

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KARAKTERISTIK  
PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT TUNAS ARTHA GARDATAMA BALI**

**Alfi Tarviani<sup>1\*</sup>, Dewiwati Sujadi<sup>1</sup>**  
**Universitas Traitma Mulya<sup>1\*</sup>**  
**email : 20192411051@triatmamulya.ac.id**

***Abstract***

*The purpose of this research is to assess the impact of individual and job factors on employee performance. This study is being conducted at PT. Tunas Artha Gardatama Bali. In this study, data was gathered by observation, questionnaires, and interviews. The population consists of employees at PT. Tunas Artha Gardatama Bali, with as many as 40 respondents drawn from the overall workforce population. In this study, descriptive statistical analysis, data instrument test, classical assumptions, multiple linear regression, t test, determination, and beta coefficient were utilized as data analysis approaches. According to the study's findings, individual qualities have a favourable and substantial effect on employee performance. Job characteristics have a positive and considerable impact on employee performance; job characteristics and individual characteristics have a 55.4% influence on employee performance, with individual characteristic factors having a more dominating influence. Researchers in this study can advise PT. Tunas Artha Gardatama Bali to provide work that is appropriate for employees' abilities, provide work that can be completed within working hours, always supervise employees at work, so that later employees try to do work in accordance with procedures, and routinely provide training to employees, so that later employees are able to complete work within the specified timeliness.*

**Keywords:** *Individual characteristics, job characteristics, performance*

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan bagian yang penting dan berharga bagi perusahaan karena kerja sumber daya manusia menentukan berhasil tidaknya perusahaan dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan (Sudarmanto, 2009), sehingga aktivitas manusia sulit tercapai. berbeda dengan pekerjaan komersial. Sumber daya manusia yang baik harus bekerja dengan baik di perusahaan. Kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh banyak

faktor, antara lain karakteristik pribadi dan karakteristik pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja pegawai dalam jangka waktu yang sesuai dengan kemampuannya, misalnya nilai, sasaran atau sasaran yang ditetapkan atau disepakati oleh perusahaan (Rivai dkk. Basri, 2008). Kinerja pegawai merupakan suatu upaya sistematis dan berkelanjutan untuk mengelola keterampilan pegawai sedemikian rupa sehingga pegawai mempunyai tingkat yang terbaik, meliputi jumlah pekerjaan, mutu

pekerjaan, jam kerja yang tepat, penyelesaian pekerjaan dan kooperatif (Indahingwati dan Nugroho, 2020).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah identitas pribadi. Karakteristik pribadi merupakan faktor internal yang menentukan dan mempengaruhi perilaku seseorang. Setiap orang mempunyai karakteristik yang berbeda-beda antara satu orang dengan orang lainnya. Karakteristik pribadi yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai adalah kemampuan, nilai, sikap dan minat. Sifatnya adalah setiap orang mempunyai ide, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda-beda. Perbedaan tersebut akan merambah ke dunia kerja sehingga memberikan kepuasan yang berbeda-beda bagi setiap orang (Subyantoro, 2014).

Berdasarkan pandangan pertama pada PT. Tunas Artha Gardatama cabang Bali menemukan banyak faktor yang berhubungan dengan karakteristik individu seperti kurangnya minat setiap karyawan untuk bekerja, mengeluh ketika ditetapkan waktu kerja lembur atau tidak ingin waktu kerja lebih lama, dan adanya kehadiran yang tidak dapat dilakukan oleh pekerja. Dari segi kapasitas, rata-rata pekerja mempunyai kapasitas yang cukup untuk bekerja. Permasalahan identitas pribadi sangat menarik untuk diperhatikan dalam kajian empiris di PT. Tunas Artha Gardatama. Karakteristik pribadi tidak dapat sepenuhnya menentukan kinerja seorang pegawai karena perbedaan karakteristik setiap pegawai menyebabkan sulitnya penerapan standar kerja yang sama.

Selain itu, faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah karakteristik pekerjaan. Ciri-ciri pekerjaan adalah pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan atas dasar lima aspek pekerjaan, yaitu pertukaran keterampilan, sifat-sifat pekerjaan, kebutuhan pekerjaan, kebebasan dan pengakuan atas pekerjaan, atau hasil kerja yang memuaskan pegawai sehingga memotivasi pegawai dalam bekerja. Mengidentifikasi karakteristik pekerjaan yang berbeda dapat meningkatkan kinerja pekerjaan. Kepuasan kerja seseorang tercapai bila karakteristik pekerjaannya memenuhi kebutuhannya. Sebaliknya pegawai tidak puas jika karakteristik jabatannya tidak sesuai dengan yang diharapkan. Banyak pekerjaan, yang membutuhkan keterampilan dan kompleksitas, sehingga dapat membuat karyawan patah semangat. Sebaliknya, pekerjaan yang tidak perlu dapat membuat karyawan merasa bosan. Karakteristik pekerjaan merupakan uraian pekerjaan yang memberikan informasi mengenai tugas yang berhubungan dengan pekerjaan, tugas yang berhubungan dengan pekerjaan, dan tugas pekerjaan yang diberikan kepada karyawan (Elbadiansyah, 2019).

PT. Tunas Artha Gardatama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa keuangan non-bank khususnya jasa penunjang pengiriman uang, pengelolaan ATM dan jasa keamanan untuk membantu nasabah dalam menjalankan usahanya. Perusahaan menginginkan karyawannya memiliki etos kerja yang memerlukan keterampilan dan pengalaman berbeda dalam

melakukan pekerjaannya. Setiap pegawai memahami dan melaksanakan proses kerja sesuai dengan uraian tugasnya, pegawai mengetahui dampak pekerjaan yang dilakukan, dan pegawai mempunyai kebebasan dan fleksibilitas dalam organisasi kerja. Selain itu, karyawan menjalani tinjauan kinerja tahunan untuk menentukan tingkat pemahaman mereka terhadap layanan yang ditawarkan perusahaan.

Kinerja perusahaan juga tergantung pada kinerja karyawan yang dilatih oleh perusahaan. Untuk itu sejak pertama kali beroperasinya PT. Tunas Artha Gardatama berhasil membangun reputasinya sebagai perusahaan yang amanah dan terpercaya di masyarakat luas. Untuk menjaga kepercayaan masyarakat, PT. Tunas Artha Gardatama menuntut para pegawainya untuk mempunyai prestasi kerja yang baik, padahal masih ada pegawai yang datang terlambat ke lokasi pembangunan, tidak menerapkan proses kerja untuk menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga membuat prestasi kerjanya menjadi buruk.

PT. Tunas Artha Gardatama Bali saat ini memiliki 41 karyawan. Perusahaan juga telah membuat kalender dan mempostingnya setiap bulan. Pekerja malam mempunyai risiko lebih tinggi untuk mengeluh tentang pekerjaan dan jadwal mereka. Risiko yang dapat timbul adalah tingginya angka kejahatan. Karena ini merupakan jenis pekerjaan yang sangat berbahaya, maka pihak perusahaan mengutamakan keselamatan para karyawannya, terutama para pekerja garda depan dengan menggunakan sistem penuh,

karena para pekerja ini bekerja di garda depan dan ikut serta dalam urusan bisnis dan keuangan. mereka membawa. Kalau soal pengiriman uang, mobil khusus diciptakan sejak awal untuk mengurangi risiko kejahatan, misalnya dengan menambahkan baja pada jendela pengaman, polisi khusus menambahkan pakaian dan tas. Banyak ramalan yang disampaikan, tentunya tidak ada yang tahu bahwa pencuri akan mengejanya sewaktu-waktu. Risiko pencurian atau perampokan mungkin saja terjadi jika Anda membawa uang dalam jumlah besar. Selain petugas keamanan ATM, mereka juga dipasangkan dengan petugas keamanan untuk melindungi dan menjaga kunci-kunci yang dikirimkan ATM. Pekerjaan yang menantang sangat menuntut pegawai untuk memiliki identitas pribadi dan identitas pekerjaan yang tercermin dari gambaran pekerjaan yang digambarkan dalam perbedaan keterampilan dan peran pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan dari latar belakang masalah di atas peneliti mengambil topik penelitian yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Artha Gardatama Bali”.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Rahman (2013) menjelaskan bahwa karakteristik pribadi adalah ciri-ciri yang membedakan seseorang dalam hal motivasi, inisiatif, ketekunan dalam menyelesaikan tugas atau memecahkan masalah, atau kemampuan beradaptasi terhadap situasi baru, perubahan yang

berkaitan erat dengan lingkungan mempengaruhi individu. efisiensi.

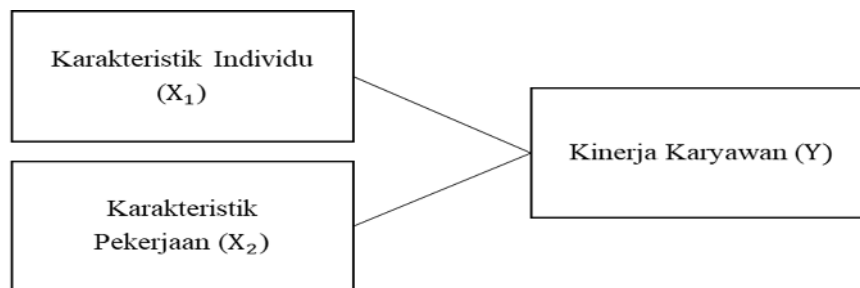
Karakteristik pekerjaan merupakan uraian yang memberikan informasi pekerjaan terkait tugas, tanggung jawab terkait pelaksanaan tugas dan kewajiban pekerjaan yang diberikan kepada karyawan (Elbadiansyah, 2019).

Kinerja merupakan hasil suatu fungsi pekerjaan atau indikator kerja atau kegiatan seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi selama jangka waktu tertentu (Wirawan, 2012). Menurut Hasibuan (2013), kinerja adalah usaha yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan keterampilan, pengalaman, pendidikan, keikhlasan dan waktunya. Berdasarkan rumusan

masalah dan evaluasi teoritis dan eksperimental yang diuraikan, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

### METODE PENELITIAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan dampak karakteristik pribadi dan pekerjaan terhadap kinerja karyawan, meliputi data primer, data kuantitatif yang diperoleh langsung dari subjek penelitian, dengan cara memberikan kuesioner kepada responden. Populasi penelitian ini hanya pekerja PT. Tunas Artha Gardatama Bali sebanyak 40 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis uji validitas dan uji reliabilitas, uji klasik, analisis regresi linier berganda dan uji t.



**Gambar 1.**  
**Kerangka Konsetual Penelitian**

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	3.003	1.909		1.573	.124
Karakteristik individu	.478	.137	.456	3.488	.001
Karakteristik pekerjaan	.332	.111	.391	2.991	.005

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : data diolah, 2023

**Hasil Uji Hipotesis uji t (t-test)  
 Pengaruh karakteristik individu  
 (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan  
 (Y) pada PT. Tunas Artha  
 Gardatama Bali**

Berdasarkan analisis regresi b<sub>1</sub> sebesar 0,478 dengan nilai uji-t pada tabel 1 terlihat nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 3,488 lebih besar dari nilai t<sub>tabel</sub> sebesar 1,687 dan signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 sehingga t<sub>hitung</sub> berada pada area penolakan H<sub>0</sub>. Dengan kata lain H<sub>0</sub> ditolak maka H<sub>1</sub> diterima. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan karakteristik pribadi terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan t<sub>hitung</sub> karakteristik individu berpengaruh positif dapat diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zulkifli dkk (2020), Astuti (2019), Prawiadnyana (2019) bahwa karakteristik pribadi

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

**Pengaruh karakteristik pekerjaan  
 (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan  
 (Y) PT. Tunas Artha Gardatama  
 Bali**

Berdasarkan analisis regresi b<sub>1</sub> sebesar 0,332 dengan nilai uji t pada tabel 1 terlihat nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 2,991 dari nilai t<sub>tabel</sub> sebesar 1,687 dan signifikansi sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05 maka t<sub>hitung</sub> berada pada daerah tolak H<sub>0</sub>. Artinya jika H<sub>0</sub> ditolak maka H<sub>2</sub> diterima. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan t<sub>hitung</sub> karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dapat diterima. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Astuti (2019) bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 <sup>a</sup>	.554	.530	2.217

a. Predictors: (Constant), Karakteristik pekerjaan, Karakteristik individu

Sumber : data diolah, 2023

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 55,4% varians kinerja karyawan (Y) berhubungan dengan karakteristik individu (X<sub>1</sub>) dan karakteristik pekerjaan (X<sub>2</sub>), sisanya 44,6% dipengaruhi faktor diluar

penelitian. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh karakteristik individu (X<sub>1</sub>) dan karakteristik pekerjaan (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 55,4%.

**Hasil Uji Koefisien Beta**  
**Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Beta**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized		Standardized		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	3.003	1.909		1.573	.124
Karakteristik individu	.478	.137	.456	3.488	.001
Karakteristik pekerjaan	.332	.111	.391	2.991	.005

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan  
 Sumber : data diolah, 2023

Hasil penelitian menunjukkan nilai dari karakteristik individu ( $X_1$ ) sebesar 0,456 dan nilai karakteristik pekerjaan ( $X_2$ ) sebesar 0,391. Nilai hasil karakteristik individu ( $X_1$ ) lebih besar dari nilai karakteristik

pekerjaan ( $X_2$ ) ( $0,456 > 0,391$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu ( $X_1$ ) lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ).

**SIMPULAN DAN SARAN**

**Simpulan**

Hasil penelitian yang diperoleh antara lain sebagai berikut: 1) Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja PT. Tunas Artha Gardatama Bali. 2) Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Artha Gardatama Bali. 3) Besarnya pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan pada kinerja pegawai sebesar 55,4%. 4) Karakteristik individu lebih berpengaruh terhadap kinerja pekerja PT. Tunas Artha Gardatama dibandingkan dengan karakteristik pekerjaan.

**Saran**

Berdasarkan temuan di atas, dalam penelitian ini, rekomendasi yang dapat diberikan adalah sebagai berikut: PT. Tunas Artha Gardatama Bali hendaknya mengatur pekerjaan sesuai kemampuan pegawai dan memberikan pekerjaan yang dapat diselesaikan sesuai jam kerja, melakukan pengawasan terhadap pegawai di tempat kerja dan memberikan pelatihan kepada pegawai secara berkala agar selanjutnya pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu yang telah ditentukan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Afrianto. 2011. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada Hotel

Jatra Pekanbaru, *Jurnal Ekonomi Manajemen*. Universitas Islam Riau. Pekanbaru.

- Agoes, Sukrisno dan I Cenik Ardana. 2009. *Etika Bisnis dan Profesi: Tantangan Membangun Manusia Seutuhnya*. Salemba Empat. Jakarta.
- Aktarina. D. 2015. Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Anggota Polri di Polresta Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*. Vol. 12 Nomor 3.
- Ardana, I.K. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Armansyah, Hari. 2020. Karakteristik Individu Dan Sikap Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kospem Jasa Tegal. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pancasila. Tegal.
- Astuti, Yulia. 2019. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Kabupaten Deli Serdang. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area. Medan.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Erlangga. Bandung.
- Busro. 2020. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gunastri, Ni Made. 2013. Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen* Vol. 7 Nomor 1.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Kreitner dan Kinicki. 2009. *Perilaku Organisasi*. Edisi 5. Salemba Empat. Jakarta.
- Indahingwati, A. dan Nugroho. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. PT. Scopindo Media Pustaka. Surabaya.
- Stoner, James A.F. 2012. *Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan*. Buku 1 Edisi 12. Salemba Empat. Jakarta.
- Jatmiko, Andrie. 2011. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Koperasi Nusantara Kantor Unit Soreang. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan. Bandung.
- Moses, Rendi Mahardika dan Endang Siti Astuti. 2014. Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 12 Nomor 1.
- Nabila, Mistar. 2020. Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan

- Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Dikpora Kabupaten Bima. *Jurnal Manajemen STIE Bima*. Vol. 2 Nomor 1.
- Narottama, I Gde Hendra dan Ida Bagus Ketut Surya. 2015. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *E-jurnal Manajemen Unud*. Vol. 4 Nomor 12.
- Nizwar, AR. 2014. Analisis Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi Terhadap Pengembangan Karir pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Prov. Sulawesi Selatan. *Skripsi*. FEB Universitas Hasanuddin Makassar.
- Panudju, Agung. 2010. Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan unit PT. X Palembang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*. Vol. 1 Nomor 2.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta. Bandung.
- Prawidnyana, Kadek Yudi. 2019. Pengaruh Karakteristik Individu dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prospek Manunggal Abadi Badung. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Warmadewa. Denpasar.
- Rahman. 2013. Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala. *Jurnal Katalogis*. Vol. 1 Nomor 2.
- Rivai dan Mohd. Basri. 2008. *Performance Appraisal*. PT Raja Grafindo. Jakarta.
- Sari, Pramesti Eka. 2017. Pengaruh Stres Kerja dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Di PDAM Surya Sembada Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 5 Nomor 1.
- Sembiring. 2012. *Budaya dan Kinerja Organisasi*. Penerbit Fokus Media. Bandung.
- Setiono, Benny Agus. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo III. *Jurnal Aplikasi Pelayanan dan Kepelabuhanan*. Vol. 5 Nomor 2.
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Subyantoro, Arief. 2014. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja (Studi pada KUD di kabupaten Sleman). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 11 tahun 2014
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta. Bandung.
- Sukmawati, Erni; Ratnasari, Sri langgeng; Zulkifli. 2020.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Junal Dimensi*. Vol. 9 Nomor 3.

- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Prenadamedia Group. Jakarta.
- Gibson, J. L. 2011. *Organisasi, Perilaku, Struktur, dan Proses*. Binarupa Aksara. Jakarta.