

**PENGARUH STRUKTUR PEKERJAAN DAN KARAKTERISTIK
INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. TANTO INTIM LINE DI SAMARINDA**

Sattar¹, Moh. Romadloni², H.M. Andreas Y Sutrisno³, Amrin Buton⁴

^{1,2,3,4}STIMI Samarinda

¹email: deceng.3578@gmail.com

Abstrak

Hasil analisa dan pembahasan menunjukkan bahwa berdasarkan uji F, maka variabel Struktur Pekerjaan dan Karakteristik Individu secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tanto Intim Line di Samarinda. Berdasarkan uji t, maka variabel Struktur Pekerjaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tanto Intim Line di Samarinda. Begitu juga dengan variabel Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tanto Intim Line Di Samarinda. Berdasarkan uji korelasi menggambarkan keeratan hubungan variabel independen dan variabel dependen. Nilai korelasi 0,683 artinya nilai tersebut memiliki tingkat hubungan kuat antara Struktur Pekerjaan dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tanto Intim Line di Samarinda. Sedangkan berdasarkan nilai R square 0,466 atau sebesar 46,4% artinya variabel Struktur Pekerjaan dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tanto Intim Line Di Samarinda memiliki hubungan persentase sebesar 46,6% terhadap Pengaruh Struktur Pekerjaan dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tanto Intim Line di Samarinda, sedangkan sisanya sejumlah 53,4 dipengaruhi oleh variabel lain seperti sumber daya manusia, motivasi kerja, lingkungan kerja dan sebagainya..

Kata Kunci : Struktur Pekerjaan, Karakteristik Individu dan Kinerja Karyawan.

Abstract

Results of the analysis of the discussion concluded that based on the F test, the variables of Job Structure and Individual Characteristics simultaneously or jointly have a significant effect on Employee Performance of PT. Tanto Intimate Line In Samarinda. Based on the t-test, the variable work structure partially has a significant effect on employee performance at PT. Tanto Intimate Line In Samarinda. Likewise, the Individual Characteristics variable has a significant effect on the Employee Performance of PT. Tanto Intimate Line In Samarinda. Based on the correlation test describes the close relationship of the independent variable and the dependent variable. The correlation value of 0.683 means that the value has a strong relationship between the work structure and individual characteristics of the employee performance of PT. Tanto Intimate Line In Samarinda. Meanwhile, based on the R square value of 0.466 or 46.4%, it means that the variable of Job Structure and Individual Characteristics on Employee Performance of PT. Tanto Intim Line in Samarinda has a percentage relationship of 46.6% on the influence of work structure and individual characteristics on employee performance at PT. Tanto Intim Line in Samarinda, while the remaining 53.4 are influenced by other variables such as human resources, work motivation, work environment and so on.

Keywords: Job Structure, Individual Characteristics and Employee Performance

A. PENDAHULUAN

Peranan karyawan cukup penting dalam suatu perusahaan, karena dengan keberadaan karyawan semua kegiatan perusahaan dapat berjalan. Karyawan disisi lain juga sebagai sumber daya penggerak dalam proses pelayanan, sehingga keberadaan karyawan sangat menentukan, sehingga jika perusahaan bermasalah hal tersebut disebabkan keberadaan karyawan yang juga bermasalah, untuk itu diharapkan karyawan dituntut untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya, dalam meningkatkan peranan karyawan yang kompetitif, maka perlu diperhatikan faktor penentu yang berkenaan dengan keberadaan karyawan selaku sumber daya manusia dalam perusahaan yang sedikit banyak menentukan tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja merupakan pelaksanaan fungsi kegiatan dalam suatu perusahaan yang terbentuk dari motivasi dan kemampuan yang dimiliki setiap karyawan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seorang karyawan maka, setiap karyawan memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan karyawan tidak akan efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Karena setiap karyawan yang bekerja sesuai dengan bidang dan keahliannya merupakan bentuk pelaksanaan dari perilaku sumber daya manusia yang harus diandalkan.

Untuk mewujudkan hal tersebut sumberdaya manusia memegang peranan yang penting dan perlu mendapat perhatian dan pengkajian yang lebih dalam, karena bagaimanapun sumber daya manusia yang pada akhirnya menentukan dan memprediksikan keberhasilan atau kegagalan suatu kebijaksanaan, strategi, maupun langkah-langkah kegiatan operasional yang siap dilaksanakan (Unarajan, 2009:34). Sumber daya manusia, selain sebagai unsur pelaksana kegiatan-kegiatan organisasi yang akan menentukan keberhasilan suatu organisasi, karyawan juga merupakan makhluk sosial yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian bagi setiap pelaksana dalam organisasi terkait karena faktor-faktor sumber daya manusia menjadi sumber utama yang mempengaruhi pada peningkatan prestasi karyawan, dedikasi dan loyalitas dari karyawan yang mendukung timbulnya kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya (Hasibuan, 2011:221).

Usaha yang dilakukan manusia pada dasarnya tertuju pada pemenuhan kebutuhan sebagai manusia, untuk dapat hidup layak secara manusiawi berdasarkan hakekat kemanusiaannya. Kemampuan untuk memenuhi kebutuhannya itu merupakan persyaratan penting dalam menempatkannya pada kedudukan sesuai dengan harkat dan martabat sebagai manusia (Nawawi, 2011:15). Perusahaan yang mengalami perubahan dalam lingkungan usaha yang semakin kompetitif, struktur kerja dan karakteristik individu lebih banyak terjadi dan lebih sering dialami oleh karyawan dalam suatu perusahaan, ketika struktur kerja belum maksimal serta kinerja karyawan yang kurang maksimal, maka stabilitas dan keberhasilan perusahaan akan terhambat. Akibat karyawan yang tidak memiliki struktur kerja yang baik, produktivitas rendah, kualitas rendah, absensi yang tinggi timbul karena ketidakmampuan organisasi untuk memenuhi kebutuhan individu-individu (Wexley, 2009:43).

Sekurangnya ada tiga alasan mengapa para pimpinan organisasi seharusnya peduli terhadap struktur kerja dalam organisasi mereka yaitu :

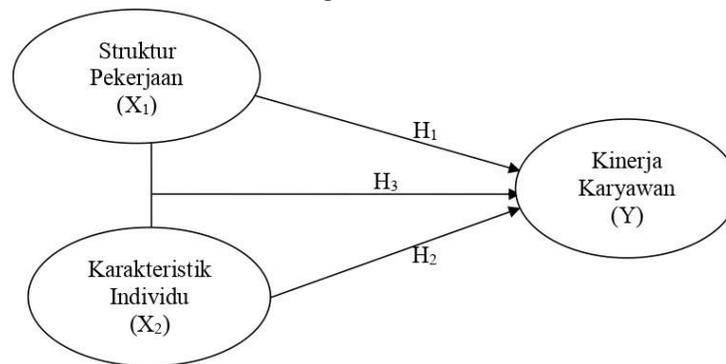
1. Ada bukti yang jelas bahwa karyawan yang tidak memiliki struktur kerja yang baik lebih sering melewatkan kerja dan lebih besar tidak peduli dengan kinerja mereka.
2. Karyawan yang memiliki struktur kerja dan kinerja yang baik akan terus berkarya dan termotivasi dalam bekerja.
3. Karakteristik individu akan dibawa ke kehidupan karyawan di luar pekerjaan (Robbins, 2007:187).

Setiap karyawan yang memiliki struktur kerja dan merasakan kepuasan dalam bekerja akan menumbuhkan motivasi dalam dirinya untuk bertindak mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi. Seseorang dengan tingkat struktur kerja tinggi serta memiliki rasa kepuasan dalam kerja yang tinggi akan mempunyai sikap yang positif terhadap pekerjaan dan organisasinya (Robbins, 2007:187). Selain struktur kerja, maka karakteristik individu juga sebagai faktor yang ditemukan secara konsisten dalam pencapaian kinerja individu (Fried dan Ferris, 2008:13). Karakteristik pekerjaan setiap individu merupakan upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan-pekerjaan yang berbeda, dan hubungannya dengan motivasi, kepuasan dan kinerja karyawan. Jadi karakteristik pekerjaan individu mampu mempengaruhi hasil kerja karyawan terhadap perusahaan. Pekerjaan yang memiliki otonomi akan memberikan kepada pemangku jabatan suatu perasaan tanggung jawab pribadi dan jika suatu pekerjaan memberikan umpan balik maka karyawan akan mengetahui seberapa efektif dia bekerja (Robbins, 2007:143). Berdasarkan observasi pendahuluan yang dilakukan peneliti di lokasi penelitian bahwa karakteristik individu menurut sebagian karyawan belum konsisten, dimana tingkat kerja yang dilakukan karyawan sepenuhnya belum maksimal, masih terdapat karyawan yang belum dapat mengidentifikasi pekerjaannya dengan baik.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian ini mengacu pada beberapa penelitian terdahulu, dalam hasil menjabarkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Fried dan Ferris, 2008:14). Selain itu dalam penelitian yang mengaitkan otonomi tugas, variabilitas tugas, identitas dan umpan balik sebagai dimensi dari karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan terhadap organisasi (Chonko, (2002:17). Penelitian sejenis juga menjabarkan ada keterkaitan antara karakteristik pekerjaan dalam suatu organisasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja (Singh, 2008:9). Penelitian ini dilakukan untuk menguji bagaimana pengaruh struktur pekerjaan maupun karakteristik pekerjaan individu terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat diketahui seberapa besar pengaruh masing-masing variable. Hal inilah yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yang sifatnya mengembangkan hasil penelitian terdahulu tersebut. Tujuan penelitian dan hasil penelitian sebelumnya dan permasalahan yang telah dikemukakan sebagai dasar merumuskan, maka kerangka pikir yang dituangkan dalam model penelitian.

Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian



Sumber : Saputro (2018:14) dan Sariningtyas (2016:8)

C. METODE PENELITIAN

Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda, uji korelasi (R) dan determinasi (R²), serta uji t dan uji F. Keseluruhan uji tersebut menggunakan program SPSS :

1. Uji koefisien korelasi (R)

Uji koefisien korelasi dalam penelitian ini digunakan uji R dengan tujuan mengetahui hubungan antara Struktur pekerjaan (X₁) dan Karakteristik individu (X₂) terhadap Kinerja karyawan (Y) secara bersama-sama.

$$K_r = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)} \dots\dots\dots (\text{Sugiyono, 2014:252})$$

Dimana:

- K_r = Koefisien Korelasi
- R = Koefisien korelasi ganda
- k = jumlah variabel independen
- n = jumlah anggota sampel

2. Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Struktur pekerjaan (X₁) dan Karakteristik individu (X₂) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Tanto Intim Line Samarinda. Adapun persamaan adalah

$$Y : a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \dots\dots\dots(\text{Irianto, 2004:216})$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Karyawan
- X₁ : Struktur Pekerjaan
- X₂ : Karakteristik Individu
- a : konstanta
- e : standar *error*

3. Uji determinasi (R²) atau Korelasi Parsial

Korelasi parsial digunakan untuk pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud mengetahui hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independen dikendalikan. Adapun rumus korelasi parsial adalah

$$R_{yX_1X_2} = \sqrt{\frac{r^2_{yx_1} + r^2_{yx_2} + r^2 - r_{yx_1x_2}}{1 - r^2_{yx_1x_2}}} \dots\dots\dots(\text{Sugiyono, 2014:254})$$

Keterangan :

- $R_{yX_1X_2}$ = korelasi variabel X_1, X_2 secara bersama-sama dengan variabel Y
- R_{yX_1} = Korelasi Product Moment antara X_1 dengan Y
- R_{yX_2} = Korelasi Product Moment antara X_2 dengan Y
- $R_{yX_1X_2}$ = Korelasi Product Moment antara X_1 dan X_2

Uji determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel (X_1 dan X_2) secara bersama-sama terhadap variabel (Y). Persentase maksimal adalah 100%, jika analisis perhitungan tidak mencapai 100% maka variabel (X_1 dan X_2) terhadap variabel Y dipengaruhi oleh faktor lain.

4. Uji Hipotesis

Dalam melakukan uji hipotesis digunakan uji t dan uji F.

a. Uji t (uji Parsial)

Penggunaan uji t bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel (X_1 dan X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Y. Untuk pengujian digunakan taraf signifikansi sebesar 5% .

$$t = \frac{\beta}{Se(\beta)} \dots\dots\dots (\text{Sugiyono, 2014 : 250})$$

Keterangan :

Nilai t hitung

β = Koefisien korelasi

Se = Jumlah sampel penelitian

Hipotesis analisisnya :

$H_0 : \beta_1 = 0$: artinya Struktur pekerjaan tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Tanto Intim Line Samarinda

$H_a : \beta_1 \neq 0$: artinya Karakteristik individu berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Tanto Intim Line Samarinda

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

b. Uji F (uji simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel (X_1 dan X_2) secara simultan terhadap variabel Y. Untuk pengujian digunakan taraf signifikansi sebesar 5%. F_{hitung} dapat dicari dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)} \dots\dots\dots (\text{Priyatno, 2010 : 67})$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien Determinasi

N = Jumlah sampel penelitian

K = Jumlah variabel independen

Hipotesis analisisnya :

$H_0 : \beta_1 = 0$: artinya Struktur pekerjaan dan Karakteristik Individu tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Tanto Intim Line Samarinda

$H_a : \beta_1 \neq 0$: artinya Struktur pekerjaan dan Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Tanto Intim Line Samarinda

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Untuk menguji Pengaruh dari masing-masing variabel Struktur Pekerjaan (X_1) dan Karakteristik Individu (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor PT. Tanto Intim Line Samarinda, maka digunakan alat analisis statistik yaitu regresi linier berganda. Adapun modelnya adalah :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 \dots\dots\dots (\text{Irianto, 2010:193})$$

Perhitungan analisisnya terlebih dahulu menggunakan koefisien regresi yaitu menentukan persamaan regresi sehingga dapat menentukan nilai elastisitas masing-masing variabel independen dan dependen yaitu Struktur Pekerjaan (X_1) dan Karakteristik Individu (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor PT. Tanto Intim Line Samarinda. Selanjutnya menggunakan uji koefisien korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2), metode ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel X memiliki hubungan dan besar persentase terhadap variabel Y , selain itu juga digunakan uji F dan uji t dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel Struktur Pekerjaan (X_1) dan Karakteristik Individu (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor PT. Tanto Intim Line Samarinda. Selain itu untuk menguji kemampuan generalisasi (signifikansi hasil penelitian yang berupa perbandingan rata-rata sampel). Perhitungannya :

1. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui keeratan hubungan Struktur Pekerjaan (X_1) dan Karakteristik Individu (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor PT. Tanto Intim Line Samarinda, maka terlebih dahulu menentukan nilai R .

Tabel 1. Korelasi Struktur Pekerjaan dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.636 ^a	.405	.377	1.394
a. Predictors: (Constant), Karakteristik_Individu, Struktur_Pekerjaan				

Dari tabel 1 diketahui bahwa nilai R diperoleh sebesar 0,636 berada pada interval dengan koefisien 0,600–0,700 yang menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel independent yaitu Struktur Pekerjaan dan Karakteristik Individu memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PT. Tanto Intim Line Samarinda.

Untuk mengetahui besarnya persentase hubungan Struktur Pekerjaan dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PT. Tanto Intim Line Samarinda maka dapat dilihat nilai R square pada tabel di atas. Nilai R square (R^2) sebesar 0,405. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa Struktur Pekerjaan dan Karakteristik Individu memiliki hubungan dengan persentase sebesar 40,5% terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PT. Tanto Intim Line Samarinda, sedangkan sisanya sejumlah 59,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Struktur Pekerjaan dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PT. Tanto Intim Line Samarinda maka analisis menggunakan regresi linear berganda.

Tabel 2. Hasil Koefisien Regresi Struktur Pekerjaan dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients(a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.848	1.595		1.785	.081
1 Struktur_Pekerjaan	.288	.113	.370	2.556	.014
Karakteristik_Individu	.195	.081	.348	2.405	.021

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Tabel 2 menguraikan bahwa nilai *constant* adalah 2,848 nilai $b_1 = 0,288$ dan nilai $b_2 = 0,195$, Uraian tersebut ditentukan persamaan regresinya :

$$\hat{Y} = 2,848 + 0,288 X_1 + 0,195 X_2$$

Berdasarkan model regresi di atas, maka dapat dijelaskan :

a. Nilai a (*constant*) sebesar 2,848

Menunjukkan jika variabel Struktur Pekerjaan dan Karakteristik Individu diperhitungkan atau tidak ada maka Kinerja Karyawan pada Kantor PT. Tanto Intim Line Samarinda akan meningkat sebesar 2,848.

b. Nilai b_1 sebesar 0,288

Menunjukkan bahwa bila terjadi penambahan atau peningkatan pada struktur pekerjaan sebesar satu (1) satuan, maka dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Kantor PT. Tanto Intim Line Samarinda sebesar 0,288 satuan dengan menganggap variabel yang lain konstan atau tetap.

c. Nilai b_2 sebesar 0,195

Menunjukkan bahwa bila terjadi penambahan atau peningkatan pada karakteristik individu sebesar satu (1) satuan, maka dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Kantor PT. Tanto Intim Line Samarinda sebesar 0,195 satuan dengan menganggap variabel yang lain konstan atau tetap.

3. Uji Hipotesis

Melakukan uji hipotesis, maka analisis yang digunakan untuk menentukan hipotesis penelitian dari variabel penelitian Struktur Pekerjaan dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PT. Tanto Intim Line Samarinda terdiri dari uji F dan uji t. Penelitian ditentukan nilai F_{table} sebesar 3,20 dan nilai untuk t_{table} sebesar 1,67 dengan uraian :

a. Uji F (Simultan)

Tabel 3. *Annova* pengujian statistic uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	55.590	2	27.795	14.297	.000 ^b
1 Residual	81.654	42	1.944		
Total	137.244	44			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Karakteristik_Individu, Struktur_Pekerjaan

Untuk menguji variabel struktur pekerjaan dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT. Tanto Intim Line Samarinda, maka dalam penelitian ini digunakan uji F dengan tingkat kepercayaan 0,05. Berdasarkan uraian tabel 3 di atas menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 14,297 jika dibandingkan dengan nilai pada F_{tabel} yaitu 3,20, maka terlihat bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , atau dengan perhitungan ($14,297 > 3,20$), dengan kata lain struktur pekerjaan dan karakteristik individu secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT. Tanto Intim Line Samarinda.

b. Uji t (Uji Parsial)

Untuk menentukan pengaruh dari masing-masing variabel bebas yaitu Struktur pekerjaan dan Karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT. Tanto Intim Line Samarinda, digunakan uji t (uji parsial), dan untuk melakukan pengujian maka, dapat dilihat berdasarkan tabel berikut.

Tabel 4. Coefficients pengujian statistic uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.848	1.595		1.785	.081
	Struktur_Pekerjaan	.288	.113	.370	2.556	.014
	Karakteristik_Individu	.195	.081	.348	2.405	.021
Dependent Variable: Kinerja_Pegawai						

Berdasarkan tabel 4, maka dapat dijabarkan bahwa Struktur pekerjaan dan Karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT. Tanto Intim Line Samarinda. Dijabarkan dengan prosedur pengujian uji t dengan tingkat signifikansi 0,05 dengan nilai t_{tabel} 1,67, dengan uraian :

- 1) Struktur pekerjaan secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Kantor PT. Tanto Intim Line Samarinda. Hasil uji t dengan nilai t_{hitung} 2,556 dan taraf signifikan sebesar 0,014. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} 1,67, maka bahwa t_{hitung} 2,556 > t_{tabel} 1,67. Nilai signifikan juga lebih kecil dari taraf signifikan 0,05.
- 2) Karakteristik individu secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT. Tanto Intim Line Samarinda. Hasil uji t dengan nilai t_{hitung} 2,405 dan taraf signifikan sebesar 0,021. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} 1,67, maka bahwa t_{hitung} 2,405 > t_{tabel} 1,67. Nilai signifikan juga lebih kecil dari taraf signifikan 0,05.

Hasil uji t di atas dapat diketahui bahwa yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT. Tanto Intim Line Samarinda adalah struktur pekerjaan individu karena dibuktikan hasil uji t dengan nilai t_{hitung} 2,556 dan taraf signifikan sebesar 0,014, jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} 1,67, maka bahwa t_{hitung} 2,556 > t_{tabel} 1,67 serta nilai signifikan 0,014 < 0,05.

Pembahasan

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, diuraikan penjabarannya:

1. Pengaruh Struktur Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisa menunjukkan struktur pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT. Tanto Intim Line Samarinda. Hal ini berarti semakin baik struktur pekerjaan maka semakin baik pula kinerja yang dilakukan karyawan di Kantor PT. Tanto Intim Line Samarinda. Hasil tersebut diperoleh dari analisis dimana nilai t_{hitung} sebesar 2,556 lebih besar dari t_{tabel} 1,67, maka hal ini menunjukkan bahwa struktur pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor PT. Tanto Intim Line Samarinda. Adanya pengaruh tersebut menunjukkan bahwa identitas tugas dari struktur kerja setiap karyawan di Kantor PT. Tanto Intim Line Samarinda mampu memberikan motivasi yang baik bagi kinerja karyawan. Hal ini juga membuktikan bahwa semakin baik pengelolaan dari struktur kerja, maka semakin tertata dan teratur cara karyawan dalam bekerja.

Dengan struktur kerja pula setiap karyawan mempunyai kesempatan memahami dan menyelesaikan pekerjaan yang dimulai dari awal hingga selesai, sehingga kinerja karyawan lakukan dapat dilihat dengan jelas. Setelah itu variasi keterampilan yang dimiliki karyawan di Kantor PT. Tanto Intim Line Samarinda dinilai juga mampu meningkatkan kinerja dimana karyawan merasa aktivitas yang berbeda yang memerlukan keterampilan khusus dan bakat agar peningkatan kinerja dapat terlihat. Selain itu otonomi dan signifikansi tugas juga dinilai mampu meningkatkan pencapaian karyawan dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan, sehingga dapat dinyatakan bahwa semakin baik struktur kerja di Kantor PT. Tanto Intim Line Samarinda, maka akan turut memberikan pengaruh pada kinerja pegawai, sebaliknya bila struktur tidak mendukung bagi pelaksanaan kerja karyawan, maka turut memberikan dampak kerja bagi karyawan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fried dan Ferris dalam Frismandiri (2017:9) mengemukakan bahwa terdapat hubungan antara struktur pekerjaan dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kemudian Singh dalam Frismandiri (2017:9) juga mengemukakan bahwa struktur pekerjaan memiliki hubungan linear terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja, dan komitmen.

2. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisa menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT. Tanto Intim Line Samarinda. Hal ini berarti semakin baik karakteristik yang dibentuk perusahaan maka semakin tinggi tingkat pencapaian kerja karyawan di Kantor PT. Tanto Intim Line Samarinda. Hasil tersebut diperoleh dari analisis dimana nilai t_{hitung} sebesar 2,405 lebih besar dari t_{tabel} 1,67, maka hal ini menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor PT. Tanto Intim Line Samarinda.

Dalam hal ini menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu pada indikator signifikansi tugas dinilai mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan di Kantor PT. Tanto Intim Line Samarinda, dan juga sikap karyawan yang dirasa cocok dengan jenis pekerjaan yang dibebankan kepada setiap karyawan menjadi faktor yang mempengaruhi sikap kerja dan penilaian kerja yang adil dari atasan maupun sesama rekan kerja karyawan dinilai juga mampu mempengaruhi secara signifikan peningkatan pencapaian kinerja pada perusahaan. Selain itu juga minat karyawan dalam menyelesaikan tugas juga dinilai mampu meningkatkan kinerja karyawan di Kantor PT. Tanto Intim Line Samarinda.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian Handayati (2016:11) bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian Gaffar (2017:5) bahwa ada pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.

Kinerja individu merupakan dasar kinerja organisasi sehingga pihak manajemen dituntut untuk memahami perilaku individu. Perilaku individu sangat dipengaruhi oleh bagaimana karakteristik individu yang mencirikan antara satu orang dengan orang lain berbeda. Setiap individu dengan karakternya masing-masing memiliki potensi dan kebutuhan yang berbeda (Gaffar, 2017:5). Menurut Hurriyati, (2010:10) Karakteristik individu merupakan suatu proses psikologi

yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu.

3. Pengaruh Struktur Pekerjaan dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisa menunjukkan bahwa Struktur Pekerjaan dan Karakteristik Individu secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT. Tanto Intim Line Samarinda. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} sebesar 14,297 dan lebih besar dari nilai F_{tabel} yaitu 3,20, serta nilai signifikansi sebesar 0,000. Sehingga hipotesis yang diajukan diterima. Adanya pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa semakin baik Struktur Pekerjaan dan Karakteristik Individu yang diterapkan di Kantor PT. Tanto Intim Line Samarinda, maka pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan juga semakin baik. Hal tersebut menunjukkan keberadaan Struktur Pekerjaan dan Karakteristik Individu sangat mendukung bagi setiap kinerja karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Aktarina, D. (2014:4) dan Subyantoro, A. (2016:12) dalam penelitian masing-masing menyatakan bahwa baik Struktur Pekerjaan maupun Karakteristik Individu secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa faktor Struktur Pekerjaan maupun Karakteristik Individu menjadi penting diterapkan perusahaan, karena cukup mendukung dalam pelaksanaan kegiatan kerja karyawan.

E. KESIMPULAN

Struktur pekerjaan memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di Kantor PT. Tanto Intim Line Samarinda. Adanya pengaruh tersebut karena beberapa indikator yang dikaji dalam penelitian ini mendukung peningkatan kinerja karyawan di Kantor PT. Tanto Intim Line Samarinda, dimana karyawan memiliki kesempatan memahami dan menyelesaikan pekerjaan yang dimulai dari awal hingga selesai, sehingga kinerja karyawan dapat dilihat dengan jelas. Setelah itu juga variasi keterampilan dinilai juga mampu meningkatkan kinerja dimana karyawan merasa aktivitas yang berbeda yang memerlukan keterampilan khusus dan bakat agar peningkatan kinerja dapat terlihat

Karakteristik Individu dinilai berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor PT. Tanto Intim Line Samarinda. Adanya pengaruh tersebut karena karakteristik individu ditingkatkan maka akan meningkat pula kinerja karyawan di Kantor PT. Tanto Intim Line Samarinda. Indikator yang dipilih dari karakteristik individu sesuai dengan pencapaian kinerja karyawan di Kantor PT. Tanto Intim Line Samarinda. Sehingga setiap potensi yang dimiliki karyawan mampu ditingkatkan, karena suasana kerja mendukung posisi kerja karyawan. Namun pada indikator kemampuan memiliki kecenderungan kurang baik dimana pegawai merasa kemampuan yang mereka miliki kurang maksimal sehingga menjadi indikator yang paling rendah di variabel Karakteristik individu.

Berdasarkan Hasil uji F menunjukkan bahwa struktur pekerjaan dan karakteristik individu secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT. Tanto Intim Line Samarinda. Adanya pengaruh tersebut karena struktur pekerjaan dan karakteristik individu di Kantor PT. Tanto Intim Line Samarinda mampu meningkatkan kinerja karyawan, bahkan adanya motivasi dari sistem tersebut, karyawan memiliki sistem kerja terarah, karena susunan kerja dapat diketahui dengan baik oleh setiap karyawan, dan tanpa keberadaan variabel tersebut maka akan menurunkan semangat kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A. (2016). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi, dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Swasta di Provinsi Sulawesi Selatan*, Analisis Vol. 6. No. 2, 18 Juli 2016.
- Aktarina, D. (2014). *Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Dampaknya terhadap Kinerja Anggota POLRI di POLRESTA Palembang*. Jurnal Ekonomi. Vol.1. No. 2.
- Ayesha, I., Redjeki, F., Sudirman, A., Leonardo, A., & Sari, D. F. A. (2021, June). Behavior of Female Entrepreneurs in Tempe Small Micro Enterprises in Tasikmalaya Regency, West Java as Proof of Gender Equality Against AEC. In 2nd Annual Conference on blended learning, educational technology and Innovation (ACBLETI 2020) (pp. 124-130). Atlantis Press.
- Djajasinga, N. D., Sulastri, L., Sudirman, A., Sari, A. L., & Rihardi, E. L. (2021, June). Practices in Human Resources and Employee Turnover in the Hospitality Industry. In 2nd Annual Conference on blended learning, educational technology and Innovation (ACBLETI 2020) (pp. 113-117). Atlantis Press.
- Djastuti. (2011). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tingkat Managerial Perusahaan Jasa Konstruksi Di Jawa Tengah*. Skripsi Fakultas Ekonomi.
- Dharma, A. (2014). *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali.
- Frismandiri. (2007). Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi. Vol. 2 No. 1.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Badan Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J., L. (2009). *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi ke-5. Cetakan ke-6. Jakarta: Erlangga.
- Gomes, F., C. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: Andi offset.
- Hasibuan, M., S. P. (2011). *Organisasi dan Motivasi; Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hayati, N., dan Imelda C., S. (2014). *Pengaruh Karakteristik Individu (Individual Characteristics Team) Terhadap Kinerja Tim (Performance Team)*, Jurnal Manajemen. Vol. 4. No. 3.

- Ihani, W., Syofya, H., Sari, A. L., Mulawarman, W. G., & Sriyanto, S. (2020). The Role of the Creative Industry in Economic Development. *Journal of Environmental Treatment Techniques*, 8(1), 268-271.
- Mangkunegara, A., P. (2012). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Mathis, R., L., dan John H. J. (2011). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Kompetitif*. Yogyakarta: Gajdah Mada University Press.
- Notoatmodjo, S. (2010). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Peoni, H. (2014). *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal dari Universitas Samratulangi. Vol. 3 No. 1.
- Priyatno, D. (2010). *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Penerbit Yogyakarta: Mediakom.
- Rahman, A. (2013). *Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala*. Vol. 1 No. 2.
- Rivai, H. V., dan E. J. Sagala (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Edisi 2, Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins, S., P., dan Timothy A., J. (2010). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S., P dan Coulter, D. (2007). *Perilaku Organisasi*. Edisi Enam Belas, Jakarta: PT Salemba Empat.
- Sariningtyas. (2016). Analisis Karakteristik Individu Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pdam Tirta Mulia Kabupaten Pematang). Vol. 2 No. 4.
- Sitohang. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Pradnya Paramitha.
- Subyantoro, A. (2016). *Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerja, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang di Mediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman)*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 11, No. 1.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Unarajan, D., D. (2009). *Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Global*. Yogyakarta: Suara Pembaharuan.
- Wexley dan Yulk. (2009). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Alih Bahasa Muh. Shobaruddi. Jakarta: PT Rineka Cipta.