

**EFFECT OF INDIVIDUAL CHARACTERISTICS ON EMPLOYEE PERFORMANCE  
(Case Study In PT Tania Selatan Ogan Komering Ilir Regency)**

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus pada PT Tania Selatan Kabupaten Ogan Komering Ilir)**

<sup>1</sup>Rohmatun Hasanah

[rohmatunhasanah31@gmail.com](mailto:rohmatunhasanah31@gmail.com)

<sup>2</sup>Indah Rianti

[riantiindah13@gmail.com](mailto:riantiindah13@gmail.com)

<sup>3</sup>Titin Hartini

[titinhartini\\_uin@radenfatah.ac.id](mailto:titinhartini_uin@radenfatah.ac.id)

<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

**Abstract**

*This study aims to determine and analyze the influence of individual characteristics on employee performance at PT Tania Selatan, Ogan Komering Ilir Regency. This study uses a quantitative approach. This type of approach is associative quantitative research. The population in this study were all employees at PT. South Tania, Ogan Komering Ilir Regency, totaling 147 employees with a sample of 108 people. The primary data collection method used is by using a questionnaire and analyzed by simple linear regression.. The results showed that individual characteristics had a positive and significant effect on employee performance. The R-Square value of 0.664 indicates that individual characteristics are able to explain employee performance by 66.4% and the remaining 33.6% is influenced by other variables outside the research model.*

**Keywords:** *Characteristics, Performance, Human Resource Management*

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT Tania Selatan Kabupaten Ogan Komering Ilir. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis pendekatan ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Tania Selatan Kabupaten Ogan Komering Ilir yang berjumlah 147 karyawan dengan sample berjumlah 108 orang. Metode pengumpulan data primer yang dipakai adalah dengan menggunakan kuesioner dan di analisis dengan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R-Square sebesar 0.664 menunjukkan bahwa karakteristik individu mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 66.4% dan sisanya sebesar 33.6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian.

**Kata Kunci:** *Karakteristik, Kinerja, Manajemen Sumber Daya Manusia*

**PENDAHULUAN**

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih, perusahaan semakin menginginkan usahanya berjalan dengan baik dan mendapatkan keuntungan yang maksimal. Perusahaan juga tidak dapat menghindari persaingan industri yang semakin maju dan ketat. Sebuah perusahaan harus mampu memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara optimal. Salah satunya adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Hal yang harus dilakukan perusahaan adalah dengan memiliki manajemen sumber daya manusia yang mampu menciptakan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kualitas karyawan yang dimiliki. Manajemen sumber daya manusia juga sangat dibutuhkan keberadaannya oleh perusahaan untuk dapat menangani berbagai masalah-masalah yang berkaitan dengan para karyawannya Ananda dan Sunuharyo, (2018:68).

Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena suatu perusahaan tidak bisa mengoperasikan kegiatannya tanpa adanya karyawan yang memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai

tujuannya. Setiap karyawan memiliki perilaku yang berbeda-beda, keberagaman itu mempengaruhi kegiatan perusahaan.

Menurut Meliza dkk (2018:2) perusahaan harus mampu mendorong atau memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Upaya yang bisa ditempuh perusahaan diantaranya dengan memberikan arahan atau pengembangan pada karakter seseorang. Unsur yang dibutuhkan dalam dunia kerja adalah pembentukan karakteristik individu karena pembentukan karakteristik merupakan pikiran yang di dalamnya terdapat seluruh program yang terbentuk dari pengalaman hidupnya (karyawan) merupakan pelopor segalanya. Program ini kemudian membentuk sistem kepercayaan yang akhirnya dapat membentuk pola berpikirnya yang bisa mempengaruhi perilakunya, Rina (2018:3). Karakteristik individu adalah setiap orang yang memiliki kepribadian, kemampuan dan sikap yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini mempengaruhi dalam dunia kerja meskipun bekerja di tempat yang sama dan berdampak pada kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

PT. Tania Selatan Pom Burnai Timur adalah perusahaan yang bergerak dibidang industri minyak makan dari nabati dan hewani, Pabrik ini berlokasi di Kabupaten Ogan Komering Ilir yang merupakan salah satu pabrik kelapa sawit yang dimiliki oleh Wilmar Internasional di Sumatera Selatan. Pabrik ini berdiri pada tahun 1993 yang awalnya adalah perusahaan Investasi Multinasional, setelah mendapat persetujuan dari dewan koordinasi Investasi Modal Indonesia (Badan Koordinasi Penanaman Modal-BKPM) dalam surat keputusan BKPM no 696/111/PMDN/1989 pada tanggal 16 september 1989 dan BKPM no47/11/PMDN/1996 tentang retensi investasi saham.

Berdasarkan hasil wawancara ditemukan beberapa permasalahan yang terjadi di PT Tania Selatan dilihat dari fenomena yang ada, yaitu permasalahan yang disebabkan karena setiap karyawan memiliki perilaku yang berbeda-beda, karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan monoton. sehingga menyebabkan kejenuhan.

Adapun penelitian terdahulu dengan tema yang sama diantaranya dilakukan oleh **Sihombing, dkk (2018)** yang berjudul “Pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Rayon Manado Selatan” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Karakteristik Individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado Selatan. Penelitian yang dilakukan Imban, dkk (2017) dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.Telkom” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak bersama-sama, karakteristik Individu dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan penelitian Setiawan (2013) yang berjudul “Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Awetama Bina Reksa” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel karakter individu tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Awetama Bina Reksa. Bambang dan Sunuharyo (2018) yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Petrokimia Gresik)” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dalam hal ini harus diperhatikan kembali untuk mengatasi permasalahan karakteristik individu karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Masalah kinerja dalam manajemen sumber daya manusia merupakan masalah utama dalam perusahaan sebab untuk mencapai tujuan perusahaan.

### **Karakteristik Individu**

Istilah karakteristik mengandung arti yang berbeda-beda menurut tinjauan dari sisi organisasi yang didalamnya termasuk sumber daya manusia. Karakteristik individu (karyawan) dapat menggambarkan ciri khas yang dimiliki pada diri seseorang dalam kehidupannya terutama dalam bertindak dan berperilaku. Menurut Aisyah, (2015:91-92) karakteristik individu meliputi karakteristik yang diperoleh dari lingkungan dan karakteristik bawaan merupakan karakteristik turunan yang dimiliki sejak lahir. Menurut Robbins dan Judge, (2017:28) karakteristik individu atau karakteristik biografis seperti umur, jenis kelamin, ras, disabilitas dan lama bekerja adalah beberapa perbedaan yang nyata pada para pekerja. Dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya, perbedaan ini menyebabkan karakteristik tidak sama yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lainnya berbeda pula meskipun bekerja ditempat yang sama.

Menurut Robbins ada beberapa faktor dari karakteristik individu, antara lain: usia, Jenis Kelamin, Status Kelamin, Status Perkawinan, Masa Kerja, Jumlah Tanggungan Setiap karyawan itu memiliki perilaku yang berbeda-beda meskipun bekerja ditempat yang sama. Subyantoro menyebutkan indikator karakteristik individu meliputi:

1. Kemampuan (*ability*)  
Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dengan kata lain bahwa kemampuan (*ability*) merupakan fungsi dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*).
2. Nilai  
Nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga
3. Sikap (*attitude*)  
Sikap adalah pernyataan *evaluative* baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi
4. Minat (*interest*)  
Minat (*interest*) adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini dibuktikan oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Minat orang terhadap jenis pekerjaan pun berbeda-beda.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non-profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Amstron dan Barron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi Darmadi, (2018:215). “Teori atribusi (*attribution theory*) dipelopori oleh Bernard Weiner dan Fritz Heider. Teori ini membahas tentang bagaimana individu menarik kesimpulan tentang penyebab dari suatu perilaku, baik itu perilaku dirinya maupun perilaku seseorang (termasuk organisasi) lainnya Kriyantono, (2017:171). Teori ini mengacu tentang bagaimana seseorang “menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan” apakah dari internal misalnya sifat, karakter, sikap, ataupun eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu. Tinggi rendahnya kinerja karyawan berkaitan erat dengan sistem pemberian timbal balik yang digunakan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Peningkatan kinerja seorang karyawan berpengaruh terhadap pemberian timbal balik yang tidak sesuai.

Jadi arti kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.

Menurut Gibson faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya: faktor individu, faktor psikologis dan faktor organisasi Indahingwati dan Nugroho, (2020:230). Menurut Nurhayati, (2017:82) Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui:

1. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan yang memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

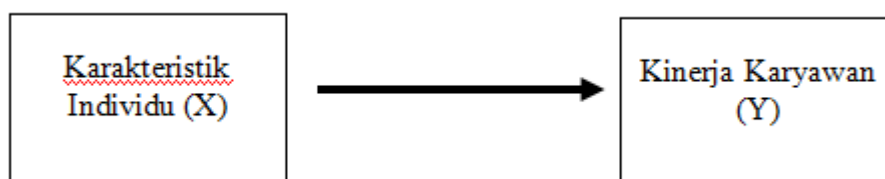
5. Kemampuan Kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

**Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**



Sumber: diolah 2021

Dirumuskan Hipotesis sebagai berikut:

Ho: Karakteristik Individu tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Ha: Karakteristik Individu memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan

## **METODE**

Populasi adalah semua objek yang menjadi sasaran pengamatan. Dalam Penelitian ini populasi yang diambil yaitu seluruh karyawan PT Tania Selatan Kabupaten Ogan Komering Ilir yang berjumlah 147 Karyawan. Sampel merupakan bagian dari populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasi. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling acak atau *simple random sampling*. Menurut Muhajirin dan Panorama, (2017:117) Pengambilan sample dilakukan dari semua anggota populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Sample dalam penelitian ini berjumlah 108 orang.

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif karena data yang diperoleh berupa angka dan dianalisis secara statistik. Data kuantitatif merupakan data yang diperoleh dalam bentuk angka yang dapat dihitung, Misbahuddin dan Hasan, (2017:201). Sumber data yang digunakan adalah data primer. Menurut Muhajirin dan Panorama, (2017:201) Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung (dari tangan pertama) Data primer yang digunakan penelitian ini dari hasil penyebaran kuesioner pada karyawan PT Tania Selatan Kabupaten Ogan Komering Ilir. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan aplikasi SPSS 25. Teknik analisis ini dilakukan terhadap data yang diperoleh dari jawaban kuesioner yang dijawab oleh responden.

## **PEMBAHASAN**

Responden dalam penelitian ini meliputi karyawan tetap dan staf kantor pada PT Tania Selatan-POM Burnai Timur yang beralamat di Desa Purwo Asri Kec. Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan. Responden yang dipilih tersebut sebanyak 108 Responden, yang mana respondennya ditentukan dengan menggunakan teknik acak sederhana (*simple random sampling*) pada PT Tania Selatan-POM Burnai Timur.

Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin terdiri dari 104 laki-laki dan 4 perempuan atau 96.3% dan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 4 orang atau 3.7%. Responden berdasarkan usia dibagi menjadi 5 kelompok yaitu usia kurang dari 20 tahun, usia 21-30 tahun, usia 31-40 tahun, usia 41-50 tahun dan usia lebih dari 50 tahun. Usia responden kurang dari 20 tahun sebanyak 2 orang atau 1.9%, usia responden 21-30 tahun sebanyak 39 orang atau 36.1%, usia responden 31-40 tahun sebanyak 41 orang atau 38%, dan usia responden 41-50 tahun sebanyak 26 orang atau 24.1%. Responden berdasarkan pendidikan terakhir dibagi menjadi 5 kelompok yaitu SMA, Diploma, S1, S2 dan Lainnya. Pendidikan terakhir responden SMA sebanyak 83 orang atau 76.9%, diploma sebanyak 1 orang atau 9%, S1 sebanyak 17 orang atau 15.7% dan lainnya sebanyak 7 orang atau 6.5%. Responden berdasarkan lama bekerja dibagi menjadi 3 kelompok yaitu 1 tahun, 2-3 tahun dan lebih dari 3 tahun. lama bekerja 1 tahun sebanyak 6 orang atau 5.6%, lama bekerja 2-3 tahun sebanyak 16 orang atau 14.8% dan lama bekerja lebih dari 3 tahun sebanyak 86 orang atau 79.6%.

### **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (*correlated item-total correlations*) dengan nilai r tabel. Untuk *degree of freedom* (df)= n-k-1 dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah

variabel X. Jika nilai r hitung > r tabel dan bernilai positif pada signifikan 5% maka data tersebut dapat dikatakan valid. Sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka data tidak valid.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item Pernyataan	Corrected Item Pernyataan Total Correlation	R tabel	Keterangan
<b>Karakteristik Individu</b>	Pernyataan 1	0.804	0.1874	Valid
	Pernyataan 2	0.817		Valid
	Pernyataan 3	0.816		Valid
	Pernyataan 4	0.852		Valid
<b>Kinerja Karyawan</b>	Pernyataan 1	0.723	Valid	
	Pernyataan 2	0.805	Valid	
	Pernyataan 3	0.884	Valid	
	Pernyataan 4	0.773	Valid	
	Pernyataan 5	0.791	Valid	

Sumber: Output SPSS 25, diolah 2021

Berdasarkan hasil uji validitas, nilai *corrected item pernyataan total correlation* memiliki r hitung > r tabel (0.1874) dan bernilai positif. Dengan demikian butir-butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.

#### Uji Reliabilitas

Menurut Reza, (2017:103) Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur didalam mengukur gejala yang sama. Untuk melakukan pengujian reliabilitas terhadap pertanyaan variabel karakteristik individu dan kinerja karyawan, peneliti menggunakan metode Alpha Cronbach's. Uji reliabilitas instrumen dilihat dari besarnya nilai Alpha Cronbach's pada masing-masing variabel. Alpha Cronbach's digunakan untuk mengetahui reliabilitas kekonsistenan responden dalam merespon seluruh item. Instrumen untuk mengukur masing-masing variabel dikatakan reliabel jika memiliki Alpha Cronbach's lebih dari 0,60. Ketidakkonsistenan dapat terjadi mungkin karena perbedaan persepsi responden atau kekurangan pemahaman responden dalam menjawab item-item pertanyaan.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Reliabilitas Coefficient	Alpha cronbach's	Nilai Alpha	Keterangan
<b>Karakteristik Individu</b>	4 Item Pernyataan	0.838	0.60	Reliabel
<b>Kinerja Karyawan</b>	5 Item Pernyataan	0.863		Reliabel

Sumber: Output SPSS 25, diolah 2021

Hasil Uji Reliabilitas menunjukkan masing-masing variabel memiliki Alpha cronbach's > 0.60, dengan demikian variabel (Karakteristik individu dan kinerja karyawan) dapat dikatakan reliabel.

#### Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini, untuk mengetahui pengaruh variabel karakteristik individu (X) sebagai variabel bebas (*independent*) terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat (*dependent*) dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil olah data menggunakan program SPSS 25, diperoleh hasil persamaan regresi linear sederhana yaitu:  $Y = 5.078 + 0.675X$ .

**Tabel 3. Uji Regresi Linear Sederhana**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.078	1.217		4.171	.000
Karakteristik_Individu	.675	.074	.664	9.140	.000

Sumber: Output SPSS 25, diolah 2021

Dari hasil uji regresi linear sederhana tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstan bernilai positif menunjukkan jika karakteristik individu tidak berubah, maka kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 5.078.
2. Nilai koefisien regresi karakteristik individu (X) sebesar 0.675 menunjukkan bahwa terdapat arah hubungan positif. Apabila karakteristik individu memiliki kenaikan satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0.675 satuan.
3. Nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 maka variabel karakteristik individu (X) dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga hipotesis Ho ditolak dan Ha diterima.

**Tabel 4. Uji Regresi Linear Sederhana**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
<b>1</b>	.664 <sup>a</sup>	.441	.435	1.94548

Sumber: Output SPSS 25, diolah 2021

Nilai R= 0.664 menunjukkan bahwa variabel *independent* atau karakteristik individu berpengaruh sebesar 66.4% terhadap kinerja karyawan di PT Sania sedangkan sisanya sebesar 33.6% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tania Selatan Kabupaten Ogan Komering Ilir. Setiap kenaikan atau penurunan penilaian karyawan terhadap kondisi karakteristik individu secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila karakteristik individu karyawan tersebut baik maka akan menjadikan karyawan tersebut lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaannya, sebaliknya jika karakteristik individu karyawan tersebut jelek maka menjadikan karyawan tersebut sulit untuk mengerjakan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmat Hidayat dan Anna Cavorina pada tahun 2017 yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cladtek BI Metal Manufacturing” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Akmad Subkhi karakteristik individu merupakan perilaku atau interaksi yang dilakukan oleh manusia atau individu dilingkungannya, perilaku setiap individu sangatlah berbeda dan dalam hal ini dipengaruhi oleh lingkungan dimana individu tersebut tinggal (Wagey, 2018:138). Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dimaknai bahwa ada sikap positif setiap karyawan dalam menilai pekerjaan, rekan kerja dan lingkungan kerja yang ada diperusahaan tersebut. Sehingga penilaian positif tersebut melekat pada karakteristik individu karyawan yang dibawa dalam aktivitas kerjanya, maka hal tersebut memberikan dampak dalam peningkatan kinerja karyawan di PT Tania Selatan.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka penulis menyimpulkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tania Selatan Kabupaten Ogan Komering Ilir.

Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran untuk menanamkan sikap positif setiap karyawan dalam menilai pekerjaan, rekan kerja dan lingkungan kerja yang ada di perusahaan tersebut. Sehingga penilaian positif tersebut melekat pada karakteristik individu karyawan yang dibawa dalam aktivitas kerjanya, maka hal tersebut memberikan dampak dalam peningkatan kinerja karyawan. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode lain dalam penelitian selanjutnya seperti wawancara mendalam kepada responden. Bisa juga melakukan penelitian dengan variabel penelitian berbeda dengan peneliti, sebagaimana diketahui bahwa ada 33.6% hal lain menjadi pengaruh lain dari terjadinya kinerja karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Asmara Indahingwati dan Novianto Eko Nugroho. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020).
- Christy Melly Adella Wagey, "Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai", Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen, Vol.6, No.4, 2018
- Darmadi, Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan, (Yogyakarta: Deepublish, 2018)
- Dewi Ratiwi Meliza dan Rizky Eka Febriansah dan Tria Wahyuningtyas, "Pengaruh Karakteristik Individu, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan SPPBE PT.Win Med Indonesia di Sidoharjo". Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan. Vol.4 No.1, 2018.
- Eko Parlindungan Sihombing dan Greis M.Sendaow dan Yantje Uhing, "Pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan self efficacy terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) rayon Manado selatan". Jurnal EMBA, Vol.6 No.4, 2018.
- Ema Nurhayati, "Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian E-Kinerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Semarang Timur Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening". Jurnal JPEB, Vol.2.No.2, 2017.
- Indra Imban dan Chistoffel Kojo dan Christoffel M. O. Minardjo, "Pengaruh Karakteristik Individu dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.Telkom Indonesia Manado", Jurnal EMBA, Vol.5 No.2, 2017
- Iredho Fani Reza, Penyusunan Skala Psikologis: Memahami Manusia Secara Empiris, (Palembang: Noerfikri, 2017)
- Joko Setiawan, "Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Awetama Bina Reksa", Jurnal Akmenbis, Vol.II No.1, 2013
- Misbahuddin dan Iqbal Hasan, Analisis Data Penelitian dengan Statistika, Edisi kedua, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014)
- Muhajirin dan Maya Panorama, Pendekatan Praktis Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. (Yogyakarta: Idea Press Yogyakarta, 2017)
- Rachmat Kriyantono, Teori-Teori Public Relations Persfektif Barat & Lokal: Aplikasi
- Rina S, "Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.POS Indonesia (Persero) Palembang". 2018
- Sella Selvia Ananda dan Bambang Swasto Sunuharyo, "Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator



Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Petrokimia Gresik)”, Jurnal Administrasi Bisnis. Vol.58 No.1, Mei 2018.

Siti Aisyah, Perkembangan peserta didik dan bimbingan belajar, (Yogyakarta: Deepublish, 2015)

Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, Perilaku Organisasi, (Jakarta: Salemba Empat, 2017)