

**HUBUNGAN FAKTOR INDIVIDU DAN FAKTOR PEKERJAAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT FISTRATA
BUANA DI BATURAJA**

***THE RELATIONSHIP OF INDIVIDUAL FACTORS AND JOB FACTORS ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT FISTRATA
BUANA IN BATURAJA***

Yunita Sari¹, Novie Al Muhariah²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja

Jl. Ratu Penghulu Karang Sari No. 02301 Baturaja OKU Sumsel Tlp. 0735-326122

Email: yunita0.unbara09@gmail.com¹, novie.almuhariyah123@gmail.com²

ABSTRACT

Employee performance is a problem at PT. Fastrata Buana in Baturaja, namely in carrying out product sales activities carried out by company employees to customers not according to the targets set so that it has an impact on employee performance. This study aims to determine the effect of individual and occupational factors on employee performance at PT. Fastrata Buana in Baturaja. The analytical tool used in this study is the spearman rank correlation with a population of 30 employees of PT. Fastrata Buana in Baturaja. The findings of this study are that there is a significant influence between individual and work factors on employee performance.

Keywords: *Individual factors, work factors, employee performance.*

ABSTRAK

Kinerja karyawan yang menjadi masalah pada PT. Fastrata Buana di Baturaja yaitu dalam melaksanakan kegiatan penjualan produk yang dilakukan oleh karyawan perusahaan kepada pelanggan tidak sesuai target yang ditetapkan sehingga berdampak pada kinerja karyawan. Studi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor individu dan pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fastrata Buana di Baturaja. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu korelasi spearman rank dengan populasi sebanyak 30 karyawan PT. Fastrata Buana di Baturaja. Temuan penelitian ini adalah ada pengaruh signifikan antara faktor individu dan pekerjaan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Faktor individu, faktor pekerjaan, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

PT. Fastrata Buana di Baturaja mengakui SDM memiliki peran penting dalam proses produksi. Alat untuk memproduksi tidak berfungsi tanpa adanya SDM. Oleh karena itu, keberadaan pegawai sebagai SDM dalam perusahaan adalah salah satu penentu tercapainya tujuan perusahaan. Namun, terdapat perasaan tertekan yang dirasakan oleh karyawan akibat kondisi sekitar.

Perusahaan berupaya meningkatkan daya kerja seluruh pegawai agar mampu berkompetisi dengan pegawai lain. Daya kerja karyawan terkait dengan pelaksanaan pekerjaan dan hasil yang dicapai. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan perlu memperhatikan faktor individu dan faktor pekerjaan. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada PT. Fastrata Buana di Baturaja, terdapat perbedaan karakteristik individu karyawan seperti jenis kelamin, suku, latar belakang pendidikan, serta karakteristik biografis, kemampuan, persepsi, dan sikap yang berbeda di antara individu-individu tersebut. Kondisi ini membuat sulitnya menyatukan pemikiran dan persepsi karyawan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab kerja di suatu usaha. Manajer PT. Fastrata Buana juga menginformasikan masalah-masalah individu yang dihadapi, seperti kejadian OTT (outlet tidak transaksi) di mana stok masih ada namun tidak ada penjualan. Selain itu, karyawan juga kurang efektif dalam melakukan promosi tentang produk baru serta hadiah yang ditawarkan, yang dapat merugikan perusahaan dalam mendistribusikan produknya. Jika produk

tidak dikenal oleh masyarakat, penjualan tidak akan meningkat dan dapat merugikan perusahaan.

Selain faktor individu, terdapat juga permasalahan yang berkaitan dengan faktor pekerjaan di PT. Fastrata Buana. Faktor pekerjaan mencakup keinginan karyawan untuk mendapatkan pengakuan atas hasil kerja, penempatan karyawan, perlakuan yang baik, peralatan yang memadai, dan lingkungan kerja yang kondusif. Dalam hal penjualan produk perusahaan, terdapat masalah dengan pelanggan yang bangkrut, yang selama ini menjadi langganan produk. Jika hal ini terjadi, target penjualan berkurang dan berdampak pada pencapaian karyawan dalam penjualan produk yang dipasarkan. Akibatnya, karyawan tidak dapat mencapai target penjualan dalam satu bulan. Oleh karena itu, peneliti tertarik mengkaji hubungan antara faktor individu dan faktor pekerjaan terhadap kinerja karyawan di PT. Fastrata Buana di Baturaja.

TINJAUAN PUSTAKA

Faktor Individu

Faktor individu merupakan tanggapan seseorang terhadap apa yang dilihat, dirasakan, dan dipahami, yang kemudian membentuk perbuatan individu tersebut (Fahmi, 2013). Menurut Robbins (2016), faktor individu adalah karakteristik objektif yang mudah diperoleh melalui catatan personal dan mencerminkan keragaman level permukaan.

Indikator dari faktor individu dapat dijelaskan seperti berikut, menurut Ardana *et al.*, (2008):

Hubungan Faktor...(Yunita S – Novi AM)

1. Karakteristik biografis, meliputi umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan, dan masa kerja.
2. Kemampuan, yaitu kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan yang merupakan hasil dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.
3. Kepribadian, merupakan cara seseorang menanggapi orang lain secara keseluruhan tercermin pada sifat yang dapat diukur dan diamati.
4. Pembelajaran, dalam konteks perilaku organisasi merupakan proses perubahan yang relatif konstan dalam perilaku individu yang terjadi akibat pengalaman atau pelatihan.
5. Persepsi, merupakan proses individu dalam memberikan perhatian, memilih, mengorganisir, dan menafsirkan rangsangan dari lingkungan.
6. Sikap, merupakan evaluasi atau pandangan individu terhadap objek, orang, atau peristiwa.

Faktor Pekerjaan

Menurut Hasibuan (2007), faktor utama dalam pekerjaan adalah faktor keadaan dimana karyawan menginginkan kepuasan terhadap pekerjaannya, misalnya memperoleh hasil pujian kerja, penempatan yang tepat, perlakuan yang adil, peralatan kerja yang memadai, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Sutrisno (2009) juga menyatakan bahwa faktor utama dalam pekerjaan adalah harapan seseorang untuk mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, meliputi upah yang memadai, pengawasan yang tepat, ketentraman kerja, situasi pekerjaan, dan peluang untuk maju.

Indikator-indikator faktor pekerjaan yang diungkapkan oleh Hasibuan (2007) meliputi:

1. Memperoleh pujian hasil kerja, maksudnya setiap karyawan mengharap pujian atas hasil kerjanya yang menandakan pengakuan atas kualitas kerja yang baik dari atasan.
2. Penempatan, maksudnya sejauhmana pegawai sesuai dengan pekerjaan yang berpengaruh pada jumlah dan kualitas pekerjaan yang dilakukan.
3. Perlakuan, maksudnya pemimpin harus mampu memperlakukan bawahan secara adil dan tidak membedakan karyawan satu dan karyawan lain.
4. Peralatan, adalah cara meningkatkan daya kerja karyawan seperti menyediakan komputer dan fasilitas kerja yang baik.
5. Lingkungan kerja yang baik, dimana pemimpin dan bawahan harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, tidak ada konflik antara pemimpin dan bawahan.

Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2012), kinerja adalah tanggung jawab seseorang pada pekerjaan yang melibatkan harapan kerja, menciptakan kerangka kerja bagi pimpinan dan pegawai, serta saling melakukan komunikasi. Mangkunegara (2009) mengatakan istilah kinerja berasal dari kata *job performance* yang mengacu pada prestasi kerja yang diraih oleh pegawai.

Kasmir (2016) menyebutkan 6 indikator kinerja yang dapat digunakan, yaitu:

1. Kualitas, maksudnya diukur dengan melihat kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan.

2. Kuantitas, maksudnya diukur dengan melihat jumlah hasil yang dihasilkan oleh seseorang, misalnya dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. Waktu, maksudnya terdapat beberapa jenis pekerjaan dengan batas waktu yang ditetapkan untuk menyelesaikan tugas.
4. Penekanan biaya, maksudnya biaya yang ditetapkan untuk setiap aktivitas perusahaan menjadi acuan untuk mengukur kinerja, dengan kata lain kinerja dianggap baik jika biaya yang dikeluarkan sesuai dengan anggaran yang telah ditetapkan.
5. Pengawasan, maksudnya setiap pekerjaan akan selalu memerlukan pengawasan untuk memastikan kelancaran dan kualitas pekerjaan.
6. Hubungan antar karyawan, maksudnya penilaian kinerja terkait dengan kerjasama dan kerukunan antar pegawai dan pemimpin, misalnya kemampuan dalam membangun sikap menghargai,

niat baik, dan kerjasama antar karyawan.

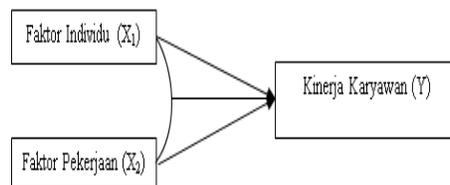
Hipotesis Penelitian

Kinerja pegawai ditentukan oleh pegawai sendiri, makin tinggi kemampuan dan keterampilan, maka makin tinggi kinerja yang dicapai Sarwoko (2007). Sama halnya dengan Robbins (2003) meningkatkan kinerja pegawai dipengaruhi faktor-faktor individu yang meliputi masalah keluarga, ekonomi, keperibadian karyawan bersangkutan dan penghargaan. Kemudian, menurut Winardi, J. (2008) menunjukkan bahwa masalah kinerja tergantung pada kombinasi antara faktor individu dan faktor pekerjaan. Jadi, hipotesis penelitian ini sebagai berikut.

H₁. Faktor individu berhubungan dengan kinerja karyawan.

H₂. Faktor pekerjaan berhubungan dengan kinerja karyawan.

H₃. Faktor individu dan faktor pekerjaan secara simultan berhubungan dengan kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari pengisian kuisioner oleh individu atau perseorangan sebagai sumber data pertama. Populasi yang menjadi subjek penelitian adalah 30 karyawan PT. Fastrata

Buana di Baturaja. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif, dengan menggunakan skala pengukuran likert.

Teknik analisis yang digunakan untuk mengkaji hubungan antara faktor individu dan faktor pekerjaan dengan kinerja karyawan pada PT. Fastrata Buana di

Baturaja adalah analisis korelasi Spearman Rank. Faktor individu yang menjadi fokus penelitian ini diadopsi dari penelitian Ardana et al. (2008) dan terdiri dari enam indikator, yaitu karakteristik biografis, kemampuan, kepribadian, pembelajaran, persepsi, dan sikap. Sementara itu, faktor pekerjaan yang menjadi perhatian diadopsi dari penelitian Hasibuan (2007) dan terdiri dari lima indikator, yaitu memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan,

peralatan, dan lingkungan kerja yang baik. Kinerja karyawan dalam penelitian ini diadopsi dari penelitian Kasmir (2016) dan 6 indikator, yaitu kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Beberapa karakter responden berdasarkan jenis kelamin, umur, dan pendidikan.

Tabel 1. Karakteristik Responden

| Karakteristik | Deskripsi | Jumlah | Persentase |
|---------------|-------------|--------|------------|
| Jenis kelamin | Laki-laki | 27 | 90% |
| | Perempuan | 3 | 10% |
| Umur | 21-25 tahun | 10 | 33% |
| | 26-30 tahun | 8 | 27% |
| | 31-35 tahun | 4 | 13% |
| | 36-40 tahun | 5 | 17% |
| | >40Tahun | 3 | 10% |
| Pendidikan | SMP | 2 | 7% |
| | SMA | 13 | 43% |
| | D3 | 8 | 27% |
| | S1 | 7 | 23% |

Sumber: *Output SPSS (2022).*

Indikator memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,361 dari faktor individu memiliki nilai r_{hitung} dengan kisaran 0,518-0,783, faktor pekerjaan dengan kisaran 0,386-0,839, dan kinerja karyawan dengan kisaran 0,524-0,802. Dengan demikian, maka dapat dinyatakan seluruh variabel penelitian dinyatakan valid artinya setiap item pernyataan sudah tepat sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian. Faktor individu 0,931, faktor pekerjaan 0,929, kinerja karyawan 0,945, seluruh

variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha*>0,60. Jadi, seluruh variabel penelitian reliabel.

Teknik analisis yang digunakan untuk melihat hubungan antara faktor individu dengan faktor pekerjaan dengan kinerja karyawan pada karyawan PT. Fastrata Buana di Baturaja adalah dengan menggunakan teknik analisis korelasi Spearman Rank sesuai dengan kebutuhan karena data yang digunakan adalah data ordinal.

Tabel 2. Uji Korelasi Spermank

| | | | Correlations | | |
|----------------|------------------|-------------------------|-----------------|------------------|------------------|
| | | | Faktor Individu | Faktor Pekerjaan | Kinerja Karyawan |
| Spearman's rho | Faktor Individu | Correlation Coefficient | 1.000 | .925** | .976** |
| | | Sig. (2-tailed) | . | .000 | .000 |
| | | N | 30 | 30 | 30 |
| | Faktor Pekerjaan | Correlation Coefficient | .925** | 1.000 | .894** |
| | | Sig. (2-tailed) | .000 | . | .000 |
| | | N | 30 | 30 | 30 |
| | Kinerja Karyawan | Correlation Coefficient | .976** | .894** | 1.000 |
| | | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | . |
| | | N | 30 | 30 | 30 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *correlation coefficient variable* faktor individu (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,976 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara faktor individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Fastrata Buana di Baturaja. Kemudian,

faktor pekerjaan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,925 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara faktor pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fastrata Buana di Baturaja.

Tabel 3. Analisis Korelasi Ganda

| Model Summary | | | | | | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-----------------|----------|-----|-----|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | .980 ^a | .961 | .958 | 2,18732 | .961 | 334,163 | 2 | 27 | .000 |

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

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa nilai koefisien korelasi variabel penelitian sebesar 0,980. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara faktor individu dan faktor pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fastrata Buana di Baturaja yaitu sebesar 98%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Hasil uji hipotesis secara parsial didapatkan bahwa faktor individu berhubungan signifikan terhadap kinerja karyawan dan faktor pekerjaan berhubungan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, hasil analisis uji secara simultan didapatkan bahwa faktor individu dan faktor pekerjaan berhubungan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fastrata Buana di Baturaja.

2. Faktor individu dan faktor pekerjaan berhubungan sangat kuat terhadap kinerja karyawan pada PT. Fastrata Buana di Baturaja.

SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Karyawan PT. Fastrata Buana di Baturaja hendaknya lebih meningkatkan kinerja dengan cara meningkatkan nilai-nilai yang baik pada diri karyawan baik dari faktor individu maupun dari faktor pekerjaan.
2. PT. Fastrata Buana di Baturaja lebih meningkatkan pengelolaan faktor-faktor yang terdapat dalam pekerjaan yang sedang dilakukan karyawan setiap hari agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Ardana, Komang et al., 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Graha Ilmu : Yogyakarta.

Fahmi, Irham. 2013. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.

Hasibuan, Melayu, 2007. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik*. PT. Rajagrafindo Persada : Jakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*, PT. Refika Aditama.

Robbins, Stephen. P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.

Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. 2016. *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat.

Sarwoko. 2007. *Statistik Inferensi Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Penerbit: Andi. Yogyakarta.

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja* Edisi Ketiga, Cetakan Keenam, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Winardi, J., 2008. *Motivasi dan Pemasalahan Dalam Manajemen*. Raja Grafindo Indonesia, Jakarta