

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KARAKTERISTIK PEKERJAAN, DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PARUH WAKTU PADA CV. KARYA GEMILANG “NCO EVENT ORGANIZER”

Arya Munang Ayu Heny Ratna Dewi¹, I Nengah Suardhika², I Gede Yudhi
Hendrawan³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar

E-mail : Heny.ratna0695@gmail.com

ABSTRAK

Success in the company is determined by the achievement of good performance results by employees. Human resources in a company greatly affect the company's performance, because if the human or employee's performance is good, then the company's performance will be good. Conversely, if the performance of people or employees in a company decreases, the company's performance will also decline. This study aims, to determine and explain individual characteristics, job characteristics and organizational climate on the performance of part-time employees at CV. Karya Gemilang "NCO Event Organizer". The number of samples in this study were as many as 36 employees, sampling using the census method. The collected data were analyzed using multiple linear regression. The results of the analysis show that individual characteristics have a positive and significant effect on employee performance, job characteristics have a positive and significant effect on employee performance, organizational climate has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords : Individual Characteristics, Job Characteristics, Organizational Climate, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Salah satu upaya dilakukan dalam menjaga eksistensi perusahaan adalah dengan mengelola sumber daya manusia untuk dapat memberi kontribusi maksimal sesuai sasaran perusahaan. Penggunaan karyawan paruh waktu pada CV. Karya Gemilang “NCO Event Organizer” lebih banyak dibandingkan dengan tenaga kerja tetap atau karyawan tetap, bisa kita simpulkan bahwa karyawan paruh waktu pada CV. Karya Gemilang “NCO Event Organizer” merupakan tonggak utama dalam proses produksi maupun *service* pada perusahaan.

Namun dengan menggunakan karyawan paruh waktu tersebut menimbulkan permasalahan baru pada kinerja karyawan. Permasalahan yang ditimbulkan adalah berupa ketidaksesuaian antara kemampuan yang dimiliki karyawan paruh waktu dengan penempatan kerja, sehingga kualitas kerja dan ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan paruh waktu ini kurang memuaskan, terlihat dari proses pelaksanaan *event* di lapangan yang tidak sesuai dengan *Standart Operational Procedure* (SOP) yang telah ditetapkan perusahaan dan tingkat kehadiran karyawan pada saat melaksanakan *event*. Hal ini pula yang dapat menimbulkan kinerja dari karyawan paruh waktu tersebut dirasa kurang maksimal serta hal ini dapat menimbulkan citra perusahaan menjadi buruk di mata konsumen.

Berdasarkan fenomena yang dijabarkan tersebut perusahaan dapat

menanggulangi dengan mengenal karakteristik individu yang dimiliki setiap karyawan paruh waktu yang bekerja di perusahaan. Mempertimbangkan karakteristik individu dari setiap karyawan ini dilakukan karena pada dasarnya setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Seperti yang dikemukakan oleh Rivai (2011) karakteristik individu pada dasarnya dibentuk oleh kepribadian dan pengalaman yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain dan Rahman (2013) juga menyatakan bahwa karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Berdasarkan uraian tersebut, maka karakteristik individu adalah karakter seorang individu dan cara pandang dalam menafsirkan apa yang dilihatnya sesuai dengan perwatakannya. Hal tersebut nantinya akan berpengaruh terhadap bagaimana cara seorang karyawan dalam menyikapi dan menilai suatu pekerjaan serta menyelesaikan pekerjaannya.

Selain karakteristik individu, perusahaan juga dapat mempertimbangkan karakteristik pekerjaan yang akan diberikan kepada setiap karyawannya. Sehingga dapat menempatkan karyawan pada posisi dan pekerjaan yang tepat sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan

dikuasai oleh karyawan tersebut. Schermerhorn (dalam Lumbanraja 2010) mengemukakan bahwa karakteristik pekerjaan adalah atribut-atribut tugas yang memiliki ciri-ciri khusus yang penting. Sementara Mangkuprawira (dalam Lumbanraja 2010) menyatakan bahwa, karakteristik pekerjaan merupakan identifikasi beragam dimensi pekerjaan yang secara simultan memperbaiki efisiensi organisasi dan kepuasan kerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan adalah sifat tugas yang meliputi besarnya tanggung jawab dan macam-macam tugas yang diemban oleh tenaga kerja. Sehingga hal tersebut akan berpengaruh pada jenis pekerjaan apa yang akan diberikan kepada setiap karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dalam menunjang kinerjanya untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Perusahaan juga dapat menciptakan suasana kerja melalui iklim dari organisasi atau perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri dan mencapai target perusahaan yang telah ditentukan. Iklim organisasi ini merupakan faktor penting yang menentukan kehidupan suatu organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh Taguiri dan Litwin dalam Soetopo (2010) iklim organisasi adalah suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami anggotanya, mempengaruhi perilakunya, dan dapat dideskripsikan dengan nilai-nilai karakteristik organisasinya. Luthans dalam Simamora (2011) menyebutkan

bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi juga dapat dipandang dapat mempengaruhi perilaku para anggota di dalamnya dan iklim organisasi tersebut terbentuk karena adanya kegiatan-kegiatan di dalam organisasi. Pola kerja, budaya kerja dan situasi kerja dari sebuah perusahaan juga dapat berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan. Maka dari itu iklim organisasi penting untuk diketahui karyawan karena hal ini nantinya akan membantu karyawan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja dan lingkungan perusahaan guna meningkatkan kinerjanya dan dapat mencegah hal-hal negatif muncul dari karyawan yang berpengaruh pada pencapaian tujuan dari perusahaan.

Adapun tujuan dari penelitian ini berdasarkan atas rumusan masalah yang telah diuraikan diatas adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan paruh waktu di CV. Karya Gemilang “NCO Event Organizer”
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan paruh waktu di CV. Karya Gemilang “NCO Event Organizer”
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan paruh waktu di CV. Karya Gemilang “NCO Event Organizer”

II. LANDASAN TEORI

1. **Goal-Setting Theory**

Penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh (Locke, 1968). *Goal Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

2. **Karakteristik Individu**

Karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu menurut Rahman (2013). Pengukuran variabel karakteristik individu diukur dengan indikator yang dijelaskan oleh Arief (2009) yaitu :

- a. Kemampuan
- b. Nilai
- c. Sikap
- d. Minat

3. **Karakteristik Pekerjaan**

Karakteristik pekerjaan merupakan identifikasi beragam dimensi pekerjaan yang secara simultan memperbaiki efisiensi organisasi dan kepuasan kerja Mangkuprawira (dalam Lumbanraja 2010). Pengukuran variabel karakteristik pekerjaan diukur dengan

indikator yang dijelaskan oleh Panudju (2010) yaitu :

- a. Otonomi
- b. Variasi pekerjaan
- c. Identitas tugas
- d. Signifikansi tugas
- e. Umpan Balik

4. **Iklim Organisasi**

Iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi juga dapat dipandang dapat mempengaruhi perilaku para anggota di dalamnya dan iklim organisasi tersebut terbentuk karena adanya kegiatan-kegiatan di dalam organisasi (Luthans dalam Simamora (2011). Pengukuran variabel iklim organisasi diukur dengan indikator yang dijelaskan oleh Kusnan dalam Darodjat (2015) yaitu :

- a. Tanggung Jawab
- b. Kehangatan antar karyawan
- c. Dukungan
- d. Konflik

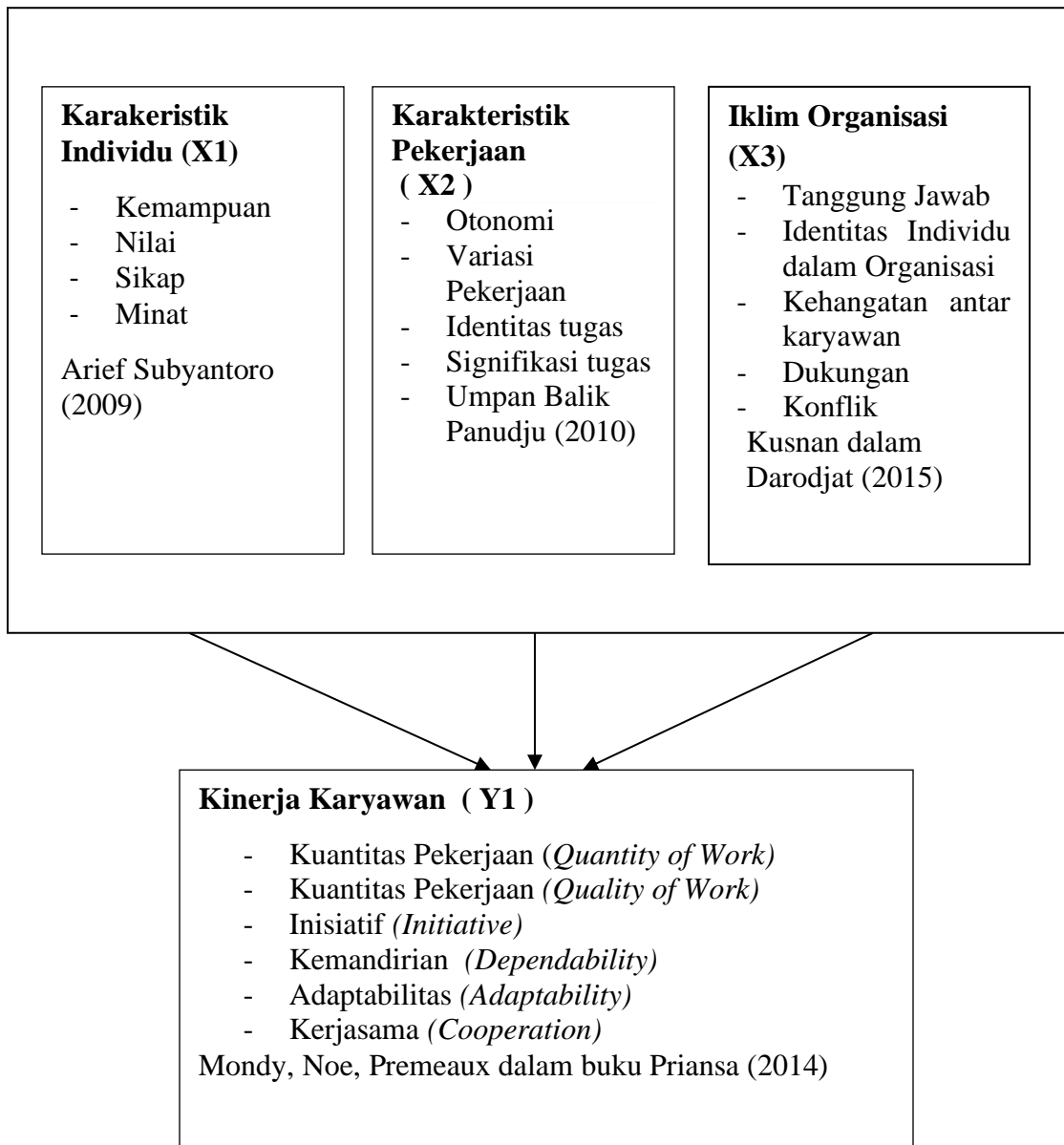
5. **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara (2014). Pengukuran variabel kinerja karyawan diukur dengan indikator yang dijelaskan oleh Mondy, Noe, Premeaux dalam buku Priansa (2014) yaitu:

- a. Kuantitas Pekerjaan
- b. Kualitas Pekerjaan
- c. Kemandirian
- d. Inisiatif
- e. Adaptabilitas
- f. Kerjasama

III. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Gambar 1
Kerangka Konsep Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Paruh Waktu Di CV. Karya Gemilang “NCO Event Organizer”



Hipotesis

- H1 : Karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan paruh waktu
- H2 : Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan paruh waktu.
- H3 : Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan paruh waktu.

IV METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di CV. Karya Gemilang “NCO Event Organizer” yang berlokasi di Jalan Noja Nomor 90, Kesiman. Denpasar – Bali.

Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Paruh Waktu Di CV. Karya Gemilang “NCO Event Organizer”

Identifikasi Variabel

1. Variabel Independen (Bebas) dalam penelitian ini adalah Karakteristik Individu selaku (X_1), Karakteristik Pekerjaan selaku (X_2) dan Iklim Organisasi selaku (X_3).
2. Variabel dependen (terikat) pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan selaku (Y).

Definisi Operasional Variabel

1. Karakteristik Individu

Karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana

menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu

2. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan merupakan identifikasi beragam dimensi pekerjaan yang secara simultan memperbaiki efisiensi organisasi dan kepuasan kerja

3. Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami anggotanya, mempengaruhi perilakunya, dan dapat dideskripsikan dengan nilai-nilai karakteristik organisasinya.

4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

1. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah data jumlah karyawan dan data yang diperoleh melalui daftar pertanyaan yang telah dikuantifisikan dengan pembobotan jawaban respondent terdiri dari karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan paruh waktu pada CV. Karya Gemilang “NCO Event Organizer”.
2. Data kualitatif tidak berbentuk angka-angka namun berupa penjelasan atau uraian seperti sejarah berdirinya perusahaan,

struktur organisasi yang ada pada CV. Karya Gemilang “NCO Event Organizer”.

Sumber Data

1. Data primer adalah data yang dikumpulkan, dicatat dan diamati pertama kali oleh peneliti seperti: hasil jawaban dari kuisisioner yang diberikaan pada responden.
2. Sumber sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari penelitian terdahulu, literatur-literatur yang berhubungan dengan masalah penelitian seperti jurnal, media cetak (surat kabar dan majalah), gambaran umum perusahaan seperti: struktur organisasi, laporan-laporan, sejarah perusahaan dan sebagainya.

Metode Penentuan Sampel

1. Populasi

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan paruh waktu pada CV. Karya Gemilang “NCO Event Organizer” sebanyak 36 orang.

2. Sampel

Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode sensus, dimana teknik penentuan sampel menggunakan

seluruh jumlah populasi yaitu 36 responden.

METODE PENGUMPULAN DATA

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan dengan metode wawancara, kuesioner dan dokumentasi.

Teknik analisa data

Analisis Inferensial

1. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas
 - b. Uji Multikolinearitas
 - c. Uji Heteroskedastisitas
2. Analisis Regresi Linier Berganda
3. Uji Kelayakan Model (*Goodness Of Fit*)
4. Analisis Determinasi Berganda
5. Uji F (F-test)
6. Pengujian Hipotesis (T-test)

V. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikonlinearitas, dan uji heteroskedastisitas yang secara rinci dapat dijelaskan pada Tabel 1 yaitu:

Tabel 1

Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik

1	Hasil Uji Multikolinearitas	Tolerance	VIF
	Karakteristik individu (X_1)	0,275	3,632
	Karakteristik pekerjaan (X_2)	0,336	2,980
	Iklim organisasi (X_3)	0,235	4,259
2	Hasil Uji Normalitas		
	Kolmogorov Smirnov-Z : 1,164 Asymp. Sig (2 tailed) : 0,133		
3	Hasil Uji Asumsi Heterokedastisitas		
	ABS_Pes = 2,377 - 0,044 (X_1) - 0,012 (X_2) - 0,049 (X_3) Sig (X_1) = 0,493 Sig (X_2) = 0,766 Sig (X_3) = 0,266		

Berdasarkan Tabel 1 yang menyajikan rekapitulasi hasil uji asumsi klasik mengenai uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas maka dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. Hasil uji normalitas memiliki nilai *Kolmogrov Smirnov-Z* yaitu sebesar 1,164 dan koefisien *Asymp.Sig (2-tailed)* adalah 0,133. Nilai *Asymp.Sig 0,133(2-tailed)* tersebut lebih besar dari nilai signifikansi 0,05 yang berarti data dari variabel karakteristik individu (X_1), karakteristik pekerjaan (X_2) dan iklim organisasi (X_3) berdistribusi normal.
- b. Hasil uji multikolinieritas diperoleh nilai *Tolerance* untuk

karakteristik individu (X_1), karakteristik pekerjaan (X_2), iklim organisasi (X_3) lebih besar dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel dalam model regresi.

- c. Hasil uji heterokedastisitas yang menunjukkan nilai signifikansi dari variabel karakteristik individu (X_1), karakteristik pekerjaan (X_2), dan iklim organisasi (X_3) lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel tidak mengandung heteroskedastisitas.

Hasil Uji Kelayakan Model (*Goodness Of Fit*)

Tabel 2

Rekapitulasi Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients Beta (β)	t	Sig.
	b	Std. Error			
Konstanta	12,226	0,908	0,283	14,463	0,000
Karakteristik individu (X ₁)	0,298	0,113	0,406	2,631	0,013
Karakteristik pekerjaan (X ₂)	0,299	0,072	0,330	4,169	0,000
Iklim organisasi (X ₃)	0,221	0,078		2,831	0,008
Adjusted R Square	0,889				
F Hitung	94,019				
Sig. F	0,000				
Persamaan Regresi	Y= 12,226 + 0,298 X ₁ + 0,299 X ₂ + 0,221 X ₃				

Berdasarkan Tabel 2 di atas tentang rekapitulasi hasil uji regresi linear berganda, maka dapat dinyatakan bahwa hasil pengujian kesesuaian model menggunakan koefisien *Adjusted R²* sebesar 0,889 memberikan petunjuk bahwa kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan atau diprediksi oleh karakteristik individu (X₁), karakteristik pekerjaan (X₂), dan iklim organisasi sebesar 88,9%, sedangkan sisanya sebesar 11,1% dipengaruhi atau diprediksi variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian. Hasil ini juga ditegaskan dalam tabel *Anova* yang dimana hasil signifikan F hitung = 94,019 dengan signifikansi di bawah 0,05 (Sig F = 0,000). Dengan demikian, karakteristik individu (X₁), karakteristik pekerjaan (X₂) dan iklim organisasi (X₃) memiliki makna prediktor terhadap kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi yang diperoleh atau dapat dikatakan bahwa model ini layak uji.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Pada Tabel 2 dijelaskan juga model persamaan regresi yang didapat dari hasil pengujian yaitu, $Y = 12,226 + 0,298 X_1 + 0,299 X_2 + 0,221 X_3$. Berdasarkan model persamaan regresi yang telah dijabarkan, maka dapat dimaknai bahwa konstanta a = 12,226 yang artinya jika karakteristik individu (X₁), karakteristik pekerjaan (X₂), iklim organisasi adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) adalah 12,226. Jika karakteristik individu (X₁) dinaikan sebesar satu, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar $b_1 = 0,298$ yang berarti bahwa karakteristik individu (X₁) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Jika karakteristik pekerjaan (X₂) dinaikan sebesar satu, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar $b_2 = 0,299$ yang berarti bahwa karakteristik pekerjaan (X₂) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Jika iklim organisasi (X_3) dinaikan sebesar satu, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar $b_3 = 0,211$ yang berarti bahwa iklim organisasi (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

Karakteristik Individu Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian memberikan makna bahwa semakin tinggi karakteristik individu karyawan paruh waktu CV. Karya Gemilang “NCO Event Organizer” maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Rahman (2013) menyatakan bahwa karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah. Jika karyawan memiliki kemampuan, sikap yang baik, minat yang tinggi terhadap pekerjaannya, dan memiliki kebutuhan yang wajib dipenuhi maka karyawan akan memiliki dorongan yang kuat untuk bekerja keras sehingga kinerjanya juga akan semakin meningkat sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Apabila faktor - faktor didalam pekerjaan cocok dengan karakteristik individu, maka karyawan tersebut cenderung untuk termotivasi menjalankan tugas yang diberikan.

Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Indra Imban, Christoffel Kojo dan Christoffel M.O Mintardjo (2017) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh karakteristik

individu dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Indonesia Manado, bahwa secara serempak atau bersamasama, karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Manado. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Hartiwi Agustina, Mulyadi Jaya, Yudi Pungan (2019) yang berjudul Pengaruh karakteristik individu, komunikasi efektif, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tambang Batubara Bukit Asam, menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tambang Batubara Bukit Asam.

Hasil penelitian ini bersesuaian dengan penelitian yang dilakukan oleh Quinnati Solechah, Djahmur Hamid Hamidah, Nayati Utami (2015), Adi Supriadi (2019), Monica Meslin Simanjuntak, Hazriyanto (2019).

Karakteristik Pekerjaan Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian memberikan makna bahwa semakin tinggi karakteristik pekerjaankaryawan CV. Karya Gemilang “NCO Event Organizer” maka kinerja karyawan semakin tinggi.

Mangkuprawira (dalam Lumbanraja 2010) menyatakan bahwa, karakteristik pekerjaan merupakan identifikasi beragam dimensi pekerjaan yang secara simultan memperbaiki

efisiensi organisasi dan kepuasan kerja. Dengan demikian karakteristik pekerjaan merupakan penilaian seseorang mengenai apa yang dilakukan dalam pekerjaan untuk menunjang peningkatan kinerja. Ini didukung oleh beberapa penelitian diantaranya adalah dari Sella Selvia Ananda Bambang Swasto Sunuharyo (2018) yang berjudul Pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan dengan variabel mediator motivasi kerja karyawan di PT Petrokimia Gresik menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan juga penelitian dari Sarimonang Sihombing, Darna Sitanggang (2018) yang berjudul Pengaruh karakteristik pekerjaan dan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Media Perintis Medan menyatakan bahwa secara simultan menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dan Organizational Citizenship Behavior berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Media Perintis Medan. Hasil penelitian ini bersesuaian dengan Robby Dharma (2018), Yulia Astuti (2019), Neni Puji Rahayu (2017).

Iklm Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian memberikan makna bahwa semakin mendukung iklim organisasi

CV. Karya Gemilang “NCO Event Organizer” maka kinerja karyawan semakin tinggi.

Taguiri dan Litwin dalam Soetopo (2010) iklim organisasi adalah suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami anggotanya, mempengaruhi perilakunya, dan dapat dideskripsikan dengan nilai-nilai karakteristik organisasinya. Perusahaan yang mempunyai komunikasi baik, menganut keterbukaan, pengambilan keputusan terdesentralisasi dan perilaku pemimpinnya dapat dijadikan panutan, bawahan akan memberikan iklim yang sehat, ini akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik, sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ridwan Tantowi, Hesti Widi Astuti (2016) berjudul Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Metro menyatakan bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel iklim organisasi. Ada pula penelitian dari Kiki Cahaya Setiawan (2015) yang berjudul Pengaruh antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap kinerja pada karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang.

Hasil penelitian ini bersesuaian dengan penelitian yang dilakukan oleh Ari Radianto, Bambang Swasto Sunuharyo (2017), Imanuel Frans Paul Sagay, Bernhard Tewal, Greis Sendow

(2018), Wahyuni Daniati Sitorus (2017).

VI KESIMPULAN, KETERBATASAN, IMPLIKASI DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan:

1. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan paruh waktu pada CV. Karya Gemilang “NCO Event Organizer
2. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Iklim organisasi pada CV. Karya Gemilang “NCO Event Organizer.

Keterbatasan

1. Penelitian ini hanya menguji menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yang berpengaruh pada kinerja karyawan paruh waktu di CV. Karya Gemilang “NCO Event Organizer” yaitu Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Iklim Organisasi. Sehingga masih ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan paruh waktu.
2. Instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup, sehingga tidak mendapatkan informasi yang lebih lengkap, serta jenis penelitian

crosssectional yang dilakukan hanya sekali dalam pengambilan data berdampak pada hasil yang tidak dapat digeneralisir.

Implikasi

1. Karakteristik individu merupakan ciri khas yang dimiliki seseorang yang menunjukkan perbedaan seseorang dengan orang lain. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan paruh waktu. Hal ini mengandung implikasi agar perusahaan lebih memahami dan memperhatikan karakteristik yang dimiliki setiap individu atau karyawan dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaannya agar dapat meningkatkan kinerja karyawan paruh waktu.
2. Karakteristik pekerjaan merupakan sifat tugas yang meliputi besarnya tanggung jawab dan macam – macam tugas yang akan diemban oleh karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan paruh waktu. Hal ini mengandung implikasi agar perusahaan lebih memahami dan memperhatikan karakteristik dari setiap pekerjaan yang akan dibebankan kepada karyawan agar menyesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja dari pada karyawan paruh waktu.
3. Iklim Organisasi merupakan lingkungan internal atau psikologi organisasi yang dapat mempengaruhi perilaku anggota di

dalamnya yang terbentuk karena adanya kegiatan – kegiatan di dalam organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan paruh waktu. Hal ini mengandung implikasi agar perusahaan dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif, nyaman dan sehat sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan paruh waktu.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan simpulan yang telah diuraikan, maka yang dapat disarankan kepada manajemen perusahaan sebagai berikut:

1. Bagi CV. Karya Gemilang “NCO Event Organizer”

Pada variabel karakteristik individu perlu ditingkatkan pada indikator sikap, hal tersebut merupakan nilai rata-rata terendah yang dipersepsikan oleh responden. Begitupula pada variabel karakteristik yang perlu ditingkatkan adalah indikator variasi pekerjaan, dan pada iklim organisasi yang perlu ditingkatkan adalah indikator dukungan.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Disamping itu, bagi penelitian selanjutnya peneliti berharap di masa yang akan datang penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, iklim organisasi dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul, Rahman. 2013. *Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala*. Jurnal E-Jurnal Katalogis, Volume I Nomor 2.

Adi, Supriadi. 2019. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI SyariahKC Bengkulu*. Skripsi. Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri IAIN Bengkulu. Bengkulu.

Agustina, Hartiwi., Jaya, Mulyadi., dan Pungan, Yudi. 2019. *Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi Efektif, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tambang Batubara Bukit Asam*. At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol. 3, No. 1, pp.33 – 40.

Akbar, Husaini, Usman, Purnomo, Setiadi. 2009. *Metodologi Penelitian Sosial*, Jakarta: Bumi Aksara.

Amir., Abdul, W. Syafar., dan Kaseng, Saharuddin. 2016. *Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi dan Beban Kerja*

- Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Daerah Madani Provinsi Sulawesi Tengah.* Jurnal Katalogis, Volume 4, No 7, Juli 2016, hlm 44-50.
- Ananda, S., Selvia., dan Bambang, Swasto, Sunuharyo. 2018. *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan di PT. Petro Kimia Gresik.* Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 58 No. 1, pp.67-76.
- Ari, Radianto., dan Bambang, Swasto, Sunuharyo. 2017. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.PG Krebet Baru Malang).* Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 53, No. 1, Desember 2017, hal 14-20.
- Arief, Subyantoro. 2009. *Karakteristik Individu, Karakteristik Perkerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada pengurus KUD di kabupaten Sleman).* Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol.11, No. 1, hal 11-19.
- Arif, Ramdhani. 2011. *Penilaian Kinerja.* PT. Sarana Panca Karya Nusa.
- Astuti, Yulia., 2019. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Deli Serdang.* Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
- Augusty, Ferdinand. 2011. *Metode Penelitian Manajemen,* Badan. Penerbit Universitas Diponegoro Semarang
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Erlangga.
- Darma, Robby. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja , Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Mega Syariah Cabang Padang.* Majalah Ilmiah, Vol. 25, No. 1, Maret 2018.
- Darodjat, Achmad, Tubagus. 2015. *.Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute.* Bandung: PT Refika Aditama.
- Dinda, Fatmah. 2017. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto.* Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis, VOL.8, NO.2 JULI 2017.
- Doni, Juni, Priansa, dan Suwatno. 2013. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis.* Bandung : Alfabeta

- Dwiana, Septian, Setyabudi.,2017.Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Penguasaan Keterampilan Pada Peserta Pelatihan di Panti Pelayanan Sosial Anak Taruna Yodha Sukoharjo. *Skripsi*. Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
- Edy, Sutrisno,2014.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group.Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS. Edisi 7*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Henry, Simamora,2011.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN. Yogyakarta.
- Herianus, Peoni, 2014.*Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Taspen (Persero) Cabang Manado*. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 3 No. 001(2014).
- I Gde Hendra Narottama., dan Ida Bagus Ketut Surya. 2015. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di KPN. Kamadhuk RSUP. Sanglah*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.4 , No.12, 2015: 4302-4334.
- Immanuel, F.P, Sagay., Bernhard, Tewel., dan Greis Sendaw. 2018. *Pengaruh Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung*. Jurnal EMBA Vol.6, No.3, Juli 2018, Hal. 1708 – 1717.
- Imban., C.Kojo., dan C.M.O.Mintardjo. 2017. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Indonesia Manado*. Jurnal EMBA, Vol.5No.2September, Hal.2987-2996.
- Kiki, Cahaya, Setiawan. 2015. *Pengaruh Antara Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang*. Jurnal Psikologi Islami Vol. 1, No. 1, (2015) 23-32.
- Laksana, Ronna. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing pada PT. Bank Muamalat, Tbk. Cabang*

- Tasikmalaya*. Bandung: Skripsi tidak diterbitkan.
- Lumbanraja, Prihatin. 2010. *Pengaruh Pelatihan dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Perawat di Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Langsa*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, VOL.12, NO. 2, September 2010.
- Mangkunegara. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- _____ 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L., Jackson, J.H. 2014. *Human Resources Management (Terjemahan) Buku 1, Edisi Kesembilan*. Jakarta: Salemba empat.
- Monica,M., Simanjuntak., dan Hazriyanto. 2019. *Pengaruh Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bima Buana Batam*. Ejournal.ymbz.or.id, Volume 2, Nomor 4, Desember 2019, pp. 622-633.
- Munandar. 2001. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Cipta Karya.
- Nabhita, Maulia, Ulfah., dan Robertus, Rina, Ngongo. 2018. *Pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja pegawai yang di mediasi oleh komitmen organisasional di RSUD Sleman*. Conference on Innovation and Application of Science and Technology (CIASTECH 2018).
- Nasrullah., Sulastini., dan Harlie, Muhammad. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad AL Banjari Banjarmasin*. At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen Vol. 3 No. 1 (2019) 112-121.
- Neni, Puji, Rahayu. 2017. Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Rayon Pati. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung. Alfabeta.
- Quinnati, Solechah., Djamhur, Hamid., dan Hamidah, N. Utami., 2015. *Gaya Kepemimpinan Transformasional, Karakteristik Individu dan Motivasi Karyawan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Umum Jasa Tirta*

- I Malang*. Jurnal Profit, Volume 7, No. 1.
- Ridwan, Tantowi., dan Hesti, Widi, Astuti., 2016. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Metro*. Jurnal Bisnis Darmajaya, Vol. 02, No. 02, Juli 2016, hal 134-145.
- Rivai, Veithzal, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Edisi ke-2, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: penerbit Erlangga.
- Sarimonang, Sihombing., dan Darna, Sitanggang., 2018. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan OCB (Organizational Citizenship Behavior) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bina Media Perintis Medan*. JRAK – Vol. 4 No. 1, Maret 2018, hal 89-110.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Soetopo, Hendyat., 2010. *Perilaku Organisasi : Teori dan Praktek di Bidang Pendidikan*. Bandung. Remaja Rosda Karya.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta
- _____. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta, CV.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta, CV.
- _____. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta, CV.
- T. Hani Handoko. 2015. *Manajemen, Edisi 2*. BPFE. Yogyakarta
- Wahyuni, D. Sitorus., 2017. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Grand Zuri Hotel Pekanbaru*. JOM FISIP, Vol. 4, No. 2 – Oktober 2017, hal 1-10.
- Winardi. 2015. *Manajemen Prilaku Organisasi, Edisi Revisi, Prenada Media Group*, Jakarta.
- Windhi, Mursita. 2015. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekan Baru*. Jom FISIP Volume 2 No.2 Oktober 2015.
- Zuldafrial, Muhammad, Lahir. 2012. *Penelitian Kualitatif*. Surakarta : Yuma Pustaka.