



## **Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Organisasi Dan Individu Terhadap Kinerja Karyawan** (Studi kasus pada resto MR.M4T Kota Malang)

Muhammad Al Akbar \*)  
N.Rachma \*\*)  
Alfian Budi P \*\*\*)  
Email : [alakbar020798@gmail.com](mailto:alakbar020798@gmail.com)

### ***Abstract***

*The purpose of carrying out research is to analyze the effect of job characteristics, organizational characteristics and individual characteristics on employee performance at the MR.M4T restaurant. The population in this study were 37 employees of the MR.M4T restaurant. With a saturated sampling technique, all members of the population were sampled. Using multiple linear regression analysis, and the results of the study show the effect of job characteristics, organizational characteristics, and individual characteristics has a significant effect on employee performance. The method used in processing data using a quantitative approach with multiple linear regression analysis tools through the IBM SPSS 25 application program (statistical product and service solutions).*

**Keywords:** *Job Characteristics, Organizational Characteristics, Individual Characteristics, and Employee Performance*

### **Pendahuluan** **Latar Belakang**

Sumber daya manusia pada saat ini menjadi hal yang sangat penting di era revolusi industri. Sumber daya manusia merupakan komponen utama didalam suatu perusahaan dimana sumber daya manusia ini yang bisa membentuk sistem manajemen dan mengoperasikan semua sistem di perusahaan. Menurut Sutrisno (2014:3) Sumber daya manusia merupakan satu – satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Disinilah maka kinerja karyawan yang dibutuhkan untuk melangsungkan berjalannya operasional perusahaan tersebut.

Era revolusi industri saat ini dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan kemampuan yang sesuai dengan kriteria yang di tentukan oleh setiap perusahaan. Setiap perusahaan memiliki visi dan misi yang menjadi acuan perusahaan dalam menjalankan fungsi serta tujuan perusahaan. Menurut Amir (2015:93) perusahaan dalam menjalankan usahanya harus menginvestasikan sebagian besar upayanya untuk pengelolaan sumber daya manusia sebesar 75%, peralatan dan teknologi sebesar 10% dan sistem perencanaan sebesar 15%. Berdasarkan persentase diatas, peran manajemen sumber daya manusia sangat menentukan terwujudnya tujuan perusahaan tetapi untuk memimpin manusia merupakan hal yang cukup sulit. Salah satu aspek yang paling sulit dihadapi oleh

manajemen pada seluruh organisasi yaitu bagaimana membuat karyawan mereka bekerja secara efektif dan efisien.

Karyawan merupakan aset utama yang dimiliki oleh suatu perusahaan untuk menjalankan sistem yang sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karyawan memiliki peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan. Menurut Hasibuan (dalam Karimah,2012) karyawan merupakan orang pejual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.

Untuk membentuk karyawan yang mampu bekerja secara efektif dan efisien maka dibutuhkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil pencapaian yang dilakukan oleh setiap karyawan dalam menjalankan tugas yang sesuai dan telah ditentukan oleh perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2010:76) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang, dimana keseluruhan hasil tersebut dapat dibuktikan secara konkrit dan dapat diukur dengan standar yang telah ditentukan. Karakteristik pekerjaan memiliki peran yang sangat penting dalam pelaksanaan suatu kinerja. Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang secara intrinsik memberikan kepuasan terhadap kinerja karyawan tersebut. Karakteristik merupakan bagian dari kepribadian atau watak yang berarti sifat batin yang dapat mempengaruhi pikiran, budi pekerti, perilaku yang dimiliki oleh setiap manusia dan pasti memiliki perbedaan dari setiap individu lainnya. (Nanda : 2013) karakteristik adalah mengacu kepada karakter dan gaya hidup seseorang serta nilai – nilai yang berkembang secara teratur sehingga tingkah laku menjadi lebih konsisten dan mudah diperhatikan. Selain itu, menurut Yuliani (2018) karakteristik merupakan ciri atau karakteristik yang secara alamiah melekat pada diri seseorang yang meliputi umur, jenis kelamin, ras/suku, pengetahuan, agama/ kepercayaan dan sebagainya.

Karakteristik organisasi merupakan kondisi disetiap organisasi atau karyawan mempunyai peraturan, kebijakan, yang berpengaruh pada setiap karyawan, karakteristik organisasi dijadikan wadah dimana seluruh anggota bagian terintegrasi menciptakan lingkungan kerja bagi setiap individu yang ada, didalamnya meliputi kebijaksanaan, budaya atau kultur. Menurut Abdul Azis Wahab (2008:4) menjelaskan beberapa karakteristik dari organisasi diantaranya adalah 1) Sebuah entitas sosial; 2) Bertujuan atau diarahkan oleh tujuan (goal directed) 3) Memiliki sistem kegiatan terstruktur yang disengaja dan; 4) dengan batas-batas yang jelas.

Hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu karakteristik individu. Sumber daya yang terpenting dalam perusahaan adalah sumber daya manusia, orang yang memberikan tenaga, pikiran, waktu, kreativitas dan usaha mereka supaya eksistensinya tetap terjaga. Setiap individu mempunyai karakter yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Menurut Siagian (2008) menyatakan bahwa, karakteristik biografikal (individu) dapat dilihat dari umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan dan masa kerja.

Dalam hal ini studi kasus yang akan diteliti yaitu resto MR.M4T suatu perusahaan food gathering yang berada di Malang dimana perusahaan ini sudah memiliki 3 cabang resto di wilayah Malang Kota dalam jangka waktu kurang lebih 2 tahun. Resto MR.M4T menjadi usaha dibidang food gathering yang cukup unggul, dilihat dari penilaian yang terdapat di salah satu platform ojek online, MR. M4T memiliki rating sebesar 4,7 dari skala penilaian satu sampai lima tentunya nilai tersebut memiliki tingkatan yang hampir mendekati nilai sempurna. Perusahaan ini sedang dalam memperbaiki suatu sistem kerja di dalamnya tentunya hal tersebut membawa dampak kurang baik bagi perusahaan. Disinilah kinerja karyawan juga berperan dalam meningkatkan kualitas perusahaan agar tidak terjadi ketimpangan. Hal ini diketahui adanya kesenjangan ketika pandemi berjalan pada karyawan terdapat jarak atau komunikasi yang tidak bisa dibicarakan dengan baik.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi, Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada Resto MR.M4T ”

#### TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

##### **Penelitian Terdahulu**

Susyatomoko, dkk (2016) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai” dan Madi, dkk (2018) dalam penelitiannya berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu, dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam “ABDI KARYA SEJAHTERA” Kendari.

Sihombing, dkk (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) Rayon Manado Selatan”. selanjutnya Purwati, dkk (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar”. Dan Nabilah (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Dikpora Kabupaten Bima”.

##### **Kinerja Karyawan**

Kinerja sering diartikan sebagai pencapaian tugas seseorang dalam bekerja. Pencapaian tersebut harus sesuai dengan kriteria kerja yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pencapaian setiap individu berbeda tergantung kepada kemampuan masing-masing individu. Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

### Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan merupakan sifat yang meliputi tugas untuk bertanggung jawab terhadap tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan tersebut. Menurut Martinus (2007:164) karakteristik pekerjaan adalah sikap aspek internal dari kerja itu sendiri yang terdiri dari variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, tingkat kepentingan tugas, kewenangan dan tanggung jawab serta umpan balik dari tugas yang telah dilakukan.

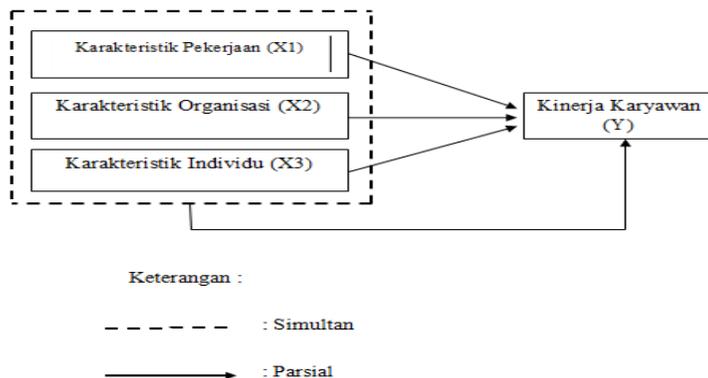
### Karakteristik Organisasi

Menurut Thomson dalam Hardjana (2012:136) karakteristik organisasi adalah sejumlah orang yang melakukan tugas dan pekerjaan tertentu untuk masing-masing orang atau kelompok orang secara rasional, non pribadi untuk mencapai tujuan tertentu. Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa karakteristik organisasi merupakan sekumpulan orang yang menjalankan tugas dan pekerjaan tertentu untuk orang atau kelompok orang yang rasional dan non pribadi, yang didalamnya terdiri atas sumber daya, iklim, tujuan dan struktur organisasi untuk mencapai tujuan tertentu.

### Karakteristik Individu

Menurut Sopiha (2010:13) bahwa karakteristik individu adalah ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Karakteristik individu mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, hal ini sesuai yang dikemukakan oleh Gibson (2010:123) bahwa karakteristik individu adalah kemampuan dan kecakapan, latar belakang dan demografi. Klasifikasi dari demografi adalah jenis kelamin dan ras.

### Kerangka Konseptual



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

### **Hipotesis Penelitian**

- H1 : Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja.  
H2 : Karakteristik organisasi berpengaruh terhadap kinerja,  
H3 : Karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja.

### **Populasi dan sampel penelitian**

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini 37 responden dari karyawan Resto MR.M4T Kota Malang dan ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Jika jumlah pupulasinya kurang dari 100 responden maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan.

### **Definisi Operasional Variabel**

#### **a. Variabel Terikat**

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam bekerja hasil tersebut dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Indikator kinerja sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan kerja sama

#### **b. Variabel bebas**

Karakteristik pekerjaan merupakan sifat yang meliputi tugas untuk bertanggung jawab terhadap tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan tersebut. Indikator dalam penelitian ini mengambil dari pendapat Martinus (2007:164):

1. Otonomi
2. Variasi pekerjaan
3. Identitas pekerjaan

Karakteristik organisasi merupakan sekumpulan orang yang menjalankan tugas dan pekerjaan tertentu untuk orang atau kelompok yang rasional dan non rasioanal. Variabel karakteristik organisasi terdiri dari 3 dimensi, yakni: (1) sumber daya organisasi yang memiliki 3 indikator, yaitu: kemampuan keuangan untuk kemajuan pegawai, kemampuan personalia dalam merencanakan karir, kecepatan personalia dalam menyampaikan informasi, (2) iklim organisasi yang memiliki 2 indikator, yaitu: kondisi lingkungan kerja yang menunjang, kesempatan dalam pengembangan diri, (3) struktur organisasi yang memiliki 3 indikator, yaitu: pembagian kerja, departementalisasi, hierarki atau jenjang.

Karakteristik Individu adalah seluruh kelakuan dan kemampuan yang ada pada semua individu dalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi. Indikator individu sebagai berikut:

1. Latar belakang
2. Kesiediaan untuk menerima
3. Kemampuan kerja

## Hasil Dan Pembahasan Regresi Linier Berganda

**Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.076	4.641		3.895	.000
	X1	.136	.261	.083	.519	.607
	X2	.694	.288	.377	2.406	.022
	X3	-.589	.214	-.451	-2.750	.010

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Model persamaan diketahui mempunyai *coefficient* sebesar 18,079. nilai koefisien positif menunjukkan bahwa apabila variabel karakteristik pekerjaan karakteristik organisasi karakteristik individu bernilai konstan maka variabel dependen yaitu kinerja karyawan bernilai positif.
2. Model persamaan diketahui mempunyai *coefficient* sebesar 0,136. Nilai koefisien positif menunjukkan bahwa apabila variabel karakteristik pekerjaan meningkat maka nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
3. Model persamaan diketahui mempunyai *coefficient* sebesar 0,694. Nilai koefisien positif menunjukkan bahwa apabila variabel karakteristik organisasi meningkat maka nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
4. Model persamaan diketahui mempunyai *coefficient* sebesar -0,589. Nilai koefisien negatif menunjukkan bahwa karakteristik individu menurun maka nilai kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

## Koefisien Determinasi

**Tabel 2 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Koefisien Determinasi	Nilai
R	0,496
R square	0,573
Adjusted R Square	0,550

Sumber : Data Output SPSS 2021

Maka diperoleh hasil nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,178. Artinya bahwa 17,8% variabel kinerja karyawan akan dijelaskan oleh variabel bebas yaitu variabel karakteristik pekerjaan (X1), karakteristik organisasi (X2), karakteristik individu (X3). Sedangkan sisanya 82,2% variabel kinerja karyawan akan dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Uji Hipotesis

### 1. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel *independent* secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel *dependent*.

**Tabel 3 Hasil uji F (uji simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	64.153	3	21.384	3.590	.024 <sup>a</sup>
	Residual	196.549	33	5.956		
	Total	260.703	36			

Sumber : Data Output SPSS 2021

Hasil dari data diatas menunjukkan adanya pengaruh semua variabel terhadap variabel terikat secara simultan atau bersama-sama karena nilai signifikannya  $0,024 < 0,05$ .

### 2. Uji t (Parsial)

Uji t dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel *independent* secara parsial berpengaruh terhadap variabel *dependent*.

**Tabel 4 Hasil Uji t (Parsial)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.076	4.641		3.895	.000
	X1	.136	.261	.083	.519	.607
	X2	.694	.288	.377	2.406	.022
	X3	-.589	.214	-.451	-2.750	.010

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Output SPSS 2021

Maka diperoleh hasil sebagai berikut :

- Berdasarkan uji t antara variabel karakteristik pekerjaan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan hasil  $t_{hitung} < t_{tabel}$  sebesar  $0,519 < 1,687$  dengan berpengaruh tidak signifikan  $0,607 > 0,05$  maka  $H_2$  ditolak, yang artinya variabel karakteristik pekerjaan (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- Berdasarkan uji t antara variabel karakteristik organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $2,406 > 1,687$  dengan berpengaruh signifikan sebesar  $0,022 < 0,05$  maka  $H_3$  diterima, yang artinya variabel karakteristik organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- Berdasarkan uji t antara variabel karakteristik individu (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $-2,750 > 1,1687$  dengan

signifikansi t sebesar  $0,010 < 0,05$  maka  $H_4$  diterima, yang artinya variabel karakteristik individu (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan Resto MR.M4T Kota Malang tentang pengaruh karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, karakteristik individu terhadap kinerja karyawan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan MR.M4T Kota Malang yang berarti karakteristik pekerjaan tidak mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Karakteristik organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti pengalaman dalam berorganisasi sangat penting untuk membangun karakter sebagai tolak ukur dalam proses kinerja karyawan.
3. Karakteristik individu berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti karakteristik dari individu bukan menjadi yang utama dalam proses penelitian kinerja karyawan, namun juga tidak dapat di kesampingkan karena masih bisa menjadi pilihan berikutnya dalam proses penelitian.

### **Saran**

#### **1. Bagi peneliti selanjutnya**

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan penelitian diharapkan dapat menyempurnakan penelitian ini dengan menambah variabel lain untuk meningkatkan produktivitas kerja seperti motivasi kerja.

#### **2. Bagi perusahaan**

Memastikan bahwa karyawan harus bisa lebih *improve* terhadap semua *jobdescription* supaya tidak terjadi kesenjangan secara menonjol dan untuk *owner* resto MR.M4T harus lebih bisa mengontrol kinerja karyawan dengan seksama supaya tidak terjadi *lost control* pada setiap operasional dimulai. Dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan baik dan dampak yang positif bagi resto MR.M4T.

### **Daftar Pustaka**

- Abdul Azis Wahab. 2008. Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan, Telaah Terhadap Organisasi dan Pengelolaan Organisasi Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Amir, F. M. 2015. Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Gibson, J. L., et al. 2011. Organisasi, Perilaku, Struktur, dan Proses. Alih Bahasa oleh Nunuk Andiarni, jilid 1 dan 2. Penerbit : Binarupa Aksara. Jakarta
- Hardjana, Agus. 2012. Training Sumber Daya Manusia yang Efektif. Yogyakarta: Kanisius

- 
- Madi, Riski Amalia, and Wa Ode Hardiyanti Lena. "Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam “Abdi Karya Sejahtera” Kendari." (2018).
- Martinus, M. 2007, “Pengaruh karakteristik kerja, iklim kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan wanita (studi pada perusahaan ikan kaleng “Joint Venture” di kota bintang), Jurnal Ekonomi dan Manajemen. Volume 8 NO 1, Februari 2007.
- Nabila, Mistar. "Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Dikpora Kabupaten Bima." *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)* 2.1 (2020): 97-105.
- Purwati, Ni Luh Putu, Anak Agung Dwi Widyani, and Ni Putu Ayu Sintya Saraswati. "Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar." Seminar Nasional Inovasi dalam Penelitian Sains, Teknologi dan Humaniora-InoBali. 2019.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama
- Siagian, Sondang., P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*. Jakarta: Binapura Aksara.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Andi. Yogyakarta.
- Susyatkoko. 2016. *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Skripsi. Program Studi pada PDAM Kabupaten Purworejo.
- Sutrisno, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Yuliani, Dini, Kiki Endah, and Asep Nurwanda. "Identifikasi Karakteristik Kreativitas Masyarakat Menuju Desa Inovatif (Studi Di Desa Kawasan Kecamatan Banjarsari Kabupaten Ciamis)." *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan* 4.2 (2018): 40-52.

Muhammad Al Akbar \*) Adalah Alumni FEB Unisma

N.Rachma \*\*) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Alfian Budi P \*\*\*) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma