

**HUBUNGAN FAKTOR INDIVIDU DAN FAKTOR PEKERJAAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT FASSTRATA
BUANA BATURAJA**

Yunita Sari¹, Novie Al Muhariah², Ahmad Subing³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja

Jl. Ratu Penghulu Karang Sari No. 02301 OKU, Sumatera Selatan 32115

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

ABSTRACT

This study aims to examine the relationship between individual and job-related factors on employee performance at PT Fasstrata Buana Baturaja. Using a quantitative method with multiple correlation analysis, this research involves several independent variables representing individual factors (such as motivation and job satisfaction) and job-related factors (such as workload and work environment) to analyze their impact on the dependent variable, employee performance. The results of the analysis indicate a very strong relationship, with an R value of 0.980, and the model explains 96.1% of the variation in employee performance ($R^2 = 0.961$). The Adjusted R^2 value of 0.958 shows that the model remains effective despite the inclusion of multiple independent variables. The model's significance test (F Change = 0.000) indicates that both individual and job-related factors have a significant impact on employee performance. Therefore, the findings contribute valuable insights for managerial policy development at PT Fasstrata Buana Baturaja to enhance employee performance by improving relevant individual and job-related factors.

Keywords: Individual Factors, Work Factors, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara faktor individu dan faktor pekerjaan terhadap kinerja karyawan di PT Fasstrata Buana Baturaja. Menggunakan metode kuantitatif dengan analisis korelasi ganda, penelitian ini melibatkan beberapa variabel independen yang mewakili faktor individu seperti motivasi dan kepuasan kerja dan faktor pekerjaan seperti beban kerja dan lingkungan kerja) untuk menganalisis pengaruhnya terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan hubungan yang sangat kuat dengan nilai R sebesar 0,980, dan model ini mampu menjelaskan 96,1% variasi dalam kinerja karyawan ($R^2 = 0,961$). Nilai *Adjusted R Square* yang sebesar 0,958 menunjukkan bahwa model yang digunakan tetap efektif meskipun terdapat beberapa variabel independen. Hasil uji signifikansi model (F Change = 0,000) menunjukkan bahwa faktor individu dan faktor pekerjaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi pengembangan kebijakan manajerial di PT Fasstrata Buana Baturaja untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan pada faktor individu dan faktor pekerjaan yang relevan.

Kata kunci: Faktor individu, Faktor Pekerjaan, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Namun, banyak perusahaan menghadapi tantangan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan, termasuk PT Fastrata Buana Baturaja. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2022 menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja di sektor manufaktur, termasuk perusahaan seperti PT. Fastrata Buana Baturaja, masih fluktuatif, dengan tingkat *turnover* karyawan yang cukup tinggi mencapai 15% per tahun (BPS, 2022). Hal ini mengindikasikan adanya masalah dalam retensi dan motivasi karyawan.

Penelitian sebelumnya oleh Idris *et al.* (2020) menemukan bahwa faktor individu seperti motivasi, keterampilan, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian lain oleh Downes *et al.* (2021) menunjukkan bahwa faktor pekerjaan, seperti beban kerja dan lingkungan kerja, justru lebih dominan memengaruhi kinerja. Perbedaan ini menimbulkan pertanyaan tentang faktor mana yang lebih kritis dalam konteks PT Fastrata Buana Baturaja.

Selain itu, laporan internal PT Fastrata Buana Baturaja tahun 2023 menunjukkan bahwa 30% karyawan mengeluhkan beban kerja yang tinggi, sementara 25% lainnya merasa kurangnya pengembangan karir. Data ini memperkuat dugaan bahwa baik faktor individu maupun pekerjaan berperan dalam kinerja karyawan, tetapi belum ada penelitian yang secara khusus menganalisis hubungan kedua faktor tersebut di perusahaan ini.

Beberapa penelitian terdahulu memberikan temuan yang berbeda tentang pengaruh faktor individu dan faktor pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Misalnya,

penelitian oleh Kerdpitak & Jermstiparsert (2020) menyimpulkan bahwa faktor individu seperti kepribadian dan motivasi intrinsik lebih berpengaruh daripada faktor eksternal seperti lingkungan kerja. Di sisi lain, penelitian oleh Desta *et al.* (2022) menemukan bahwa desain pekerjaan dan dukungan organisasi justru lebih menentukan kinerja.

Perbedaan hasil ini dapat disebabkan oleh variasi konteks penelitian, seperti budaya organisasi, sektor industri, dan karakteristik sampel. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji kembali model tersebut dalam konteks PT Fastrata Buana Baturaja, yang bergerak di bidang manufaktur dengan karakteristik karyawan yang unik. Dengan demikian, penelitian ini akan memberikan kontribusi teoritis dengan memverifikasi atau memodifikasi teori yang ada berdasarkan temuan empiris di lapangan.

Beberapa penelitian sebelumnya memiliki keterbatasan metodologis yang dapat memengaruhi validitas temuan. Misalnya, penelitian oleh Ahmed & Wiadi (2022) hanya menggunakan analisis regresi linear tanpa mempertimbangkan efek mediasi atau moderasi. Sementara itu, penelitian oleh Akkoc *et al.* (2021) menggunakan pendekatan kualitatif dengan sampel terbatas, sehingga generalisasi temuan menjadi lemah.

TEORI DAN HIPOTESIS

Faktor Individu

Faktor individu merupakan elemen-elemen personal yang memengaruhi perilaku, keputusan, dan hasil dalam berbagai konteks kehidupan, termasuk pendidikan, kesehatan, dan pekerjaan. Pemahaman terhadap faktor individu penting untuk mengembangkan intervensi yang efektif dan kebijakan yang responsif terhadap kebutuhan individu.

Dalam penelitian Diamantis *et al.* (2023), faktor individu mencakup aspek psikologis seperti harga diri dan persepsi kesehatan, serta aspek biologis seperti usia dan jenis kelamin yang menunjukkan bahwa faktor psikologis memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku promosi kesehatan di kalangan mahasiswa, sementara faktor biologis tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan.

Penelitian Dos Santos *et al.* (2023) mengeksplorasi pengaruh faktor individu dan institusional terhadap produktivitas penelitian akademisi. Meskipun faktor institusional menunjukkan pengaruh yang signifikan, faktor individu tidak ditemukan memiliki pengaruh yang berarti dalam konteks ini.

Penelitian Kim *et al.* (2020) mengembangkan model konseptual yang mengaitkan faktor individu dan organisasi dengan perilaku berbagi pengetahuan. Faktor individu seperti motivasi intrinsik dan kepercayaan diri dianggap sebagai pendorong utama dalam berbagi pengetahuan di lingkungan kerja.

Lin *et al.* (2020) menjelaskan bahwa faktor individu, seperti pengetahuan tentang pembayaran seluler dan kompatibilitas teknologi, secara signifikan memengaruhi persepsi kemudahan penggunaan dan kepercayaan terhadap teknologi pembayaran digital. Penelitian menyoroti bahwa perbedaan individu dan keyakinan perilaku memainkan peran penting dalam membentuk niat pengguna untuk menggunakan pembayaran seluler.

Chedid *et al.* (2022) menemukan bahwa motivasi intrinsik merupakan faktor individu yang paling berpengaruh positif terhadap sikap berbagi pengetahuan di institusi pendidikan tinggi. Motivasi ini, yang didorong oleh determinasi diri dan kebebasan dari tekanan eksternal, menunjukkan bahwa nilai-nilai seperti

kebebasan dan otonomi sangat penting dalam konteks ini.

Faktor Pekerjaan

Octaviani & Suana (2019) mengatakan bahwa faktor pekerjaan adalah elemen-elemen yang membentuk lingkungan kerja dan memiliki pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap performa, motivasi, dan kesejahteraan karyawan. Pemahaman terhadap berbagai pengertian faktor pekerjaan penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia serta desain pekerjaan yang optimal.

Bakker & Demerouti (2017) mengatakan bahwa salah satu pendekatan yang populer dalam mendefinisikan faktor pekerjaan adalah melalui model *Job Demands-Resources* yang mengelompokkan faktor pekerjaan menjadi dua yaitu *job demands* (beban kerja, tekanan waktu, konflik peran) dan *job resources* (dukungan sosial, otonomi kerja, kesempatan pengembangan).

Ahmad & Hariasih (2023) mendefinisikan faktor pekerjaan sebagai variabel yang meliputi motivasi kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja yang dapat memengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan secara langsung maupun melalui mediasi kinerja. Sementara itu, Udin (2023) melihat faktor pekerjaan dari perspektif keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan pengembangan karier yang berperan penting dalam membentuk komitmen afektif karyawan, khususnya di kalangan generasi milenial.

Dalam konteks kajian bibliometrik, Oktaviani (2022) mengelompokkan faktor pekerjaan yang memengaruhi kepuasan kerja menjadi empat kategori utama, yakni kepemimpinan, kompensasi, komitmen organisasi, dan stres kerja. Kategori ini merepresentasikan aspek penting yang sering muncul dalam literatur akademik global.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan konsep sentral dalam manajemen sumber daya manusia, yang mencerminkan sejauh mana individu memenuhi tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Definisi kinerja karyawan telah berkembang seiring waktu, mencakup berbagai aspek seperti efisiensi, efektivitas, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi.

Menurut Luthra & Ranganathan (2023), kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai penilaian komprehensif terhadap kemampuan, keterampilan, dan pencapaian individu di tempat kerja. Penilaian ini mencakup metrik kuantitatif seperti volume output dan tingkat penyelesaian proyek, serta aspek kualitatif seperti kerja tim dan kemampuan memecahkan masalah.

Sementara itu, Sari (2023) menekankan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi merupakan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa pendekatan kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan disiplin dan motivasi, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja.

Gemina *et al.* (2023) dalam penelitian mereka menemukan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berperan signifikan dalam menentukan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung dan motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi karyawan.

Ar-Rasyi & Sopiah (2023) melalui tinjauan sistematis literatur menyoroiti bahwa gaya kepemimpinan transformasional lebih sering dikaitkan dengan tingkat kinerja karyawan yang tinggi dibandingkan dengan gaya kepemimpinan lainnya yang menunjukkan pentingnya pendekatan kepemimpinan yang adaptif dan inspiratif dalam meningkatkan kinerja.

Dalam konteks keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, Shahzadi (2021)

menemukan bahwa akses terhadap kebijakan kerja dan keluarga yang fleksibel tidak secara langsung meningkatkan kinerja, namun memiliki dampak positif melalui peningkatan kesejahteraan karyawan. Kesejahteraan ini kemudian berkontribusi pada peningkatan kinerja.

Prasetyaningrum (2023) menambahkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan perilaku kewargaan organisasi dapat meningkatkan keterlibatan karyawan yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor organisasi dan perilaku individu saling berinteraksi dalam menentukan kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, keseimbangan kerja dan kehidupan, budaya organisasi, dan perilaku individu. Pemahaman yang komprehensif terhadap faktor-faktor ini penting bagi organisasi dalam upaya meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan strategisnya.

Pengaruh Faktor Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Karakteristik individu, seperti usia, pendidikan, pengalaman kerja, dan kepribadian, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Putra & Fitri (2020) menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa pemahaman terhadap karakteristik individu dapat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kompetensi, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap, merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja karyawan.

Ratnasari & Tarimin (2021) menemukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui mediasi keterlibatan karyawan. Hasil ini menekankan pentingnya pengembangan kompetensi untuk meningkatkan kinerja.

Self efficacy atau keyakinan diri terhadap kemampuan sendiri berperan penting dalam kinerja karyawan. Wibawa & Dewi (2023) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui perilaku kewargaan organisasi yang menunjukkan bahwa meningkatkan *self efficacy* dapat berdampak positif pada kinerja.

Motivasi kerja merupakan pendorong utama dalam mencapai kinerja optimal. Penelitian Nuruzzaman *et al.* (2021) mengungkapkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Dengan demikian, hipotesis pertama yang diajukan yaitu H_1 . Faktor individu berhubungan dengan kinerja karyawan.

Pengaruh Faktor Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Erliani *et al.* (2023) menunjukkan bahwa kedua faktor yakni karakteristik pekerjaan dan keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa peningkatan keterlibatan kerja dan kesesuaian karakteristik pekerjaan dengan tugas yang diemban karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja.

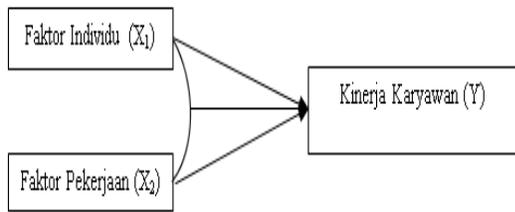
Widyana & Bagia (2019) menemukan bahwa *person job fit*, atau kecocokan antara karakteristik individu dan pekerjaan,

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja juga memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa cocok dengan pekerjaan mereka serta puas dengan kondisi kerja yang ada, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Dalam penelitian yang dilakukan Nikmah *et al.* (2023) ditemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Stres kerja juga ditemukan memiliki dampak terhadap kinerja karyawan, namun pengaruhnya lebih besar jika kepuasan kerja menjadi variabel intervening. Penelitian ini memberikan gambaran bahwa meskipun beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja, stres yang tidak dikelola dengan baik justru dapat menurunkan kinerja, kecuali jika diimbangi dengan kepuasan kerja yang tinggi.

Penelitian yang dilakukan Meilinda & Istikhoroh (2021) mengungkapkan bahwa karakteristik pekerjaan, termasuk faktor-faktor seperti kejelasan tugas dan lingkungan kerja yang mendukung, berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kompensasi finansial yang memadai juga turut memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menegaskan pentingnya kesesuaian pekerjaan dan penghargaan finansial yang layak dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis kedua yang diajukan yaitu H_2 . Faktor pekerjaan berhubungan dengan kinerja karyawan.

Kerangka konseptual penelitian untuk variabel faktor individu dan faktor pekerjaan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

METODOLOGI PENELITIAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data tersebut diperoleh dengan cara observasi dan penyebaran kuesioner yang diisi oleh karyawan pada PT. Fastrata Buana Baturaja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Fastrata Buana Baturaja yaitu 30 karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian populasi karena subjeknya kurang dari 100 karyawan. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis kuantitatif. Skala *likert* yang digunakan 1 artinya sangat tidak setuju

sampai dengan 5 artinya sangat setuju. Uji validitas dilakukan dengan kriteria pengambilan keputusan, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka angket atau variabel tersebut valid, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka angket atau variabel tersebut tidak valid. Uji reliabilitas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode cronbach alpha, jika $> 0,6$ maka variabel dinyatakan reliabel. Kemudian dilakukan uji regresi linier berganda, uji t statistik, uji F statistik, uji koefisien determinasi. 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.

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 (2023).*

Responden dalam penelitian ini terdiri dari 30 orang dengan karakteristik yang bervariasi berdasarkan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan terakhir. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 27

orang atau sebesar 90%, sedangkan responden perempuan berjumlah 3 orang atau setara dengan 10%. Komposisi ini menunjukkan dominasi partisipasi dari kalangan laki-laki dalam penelitian ini.

Dari segi usia, rentang usia responden yang paling dominan berada pada kelompok usia 21–25 tahun, yaitu sebanyak 10 orang (33%). Selanjutnya, kelompok usia 26–30 tahun mencakup 8 responden (27%), disusul oleh kelompok usia 36–40 tahun dengan jumlah 5 responden (17%). Kelompok usia 31–35 tahun terdiri dari 4 orang (13%), dan sisanya berasal dari kelompok usia di atas 40 tahun sebanyak 3 orang (10%). Variasi usia ini menunjukkan bahwa responden memiliki latar belakang usia yang relatif merata, dengan dominasi kelompok usia produktif awal.

Sementara itu, dilihat dari tingkat pendidikan terakhir, mayoritas responden berpendidikan SMA sebanyak 13 orang (43%). Responden yang menyelesaikan pendidikan pada jenjang Diploma Tiga (D3) sebanyak 8 orang (27%), dan yang berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 7 orang (23%). Hanya sebagian kecil responden yang memiliki tingkat pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP), yakni sebanyak 2 orang (7%). Distribusi tingkat pendidikan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan menengah hingga tinggi, yang memungkinkan mereka untuk memberikan informasi yang relevan dan memahami konteks penelitian dengan baik.

Secara keseluruhan, data karakteristik ini memberikan gambaran umum mengenai profil responden dan dapat menjadi dasar dalam menganalisis hasil penelitian lebih lanjut.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

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 Rank Correlations

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

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

Sumber: Output SPSS (2023).

Uji korelasi *Spearman Rank* dilakukan untuk mengetahui hubungan antara faktor individu dan faktor pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis yang ditampilkan pada tabel, diperoleh bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara ketiga variabel yang diuji.

Pertama, korelasi antara faktor individu dan kinerja karyawan menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,976 dengan nilai signifikansi (*Sig. 2-tailed*) sebesar 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan secara statistik antara faktor individu dan kinerja karyawan. Artinya, semakin positif faktor individu yang dimiliki oleh karyawan (misalnya motivasi, kompetensi, dan sikap kerja), maka semakin tinggi pula kinerjanya. Selanjutnya, hubungan antara faktor pekerjaan dan kinerja karyawan juga menunjukkan koefisien korelasi yang tinggi, yaitu sebesar 0,894 dengan nilai signifikansi

0,000. Hasil ini mengonfirmasi bahwa terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara kondisi pekerjaan (seperti lingkungan kerja, beban kerja, dan sistem penghargaan) dengan kinerja karyawan.

Selain itu, hubungan antara faktor individu dan faktor pekerjaan sendiri juga sangat erat, dengan koefisien korelasi sebesar 0,925 dan nilai signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa faktor individu yang baik seringkali beriringan dengan faktor pekerjaan yang kondusif, yang pada akhirnya turut memengaruhi peningkatan kinerja.

Karena seluruh nilai signifikansi berada di bawah taraf signifikansi 0,05, maka seluruh hubungan antar variabel dinyatakan signifikan secara statistik. Dengan demikian, hasil ini mendukung hipotesis bahwa baik faktor individu maupun faktor pekerjaan memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 3. Analisis Korelasi Ganda

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

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

Sumber: Output SPSS (2023).

Tabel di atas menunjukkan hasil dari analisis korelasi ganda, yang memberikan informasi mengenai kekuatan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam model yang diuji. Pada bagian *model summary*, nilai *R* sebesar 0,980 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel-variabel tersebut. Selanjutnya, nilai *R Square* sebesar 0,961 mengindikasikan bahwa 96,1% variasi dalam variabel dependen dapat dijelaskan

oleh model ini. Nilai *Adjusted R Square* yang sedikit lebih rendah, yaitu 0,958, memberikan koreksi atas jumlah variabel dalam model, namun tetap menunjukkan bahwa sebagian besar variasi dalam data dapat diprediksi oleh model ini. *Standar Error of the Estimate* sebesar 2,18732 menggambarkan besarnya kesalahan standar estimasi, yang memberikan gambaran tentang ketepatan prediksi model terhadap nilai yang sebenarnya.

Pada bagian *Change Statistics*, nilai *R Square Change* sebesar 0,961 menunjukkan bahwa variabel independen yang dimasukkan dalam model memberikan kontribusi signifikan dalam menjelaskan variasi variabel dependen. *F Change* sebesar 334,163 dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 27$ menghasilkan nilai *Sig. F Change* sebesar 0,000, yang berarti bahwa model yang diuji sangat signifikan secara statistik, dengan probabilitas kesalahan yang sangat kecil ($p < 0,05$). Oleh karena itu, model yang diuji dapat diterima sebagai model yang valid untuk menjelaskan hubungan antara variabel yang dianalisis.

Faktor Individu Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor individu memiliki pengaruh yang sangat kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui analisis korelasi yang menghasilkan koefisien sebesar 0,976 dengan tingkat signifikansi (*Sig. 2-tailed*) sebesar 0,000. Nilai koefisien korelasi yang mendekati angka 1,0 mengindikasikan adanya hubungan yang sangat erat antara variabel faktor individu dan kinerja karyawan. Sementara itu, nilai signifikansi yang jauh di bawah batas konvensional 0,05 menunjukkan bahwa hubungan tersebut signifikan secara statistik dan bukan terjadi secara kebetulan.

Secara substantif, temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik karakteristik individu yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dapat ditunjukkan. Faktor individu dalam konteks ini mencakup elemen-elemen penting seperti motivasi kerja, kompetensi profesional, serta sikap dan perilaku kerja yang positif. Motivasi, sebagai pendorong internal, memainkan peran penting dalam

menentukan seberapa besar energi dan ketekunan yang dicurahkan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Demikian pula, kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan personal, sangat menentukan efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan secara produktif. Sikap kerja yang positif, seperti kedisiplinan, tanggung jawab, dan inisiatif, juga menjadi indikator penting yang memperkuat kontribusi individu terhadap kinerja secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori perilaku organisasi yang menekankan pentingnya dimensi individu dalam membentuk kinerja. Dalam perspektif ini, organisasi bukan hanya dipengaruhi oleh struktur dan sistem kerja, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusianya secara individu. Dengan demikian, penguatan faktor-faktor individu dapat menjadi strategi efektif dalam upaya peningkatan kinerja karyawan secara menyeluruh. Organisasi yang mampu membina motivasi, mengembangkan kompetensi, dan menumbuhkan sikap kerja positif pada karyawannya, berpeluang besar untuk mencapai produktivitas dan keunggulan kompetitif yang lebih baik.

Secara keseluruhan, hasil temuan ini menegaskan bahwa perhatian terhadap aspek individu merupakan elemen kunci dalam pengelolaan sumber daya manusia yang strategis. Oleh karena itu, intervensi organisasi melalui program pelatihan, pembinaan motivasi, dan manajemen kinerja yang berbasis kompetensi menjadi sangat relevan dan diperlukan guna mengoptimalkan kontribusi karyawan terhadap tujuan organisasi. Penelitian ini sejalan dengan temuan Putra & Fitri (2020); Ratnasari & Tarimin (2021); Wibawa & Dewi (2023); Nuruzzaman *et al.* (2021).

Faktor Pekerjaan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa faktor pekerjaan memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui nilai koefisien korelasi sebesar 0,894 dengan tingkat signifikansi 0,000. Koefisien korelasi tersebut berada dalam kategori hubungan yang sangat kuat, yang berarti bahwa perubahan dalam faktor pekerjaan secara konsisten beriringan dengan perubahan kinerja karyawan. Selain itu, nilai signifikansi yang jauh di bawah ambang batas 0,05 menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut bersifat signifikan secara statistik, sehingga dapat dipercaya sebagai temuan yang valid dan tidak terjadi secara kebetulan.

Secara konseptual, faktor pekerjaan mencakup elemen-elemen penting dalam lingkungan kerja, seperti kondisi fisik dan psikologis tempat kerja, beban kerja yang diberikan kepada karyawan, serta sistem penghargaan dan kompensasi. Ketiga aspek ini berkontribusi langsung terhadap bagaimana karyawan memandang pekerjaannya, yang pada akhirnya berdampak terhadap tingkat produktivitas dan kualitas hasil kerja. Lingkungan kerja yang kondusif baik dari sisi fasilitas fisik, keamanan, maupun dukungan sosial dapat menciptakan kenyamanan kerja yang mendorong karyawan untuk lebih fokus dan termotivasi. Beban kerja yang seimbang memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas secara optimal tanpa tekanan yang berlebihan. Sementara itu, sistem penghargaan yang adil dan transparan memberikan penguatan positif atas kinerja yang ditunjukkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori dua faktor dari Herzberg, yang menyatakan bahwa kondisi kerja, hubungan antar rekan, dan sistem penghargaan merupakan faktor-

faktor higiene yang, meskipun tidak secara langsung memotivasi, tetapi sangat menentukan keberlangsungan kinerja jika dikelola dengan baik. Dengan kata lain, organisasi yang memperhatikan aspek-aspek pekerjaan secara strategis akan lebih mampu menciptakan iklim kerja yang mendukung performa karyawan.

Dengan demikian, temuan ini menggarisbawahi pentingnya desain pekerjaan yang terstruktur dan sistem kerja yang adaptif terhadap kebutuhan karyawan. Organisasi yang berkomitmen meningkatkan kualitas lingkungan kerja, mengelola beban kerja secara proporsional, serta memberikan insentif yang layak akan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih efektif dan efisien. Implikasinya, perhatian terhadap faktor pekerjaan tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja individu, tetapi juga berkontribusi terhadap pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan. Temuan ini sejalan dengan temuan Erliani *et al.* (2023); Widyana & Bagia (2019); Nikmah *et al.* (2023); Meilinda & Istikhoroh (2021).

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

- Ahmad, H.R. and Hariasih, M., 2023. Work Factors, Employee Performance, and Job Satisfaction in Manufacturing. *Academia Open*, 8(1), pp.10-21070.
- Ahmed, A. and Wiadi, I., 2022. The Effect Of Job Satisfaction And Organizational Culture On Employee Performance In Autofinance Business: The Mediating Role Of Organizational Commitment. *Management*, 26(2), pp.86-119.
- Akkoc, İ., Okun, O. and Türe, A., 2021. The Effect Of Role-Related Stressors On Nurses' Burnout Syndrome: The Mediating Role Of Work-Related Stress. *Perspectives In Psychiatric Care*, 57(2), pp.583-596.
- Ar-Rasyi, H.H.A. and Sopiah, S., 2023. Leadership Style and Employee Performance: Systematic Literature Review. *Ebisnis Manajemen*, 1(4), pp.100-111.
- Bakker, A.B., Demerouti, E. and Sanz-Vergel, A., 2023. Job Demands–Resources Theory: Ten Years Later. *Annual Review Of Organizational Psychology And Organizational Behavior*, 10(1), pp.25-53.
- Chedid, M., Alvelos, H. and Teixeira, L., 2022. Individual Factors Affecting Attitude Toward Knowledge Sharing: An Empirical Study On A Higher Education Institution. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 52(1), pp.1-17.
- Destia, A.G., Tadesse, W.M. and Mulusew, W.B., 2022. Aspects of Human Capital Management and Employee Job Performance: The Moderation Role of Perceived Organizational Support. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 15(2).
- Diamantis, D.V., Shalit, A., Katsas, K., Zioga, E., Zota, D., Kastorini, C.M., Veloudaki, A., Kouvari, M. and Linos, A., 2023. Improving Children's Lifestyle And Quality Of Life Through Synchronous Online Education: The Nutritional Adventures School-Based Program. *Nutrients*, 15(24), p.5124.
- Dos Santos, E.A., de Souza, D.G.B. and da Silva, C.E.S., 2023. What Matters In Hiring Professionals For Global Software Development? A SLR and NLP Criteria Clustering. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 71, pp.6291-6318.
- Downes, P.E., Reeves, C.J., McCormick, B.W., Boswell, W.R. and Butts, M.M., 2021. Incorporating Job Demand Variability Into Job Demands Theory: A Meta-Analysis. *Journal of Management*, 47(6), pp.1630-1656.
- Erliani, T., Wahono, B. and Bastomi, M., 2023. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Individu Dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Kantor Camat Malinau Utara, Kalimantan Utara). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 12(02).

- Gemina, D., Samsuri, S., Khoirunisa, L.A., Harini, S. and Palahudin, P., 2023. Employee Performance Based on Motivation and Work Environment. *International Journal of Social Science*, 3(3), pp.339-350.
- Idris, I., Adi, K.R., Soetjipto, B.E. and Supriyanto, A.S., 2020. The Mediating Role Of Job Satisfaction On Compensation, Work Environment, And Employee Performance: Evidence From Indonesia. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(2), p.735.
- Kerdipitak, C. and Jermsttiparsert, K., 2020. The Impact Of Human Resource Management Practices On Competitive Advantage: Mediating Role Of Employee Engagement In Thailand. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(1), pp.443-452.
- Kim, H., Lee, J. and Oh, S.E., 2020. Individual Characteristics Influencing The Sharing Of Knowledge On Social Networking Services: Online Identity, Self-Efficacy, And Knowledge Sharing Intentions. *Behaviour & Information Technology*, 39(4), pp.379-390.
- Lin, K.Y., Wang, Y.T. and Huang, T.K., 2020. Exploring The Antecedents Of Mobile Payment Service Usage: Perspectives Based On Cost-Benefit Theory, Perceived Value, And Social Influences. *Online Information Review*, 44(1), pp.299-318.
- Luthra, R.K. and Ranganathan, S., 2023. Employee Performance Appraisal: A Systematic Literature Review, Bibliometric Analysis, Content Analysis, Current Research Trends, and the Future Research Direction. *Journal Of Management And Entrepreneurship*, p.145.
- Meilinda, C.D. and Istikhoroh, I., 2021. Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja di UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo. *Journal of Sustainability Business Research (JSBR)*, 2(2), pp.105-111.
- Nikmah, W., Anggarini, D.T. and Siregar, O., 2023. Kinerja Karyawan Yang Dipengaruhi Oleh Beban Kerja Dan Stres Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Bank Central Asia Tbk KCU Kedoya Jakarta Barat. *Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen dan Akuntansi MH Thamrin p-ISSN*, 2716, p.3911.
- Octaviani, L.P. and Suana, I.W., 2019. Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bello Desain Di Singaraja (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Octaviani, R., 2022. Systematic Literature Review Of Job Satisfaction: An Overview And Bibliometric Analysis. *Jurnal Ekonomi Kreatif dan Manajemen Bisnis Digital*, 1(2), pp.185-203.
- Prasetyaningrum, D., 2023. Enhancement Of Organizational Culture And Employee Performance Through Employee Engagement And Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Social Science and Business*, 7(3), pp.588-597.
- Putra, R.B. and Fitri, H., 2020. Literature Review: Model Pengukuran Kinerja Dosen Dan Organizational Citizenship Behavior Berdasarkan Karakteristik Individu, Budaya Kerja Dan Perilaku Individu. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), pp.485-512.
- Ratnasari, S.D. and Tarimin, T., 2021. Efek Perilaku Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(2), pp.165-175.
- Sari, A.M.D., 2023. Employee Performance: Leadership Styles, Discipline and Motivation. *Dinasti International*

- Journal of Management Science (DIJMS), 4(6).
- Shahzadi, I., 2021. The Mediating Impact Of Psychological Wellbeing On Relationship Between Work Life Balance And Employee Performance: An Evidence From Pakistani News Media Industry. International Journal of Management (IJM), 12(4).
- Udin, U., 2023. The Impact of Work-Life Balance on Employee Performance: Mediating Role of Affective Commitment and Job Satisfaction. International Journal of Sustainable Development & Planning, 18(11).
- Wibawa, K.A.A. and Dewi, A.A.S.K., 2023. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Lmats Consulting. Relasi: Jurnal Ekonomi, 19(2), pp.345-363.
- Widyana, I.K.D. and Bagia, I.W., 2022. Pengaruh Person-Job Fit dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata, 5(2), pp.190-197.