Journal.*
- Matilu, Caroline, Peter K'Obonyo (2018). *The Relationship Between Job Characteristics and Employee Performance: A Review. Journal.*
- Miftah Toha. (2010). *Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.*
- Mulyadi, S. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perpektif Pembangunan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.*
- Nova, Jenny. Dkk. 2019. *Pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan serta karakteristik organisasi terhadap kinerja pegawai. Jurnal*
- Parjono. 2014. *Pengaruh Karakteristik Individu. Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pasar Kota Semarang. Jurnal Sosioekotekno. Universitas Padanaran Semarang. Vol. II, No. 8.*

- Priyatno, Duwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Pujiwati, Amy., Ety Susanty. 2015. *The Influence of Individual Characteristics and Work Motivation on Employee Performance*. Jurnal.
- Purnama, Sri Wahyuni., Harmein Nasution, Yeni Absah. (2019). *Effect of Leadership Style, Compensation and Job Characteristics through Motivation on Employee Performance in Kebun Tanah Raja PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)*
- Rousseau. Denise, M. 1978. *Characteristics of Departments, Positions, and Individuals: Contexts for Attitudes and Behavior*. Jurnal.
- Sapto dkk. 2013. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Departemen Engineering Technical Development & Support PT. Vale Indonesia Tbk*. Jurnal.
- Schuller, R., Susan, E. J. 1999. *Human Resource Management*. Edisi ke 6 jilid 2. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sekaran, Uma. 2000. *Research Methods for business: A Skill Building Approach*. Singapore: John Wiley & Sons, Inc
- Siagian, S. P. 2002. *Kiat meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Sofyan, Diana Khairani, 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA*
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta
- Supriyanto, Sapto., dkk. 2013. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Departemen Engineering Technical Development & Support PT. Vale Indonesia Tbk*. Jurnal.
- Suzaki, K. 1991. *Tantangan Industri Manufaktur, Penerapan Perbaikan Berkesinambungan*. PQM CONSULTANTS.
- Syafrinadina, Desi Srikandi. 2019. *The effect of Individual Characteristics and Work Environments on Performance of Employees in Public Health of Indragiri Hilir*. Jurnal
- Pandu, Truhandito. 2010. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Panggabean, S. Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor. Ghalia Indonesia.
- Prasetyo, Dimas. 2009. *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi, dan Karakteristik pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai karyawan pada PT. POLYSINDO EKA PERKASA diKaliwungu, Kendal*. Jurnal penelitian Vol XVI. No.1. Universitas Negeri Semarang
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik. Edisi Pertama*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen. (2001). *Perilaku Organisasi*. Jilid 1. Edisi Delapan. Diterjemahkan oleh: Dr. Hadyana Pujaatmaka. Erlangga, Jakarta.
- Thomson, James. 2001. *Budaya Organisasi*. Edisi 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Ullah, Irfan., dkk. (2018). *Job Characteristic Model and Relationship with Employee Performance: Case Study of Qurtuba University*. *Journal*.
- Wahab, Solichin Abdul. (2004). *Analisis Kebijakan Dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wahyunanti, Tika.dkk (2018). *The Effect of Individual Characteristics, Employees Commitment, Job Stress on job satisfaction and employees performance in PT. Timbul Persada in Turban East Java*. Jurnal
- Zainul, Dwi Handono, dan Amin Surbagus. 2008. *Hubungan Kinerja Karyawan Tata Usaha Dengan Kepuasan Dosen di Politeknik Kesehatan Palu*. Magister Kebijakan dan Pelayan Kesehatan, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.