

Dampak Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bank Nagari Cabang Painan)

Nynda Rahmatika

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "KBP" Padang, Indonesia

Email : nyndarahmatika20@gmail.com

Zusmawati Zusmawati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "KBP" Padang, Indonesia

Email : zusmawati@akbpstie.ac.id

Korespondensi penulis : nyndarahmatika20@gmail.com

Abstract. Human resources are the key that must be paid attention to because human resources or workforce play an important role in the success and achievement of an organization's goals. The organization itself is a collection of several people who try to carry out the organization's goals as best as possible. By increasing the quality of human resources, it is hoped that it can improve employee performance. Every company will always try to improve the performance of its employees, with the hope that company and individual goals can be achieved. Work is a human obligation that must be fulfilled with the aim of meeting life's needs now and in the future. Working is not just about earning income and pursuing wealth, but working must also be based on the norms and rules that exist in the workplace.

Keywords: Individual Characteristics, Job Characteristics, Employee Performance.

Abstrak. Sumber daya manusia merupakan kunci yang harus di perhatikan karena sumber daya manusia atau tenaga kerja memegang peran penting dalam keberhasilan dan tercapainya suatu tujuan organisasi. Organisasi sendiri merupakan kumpulan dari beberapa orang yang berusaha menjalankan tujuan organisasi tersebut dengan sebaik mungkin. Dengan meningkatnya kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan agar tujuan perusahaan dan individunya dapat tercapai. Bekerja merupakan suatu kewajiban manusia yang harus dipenuhi dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup dimasa sekarang maupun dimasa yang akan datang. Bekerja bukan hanya sekedar memperoleh penghasilan dan mengejar kekayaan, akan tetapi dalam bekerja juga harus dilandasi dengan norma dan aturan yang ada dalam tempat bekerja.

Kata kunci: Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Kinerja Karyawan.

LATAR BELAKANG

Setiap perusahaan mengharapkan kinerja karyawan yang tinggi, karyawan di tuntut agar mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Salma Farisi (2020) mengemukakan bahwa kinerja merupakan pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu di sesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Ratna Purnadewi (2021) Menyatakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di antaranya karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja.

Karakteristik individu merupakan minat, sikap yang dibawa seseorang kedalam situasi kerja. Minangat mempunyai kontribusi terbesar dalam pencapaian tujuan perusahaan,

betapapun sempurnanya rencana organisasi dan pengawasan, bila karyawan tidak minat dalam bekerja tujuan perusahaan yang semestinya tidak dapat tercapai. Karakteristik individu akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan (Ni Ketut Laswitarni 2021).

Silvia L. Mandey (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang berhubungan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria afektivitas lainnya.

Adolfina (2018) Mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja akan termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai prestasi yang tinggi di bandingkan dengan pegawai yang tidak terpuasan. Hal ini sangat penting bagi organisasi oleh karena tingkat produktivitas pada prinsipnya tidak dapat dilepaskan dari tindakan-tindakan dan prestasi kerja pegawai.

Tabel 1.1

**Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Bank Nagari Cabang Painan
2020-2022**

Nilai	Kriteria	Tahun					
		2020		2021		2022	
		Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%
> 8,5	Sangat Baik	8	25,8	7	21,9	3	9,4
6,8-8,4	Baik	12	41,9	11	34,4	15	46,9
5,2-6,7	Cukup Baik	7	22,6	10	31,3	11	34,4
3,6-5,1	Kurang Baik	2	6,4	3	9,4	1	3,1
< 3,5	Tidak Baik	1	3,2	1	3,1	2	6,2
Jumlah Karyawan		31	100	32	100	32	100

Sumber: Bank Nagari Cabang Painan (2023)

Apabila dilihat dari data penilaian kinerja diatas, rata-rata karyawan banyak yang mendapatkan predikat kinerja baik dan cukup baik, namun kondisi tersebut tetap dikategorikan belum optimal. Hal ini karena tidak sesuai dengan target yang diharapkan PT. Bank Nagari Cabang Painan. Target yang ditetapkan PT. Bank Nagari Cabang Painan adalah semua karyawan mendapatkan predikat kinerja sangat baik. Karena saat ini PT. Bank Nagari Cabang Painan membutuhkan karyawan dengan kinerja yang sangat maksimal guna mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Dampak Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bank Nagari Cabang Painan)”**

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Menurut (Farisi, Motivasi et al. 2020) Mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Zamrodah 2022) Kinerja atau performance merupakan tingkat gambaran mengenai pencapaian, pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation), hal ini sesuai dengan pendapat (Pramudia 2020) yang merumuskan bahwa:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang di harapkan.

2. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (attitude) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Dana Alokasi Umum (DAU)

Karakteristik Individu

Menurut Ratih Prameswari Wulan Asih (2021) Menyatakan bahwa karakteristik individu yang heterogen pada setiap individu dapat menciptakan kontribusi kinerja yang berbeda pada perusahaan, pegawai yang memiliki karakteristik yang baik akan menjadikan pegawai tersebut lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaannya, sehingga berpengaruh sangat baik bagi perusahaan.

Menurut Agustina (2019) Menyatakan bahwa karakteristik individu meliputi kemampuan, persepsi, sikap, pengalaman dan motivasi.

Karakteristik pekerjaan

Karakteristik pekerjaan merupakan dasar bagi produktivitas sebuah organisasi yang dirancang akan memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan keberlanjutan organisasi, pekerjaan yang di rancang dengan baik akan mampu menarik maupun mempertahankan tenaga kerja dan akan memberikan motivasi untuk menghasilkan produk dan jasa akan memberikan motivasi untuk menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas.

Menurut Haq (2021) menyatakan karakteristik pekerjaan merupakan aspek internal dari suatu pekerjaan yang mengacu pada isi dan kondisi pekerjaan. Menurut (Hendryadi, 2018) karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan yang dilakukan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan kedalam lima dimensi inti yaitu: keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Karakteristik Pekerjaan

Menurut Supyadi (2018) ada 3(tiga) faktor yang mempengaruhi terhadap karakteristik pekerjaan yaitu :

1. Faktor individu : kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman tingkat sosial dan demografi seseorang.
2. Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
3. Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, system penghargaan (reward system).

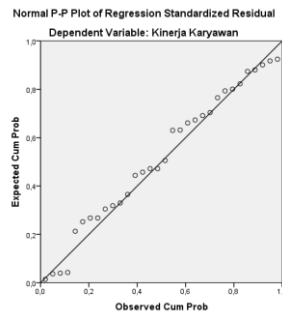
METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, menurut Sugiyono (2016:13) Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam penelitian memiliki sebaran yang berdistribusi normal. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat gambar *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*, dimana apabila titik-titik yang terdapat dalam gambar mendekati garis diagonal maka hasil olahan data tersebut berdistribusi normal.

**Gambar 4.2****Hasil Uji Normalitas *Normal P-P Plot***

Pada gambar 4.2 di atas, memperlihatkan bahwa pada gambar *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* terdapat titik-titik yang mendekati garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh atau hubungan antar variabel-variabel berdistribusi normal.

Selain itu, untuk memperkuat hasil pengujian *Normal P-P Plot* maka dilakukan pengujian dengan melihat tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Suatu data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang dihasilkan > 0.05

Tabel 4.7**Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov Smirnov***

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,96239563
Most Extreme Differences	Absolute	,102
	Positive	,083
	Negative	-,102
Kolmogorov-Smirnov Z		,579
Asymp. Sig. (2-tailed)		,891

Sumber : Olah data 2023

Dari tabel 4.10 di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang didapatkan adalah sebesar 0,891. Ini berarti bahwa nilai *Asymp. Sig* lebih besar dari 0,05; sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui adanya korelasi antar variabel independennya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi gejala multikolinearitas, dapat dilihat dari besarnya VIF

(*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. Model regresi yang dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai $VIF < 10$ dan $tolerance > 0,10$

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Karakteristik Individu	,996	1,004
	Karakteristik Pekerjaan	,996	1,004
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber : Olah data 2023

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, dapat diketahui bahwa variabel dalam penelitian ini terbebas dari gejala multikolinearitas. Hal ini dapat dibuktikan dari variabel karakteristik individu memiliki *Tolerance* $0,996 > 0,10$ dengan *VIF* $1,004 < 10$; variabel karakteristik pekerjaan memiliki *Tolerance* $0,996 > 0,10$ dengan *VIF* $1,004 < 10$.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu (X1), karakteristik pekerjaan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.9
Hasil Uji Regresi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12,518	5,796		2,160	,039
Karakteristik Individu	,627	,094	,607	4,613	,000
Karakteristik Pekerjaan	,287	,136	,401	3,046	,005
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Olah data 2023

Berdasarkan hasil uji tabel 4.12 di atas, persamaan yang pertama dalam penelitian ini dapat dituliskan sebagai berikut.

$$Y = 12,518 + 0,627 \text{ KI} + 0,287 \text{ KP} + e$$

Persamaan regresi di atas menunjukkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, sehingga dapat diambil kesimpulan berikut ini.

1. Nilai konstanta (a) adalah 12,518 yang artinya jika variabel karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan bernilai 0 maka kinerja karyawan bernilai 12,518 satuan bobot.
2. Nilai koefisien regresi variabel karakteristik individu adalah 0,627 artinya bahwa setiap kenaikan variabel karakteristik individu sebesar 1 satuan bobot; maka koefisien kinerja karyawan akan naik sebesar 0,627 satuan bobot dengan asumsi variabel independen lain nilainya 0.
3. Nilai koefisien regresi variabel karakteristik pekerjaan adalah 0,287 artinya bahwa setiap variabel karakteristik pekerjaan sebesar 1 satuan bobot; maka koefisien kinerja karyawan akan naik sebesar 0,287 satuan bobot dengan asumsi variabel independen lain nilainya 0.

Uji Hipotesis

Pengujian Parsial (Uji Statistik t)

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen atau variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dengan tingkat kepercayaan untuk pengujian hipotesis adalah 95% atau $(\alpha) = 0.05$ (5%). Dengan kriteria pengujian jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$; $t \text{ sig} < \alpha 0,05$ maka keputusannya H_a diterima dan H_o ditolak; berarti terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Namun jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$; $t \text{ sig} > \alpha 0.05$ maka keputusannya H_a ditolak dan H_o diterima; berarti tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Berikut ini adalah hasil pengujian partial tahap pertama antara variabel independen dengan variabel dependen yang dilakukan.

Tabel 4.10
Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12,518	5,796		2,160	,039
Karakteristik Individu	,627	,136	,401	3,046	,005
Karakteristik Pekerjaan	,287	,094	,607	3,613	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olah data 2023

Berdasarkan hasil uji partial variabel independen terhadap variabel dependen di atas, dapat disimpulkan bahwa.

1. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel 4.10 di atas, dapat diketahui bahwa karakteristik individu memiliki nilai t hitung sebesar 3,046 dengan tingkat signifikan sebesar 0,005. Dengan mempertimbangkan *degree of freedom* ($df = n - k$, dimana n adalah jumlah responden sedangkan k adalah jumlah variabel, sehingga $n - k = 32 - 3 = 29$). Jika $df = 29$; maka nilai t tabel yang didapat adalah sebesar 1,697. Sehingga nilai t hitung $3,046 > t$ tabel 1,697; $t \text{ sig } 0,005 < \alpha 0,05$. Maka H_1 diterima, terdapat pengaruh antara karakteristik individu terhadap kinerja karyawan secara partial.

2. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel 4.10 di atas, dapat diketahui bahwa karakteristik pekerjaan memiliki nilai t hitung sebesar 3,613 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Dengan mempertimbangkan *degree of freedom* ($df = n - k$, dimana n adalah jumlah responden sedangkan k adalah jumlah variabel, sehingga $n - k = 32 - 3 = 29$). Jika $df = 29$; maka nilai t tabel yang didapat adalah sebesar 1,697. Sehingga nilai t hitung $3,613 > t$ tabel 1,697; $t \text{ sig } 0,000 < \alpha 0,05$. Maka H_2 diterima, terdapat pengaruh antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan secara partial.

Pembahasan

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan

Dimana tingkat signifikan lebih kecil dari α ($0,005 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Painan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suban et al., 2020) yang mana karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti karakteristik individu mempunyai kemampuan yang dapat mengerjakan berbagai tugas yang di berikan dan dapat menyelesaikan dalam satu pekerjaan, dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dan hasilnya memuaskan, mempunyai fokus atas pekerjaan yang di berikan, adanya ketertarikan atas pekerjaan yang di berikan sehingga mempunyai dorongan semangat atas pekerjaan.

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan

Dimana tingkat signifikan lebih kecil dari α ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Painan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fatmah, 2017) yang mana karakteristik pekerjaan berpengaruh

terhadap kinerja karyawan. Bahwa karyawan memahami secara baik bidang tugasnya yang berkaitan dengan variasi pekerjaan, peluang menggunakan keahliannya, memahami dengan baik prosedur yang dikerjakan dan pekerjaan yang dilakukan penting bagi pihak lain (konsumen) dan inter organisasi dan karyawan menerima umpan balik yang baik tentang pelaksanaan hasil pekerjaannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian tentang pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Painan di dapat kesimpulan sebagai berikut :

1. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Painan
2. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Painan

Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan dari penelitian ini dapat ditarik beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Bank Nagari Cabang Painan
 - a. Dengan adanya Pengembangan Sumber Daya Manusia diharapkan para pegawai akan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien dan mempunyai tingkat etos kerja yang tinggi. Untuk menghadapi perubahan yang terjadi seperti perubahan teknologi, perubahan metode kerja.
 - b. Diharapkan pimpinan Bank Nagari Cabang Painan membuat sebuah gathering karyawan dan dilakukan secara rutin tanpa harus memandang jabatan, karena dapat menumbuhkan rasa solidaritas dan kenyamanan bekerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya
 - a. Penelitian selanjutnya diharapkan dalam mengukur kinerja karyawan menggunakan variabel-variabel penelitian selain variabel yang sudah diteliti seperti stress kerja dan lingkungan kerja.
 - b. Penelitian selanjutnya diharapkan dalam penentuan *outcome* dapat menggunakan metode lain, misalnya menyebar angket kepada masyarakat agar diketahui kepuasan masyarakat terhadap pelayanan suatu organisasi, sehingga nilai *outcome* lebih rill dimana hal tersebut tidak bisa dijelaskan dalam penelitian ini.

- c. Peneliti mendatang dapat melakukan pengembangan dari penelitian ini, misalnya dapat dilakukan pengujian ulang model yang sama pada sampel yang berbeda untuk mengetahui konsistensi hasil penelitian, disarankan untuk mencari objek penelitian yang populasinya lebih luas dari penelitian ini, dan sampel yang digunakan juga lebih banyak dari pada penelitian ini. Dengan demikian peneliti selanjutnya dapat semakin memberikan gambaran yang spesifik mengenai pengaruh pelatihan, pengembangan sumber daya manusia dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR REFERENSI

- Adolfina. 2018. “Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai.”
- Agustina, Hartiwi. 2019. “Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi Aktif Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karywan.” *Manajemen, Jurnal Ilmiah Individu, Pengaruh Karakteristik Dan, Komunikasi Efektif* (3):33–40.
- Farisi, Motivasi, Pengaruh, Kerja Salman Terhadap, Juli Irnawati, Muhammad Fahmi, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah, And Sumatera Utara. 2020. “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Humaniora* 4(1):15–33.
- Haq, Fadel. 2021. “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Organisasi.”
- Laswitarni, Ni Ketut. 2021. “Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Jakarta Kyoai Medical Center.” 123–38.
- Pramudia, Adi Herlan. 2020. “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.”
- Ratih Prameswari Wulan Asih. 2021. “Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention.” *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis* 1(1):25–35.
- Zamrodah, Yuhanin. 2022. “Kinerja Pemerintahan Desa Dalam Pengurusan Legalitas Lahan Pembangunan Perumahan Didesa Sea.” 15(2):1–23