



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

Sattar¹⁾, Moh. Romadloni²⁾, H.M. Andreas Y Sutrisno³⁾, Amrin Buton⁴⁾
STIMI Samarinda
E-mail: sattar170368@gmail.com

ABSTRAC Referring to the problem, it can be concluded that based on the *F* test, the variables of Job Structure and Individual Characteristics simultaneously or jointly have a significant effect on the Performance of Employees of PT. Tanto Intimate Line In Samarinda. Then the *t*-test, then the variable Job Structure partially significant effect on the performance of employees of PT. Tanto Intimate Line In Samarinda. Then the Individual Characteristics variable has a significant effect on the Employee Performance of PT. Tanto Intimate Line In Samarinda. Furthermore, the correlation test describes the close relationship between the independent variable and the dependent variable. The correlation value of 0.683 means that this 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 value of *R* square 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% to the Effect 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.

ABSTRAK Mengacu pada permasalahan tersebut, dapat disimpulkan bahwa berdasarkan uji *F*, variabel Struktur Jabatan dan Karakteristik Individu secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Garis Intim Tanto Di Samarinda. Kemudian uji *t*, maka variabel Struktur Pekerjaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Garis Intim Tanto Di Samarinda. Kemudian variabel Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Garis Intim Tanto Di Samarinda. Selanjutnya, uji korelasi menggambarkan hubungan yang erat antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai korelasi sebesar 0,683 artinya nilai ini memiliki hubungan yang kuat antara struktur kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT. Garis Intim Tanto Di Samarinda. Sedangkan berdasarkan nilai *R* square 0,466 atau 46,4% berarti variabel Struktur Pekerjaan dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tanto Intim Line di Samarinda memiliki persentase hubungan sebesar 46,6% terhadap Pengaruh Struktur Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tanto Intim Line di Samarinda, sedangkan sisanya 53,4 dipengaruhi oleh variabel lain seperti sumber daya manusia, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan sebagainya.

Kata Kunci : *Struktur Jabatan, Karakteristik Individu, dan Kinerja Pegawai.*

1. 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.

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).

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).

2. KAJIAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia atau *human resources* mengandung pengertian, diantaranya: (i) Sumber Daya Manusia mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua, Sumber Daya Manusia menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat (Robbins, 2007:165); (ii) Sumber Daya Manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi (Mathis dan Jackson, 2011:3); Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku

dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya (Hasibuan, 2011:244); Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri (Follett, 2013:23).

Pengertian struktur pekerjaan: (i) Setiap perusahaan pada umumnya mempunyai struktur kerja sebagai acuan dalam mempermudah pekerjaan. Penyusunan struktur kerja merupakan langkah awal dalam memulai pelaksanaan kegiatan organisasi, dengan kata lain penyusunan struktur pekerjaan adalah langkah terencana dalam suatu perusahaan untuk melaksanakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Struktur pekerjaan atau organisasi menspesifikasikan pembagian kerja dan menunjukkan bagaimana fungsi atau aktivitas yang beraneka ragam yang dihubungkan sampai batas tertentu, juga menunjukkan tingkat spesialisasi aktivitas kerja (Siswanto, 2005:85); (ii) Struktur kerja adalah suatu gambar yang menggambarkan tipe organisasi, pendepartemenan organisasi kedudukan, dan jenis wewenang pejabat, bidang dan hubungan pekerjaan, garis perintah dan tanggung jawab, rentang kendali dan sistem pimpinan organisasi (Hasibuan, 2011:128); (iii) Pengertian lain dari struktur kerja atau organisasi dapat diartikan sebagai kerangka kerja formal organisasi yang dengan kerangka itu tugas-tugas pekerjaan dibagi-bagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan (Robbins dan Coulter, 2007:284).

Pengertian karakteristik individu. Berkaitan dengan karakteristik individu, bahwa individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, penghargaan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Ini semua adalah karakteristik yang dimiliki individu dan karakteristik ini akan memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi (Thoha, 2009:12).

Karakteristik individu adalah kemampuan dan kecakapan, latar belakang dan demografi.4 Klasifikasi dari demografi adalah jenis kelamin dan ras. Ini semua adalah karakteristik yang dimiliki individu dan karakteristik ini akan memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi (Gibson, James L (2009:12).

Karakteristik individu adalah kemampuan, karakteristik-karakteristik biografis, pembelajaran, sikap, kepribadian, persepsi, dan nilai (Robbins dan Timothy, 2010:21).

Pengertian Kinerja Karyawan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup 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.

Kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang” (Mangkunegara, 2012:67).

Kinerja adalah “unsur pencatatan hasil kerja SDM dari waktu ke waktu sehingga diketahui sejauh mana hasil kerja SDM dan perbaikan apa yang harus dilakukan agar di masa mendatang lebih baik”. Untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan, organisasi disusun dalam unit-unit kerja yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme kerja yang jelas (Harsuko, 2011:50)

Sedangkan kinerja karyawan adalah hasil akhir kerja yang dilakukan seorang karyawan secara profesional dan maksimal dengan tujuan untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan yang ingin dicapai serta demi kemajuan dan mencapai cita-cita dimana karyawan sebagai Sumber Daya Manusia menjadi sasaran pelaksanaan dalam penempatan kerja di perusahaan dimana karyawan bekerja.

3. METODE PENELITIAN

Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda, uji korelasi (R) dan determinasi (R^2), serta uji t dan uji F. Keseluruhan uji tersebut menggunakan program SPSS.

Uji koefisien korelasi dalam penelitian ini digunakan uji R dengan tujuan mengetahui hubungan antara Struktur pekerjaan (X_1) dan Karakteristik individu (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) secara bersama-sama.

$$K_r = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Dimana:

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

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Struktur pekerjaan (X_1) dan Karakteristik individu (X_2) 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
- X_1 : Struktur Pekerjaan
- X_2 : Karakteristik Individu
- a : konstanta
- e : standar *error*

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

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{r^2yx_1 + r^2yx_2 + r^2 - r^2yx_1x_2}{1 - r^2yx_1x_2}}$$

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.

Dalam melakukan uji hipotesis digunakan uji t dan uji F. 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% .

$$t = \frac{\beta}{Se(\beta)}$$

Keterangan :
Nilai t hitung

β = Koefisien korelasi

Se = Jumlah sampel penelitian

Hipotesis analisisnya :

$H_o : \beta_1 = 0$: 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_o ditolak dan H_a diterima

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

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:

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

Keterangan :

R^2 = Koefisien Determinasi

N = Jumlah sampel penelitian

K = Jumlah variabel independen

Hipotesis analisisnya :

$H_o : \beta_1 = 0$: 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_o ditolak dan H_a diterima

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

4. PEMBAHASAN

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 Square	R 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.

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

Dalam tabel 2 dapat diuraikan 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.

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.

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.

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.

Tabel 4 Coefficients pengujian statistic uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(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

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 $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta nilai signifikan $0,014 < 0,05$.

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. Dalam penelitian tersebut menyimpulkan bahwa faktor Struktur Pekerjaan maupun Karakteristik Individu menjadi penting diterapkan perusahaan, karena cukup mendukung dalam pelaksanaan kegiatan kerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan tersebut, maka dapat di ambil kesimpulan, yaitu :

1. 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

2. 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.
3. 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 yang terarah, karena susunan kerja dapat diketahui dengan baik oleh setiap karyawan, dan tanpa keberadaan variabel tersebut maka akan menurunkan semangat kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] 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.
- [2] 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.
- [3] Djastuti. 2011. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tingkat Manajerial Perusahaan Jasa Konstruksi Di Jawa Tengah*. Skripsi Fakultas Ekonomi.
- [4] Dharma, A. 2014. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali.
- [5] Frismandiri. 2007. *Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi. Vol. 2 No. 1.
- [6] Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Badan Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- [7] Gibson, J., L. 2009. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi ke-5. Cetakan ke-6. Jakarta: Erlangga.
- [8] Gomes, F., C. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: Andi offset.
- [9] Hasibuan, M., S. P. 2011. *Organisasi dan Motivasi; Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.

- [10] Hayati, N., dan Imelda C., S. 2014. *Pengaruh Karakteristik Individu (Individual Characteristics Team) Terhadap Kinerja Tim (Performance Team)*, Jurnal Manajemen. Vol. 4. No. 3.
- [11] Mangkunegara, A., P. 2012. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- [12] Mathis, R., L., dan John H. J. 2011. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- [13] Nawawi, H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Kompetitif*. Yogyakarta: Gajdah Mada University Press.
- [14] Notoatmodjo, S. 2010. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- [15] Peoni, H. 2014. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal dari Universitas Samratulangi. Vol. 3 No. 1.
- [16] Priyatno, D. 2010. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Penerbit Yogyakarta: Mediakom.
- [17] 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.
- [18] Rivai, H. V., dan E. J. Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Edisi 2, Jakarta: Rajawali Press.
- [19] Robbins, S., P., dan Timothy A., J. 2010. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- [20] Robbins, S., P dan Coulter, D. 2007. *Perilaku Organisasi*. Edisi Enam Belas, Jakarta: PT Salemba Empat.
- [21] 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.
- [22] Sitohang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Pradnya Paramitha.
- [23] 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.
- [24] Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Yogyakarta: Alfabeta.
- [25] Unarajan, D. 2009. *Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Global*. Yogyakarta: Suara Pembaharuan.
- [26] Wexley dan Yulk. 2009. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalita*. Alih Bahasa Muh. Shobaruddi. Jakarta: PT Rineka Cipta.