

Pengaruh Karakteristik Individu dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Prestasi Kerja Karyawan PT PLN (Persero) Uiw S2jb Up3 Lahat

Delvina Yulanda

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) LAHAT
delvinayulanda@gmail.com

ABSTRACT

Info Artikel :

Diterima 5 September 2020
Direview 23 September 2020
Disetujui 1 Oktober 2020

Keywords :

Individual Characteristics, Organization Climate, Job Satisfaction, and Employee Performance

Purpose – The purpose of this research are to identify and analyse the influence of the individual characteristics and organization climate on job satisfaction and its impact on employee performance of PT. PLN (Persero) Region-S2JB Branch Lahat..

Design/methodology – This research takes 107 people as a sampling that conducted by census. Data analysis was performed with the Structural Equation Model (SEM) using Lisrel software.

Findings - There are positives and significant effect in partially and simultaneously of individual characteristics variable and organization climate on job satisfaction and its impact on employee performance. Individual characteristics have dominant influence on job satisfaction and its impact to employee performance. The implications of managerial can suggestion to increase employee performance with increase individual characteristics, organizational climate, and job satisfaction of employee. To increase individual characteristics, its can give interpersonal skill training and placement employee according their skill, to increase organizational climate with repairing work tools, and to increase job satisfaction, it can give training of leadership for chairman.


Publishing Institution :

Program Studi Manajemen, Fakultas
Ekonomi dan Bisnis, Universitas
Muhammadiyah Palembang.

Alamat : Jl. Jend. Ahmad Yani 13
Ulu Palembang Sumatera Selatan
(30263)

E-Mail :

motivasi.feb.ump@gmail.com

Access this article online	
Quick Response Code:	Website: http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi
	p-ISSN: 2548-1622 e-ISSN: 2716-4039 Jurnal MOTIVASI

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan. SDM yang kompeten dan berkualitas sangat dibutuhkan untuk mendukung produktivitas dan aktivitas agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.

Sebagai faktor penentu keberhasilan perusahaan, SDM mempunyai karakteristik individu yang berbeda antara satu dan lainnya. Menurut Rivai (2014:47) "Karakteristik individu adalah ciri-ciri khusus, sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain." Selain karakteristik individu, iklim organisasi juga merupakan faktor yang penting dalam perusahaan. Menurut Simamora (2014:81) Iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi yang mencakup lingkungan pekerjaan, hubungan dengan atasan dan teman sekerja dalam organisasi.

Karakteristik individu yang baik dan iklim organisasi yang kondusif membuat karyawan lebih terbuka luas untuk maju dan mengembangkan diri (mempelajari bidang lainnya) sehingga meningkatkan kepuasannya dalam bekerja. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal sehingga prestasi kerja karyawan meningkat dan pada akhirnya tujuan

perusahaan dapat dicapai dengan baik. Menurut Hasibuan (2016:94) "Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu."

Penelitian tentang pengaruh karakteristik individu terhadap prestasi kerja karyawan pernah dilakukan oleh Abbasid dan Alvi (2013), dimana karakteristik individu berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Nurharani Salamat, dkk (2013) juga mengembangkan penelitian tentang "*The impact Of Organizational Climate On Teachers Job Performance*" dengan hasil bahwa iklim organisasi ditemukan menjadi faktor signifikan yang dapat mempengaruhi prestasi kerja guru. Dari segi dimensi iklim organisasi, salah satu aspek dari perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan guru perilaku: dorong dan hambatan yang ditemukan menjadi faktor penting dalam meningkatkan prestasi kerja

Beberapa penelitian sebelumnya belum meneliti pengaruh secara bersama-sama antara karakteristik individu dan iklim organisasi terhadap prestasi kerja dan kemubdian bagaimana implikasinya terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, alat analisis yang dilakukan dalam penelitian sebelumnya belum dapat menjelaskan secara rinci konstruk yang dominan dari masing-masing variabe

Dalam penelitian ini penulis tertarik untuk menjadikan PT PLN (Persero) UIW S2JB UP3 LAHAT. PT PLN (Persero) UIW S2JB UP3 LAHAT adalah suatu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang kelistrikan di Indonesia yang menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum. Dari studi pendahuluan yang dilakukan masih terdapat masalah yang berkaitan dengan karakteristik individu, iklim organisasi, dan kepuasan kerja yaitu karyawan kurang ramah, karyawan lambat dalam mengerjakan tugas, dan hubungan yang kaku antara pimpinan dengan bawahan atau sesama karyawan. Masalah ini berpengaruh dengan prestasi kerja karyawan seperti adanya karyawan yang terlambat datang ke kantor, adanya fluktuasi tingkat ketidakhadiran karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut

- 1) Seberapa besar pengaruh variabel karakteristik individu dan iklim organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada prestasi kerja karyawan PT PLN (Persero) UIW S2JB UP3 LAHAT?
- 2) Seberapa besar pengaruh variabel karakteristik individu dan iklim organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada prestasi kerja karyawan PT PLN (Persero) UIW S2JB UP3 LAHAT?

- 3) Variabel manakah diantara karakteristik individu dan iklim organisasi yang memiliki pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja dan implikasinya pada prestasi kerja karyawan PT PLN (Persero) UIW S2JB UP3 LAHAT?

2. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis

- a) Seberapa besar pengaruh variabel karakteristik individu dan iklim organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada prestasi kerja karyawan PT PLN (Persero) UIW S2JB UP3 LAHAT
- b) Seberapa besar pengaruh variabel karakteristik individu dan iklim organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada prestasi kerja karyawan PT PLN (Persero) UIW S2JB UP3 LAHAT
- c) Variabel manakah diantara karakteristik individu dan iklim organisasi yang memiliki pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja dan implikasinya pada prestasi kerja karyawan PT PLN (Persero) UIW S2JB UP3 LAHAT

B. METODE PENELITIAN

I. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian terdiri atas dua jenis, yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif berupa skor jawaban responden.

Data kualitatif berupa struktur organisasi, uraian tugas, dan unit kerja.

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung melalui penyebaran kuesioner yang diisi pimpinan dan karyawan PT PLN (Persero) UIW S2JB UP3 LAHAT. Data sekunder berupa struktur organisasi PT PLN (Persero) UIW S2JB UP3 LAHAT dan data absensi karyawan PT PLN (Persero) UIW S2JB UP3 LAHAT.

2. Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan PT PLN UIW S2JB UP3 LAHAT yang berjumlah 107 karyawan. Pada penelitian ini penulis menggunakan seluruh anggota populasi menjadi responden (sampel) atau disebut metode sensus karena keterbatasan populasi yaitu 107 karyawan.

3. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sutopo (2012:82) : “Pengumpulan data bisa dilakukan secara tidak langsung melalui kuesioner, dengan menggunakan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden.” Daftar pertanyaan tersebut memuat hal-hal yang berkaitan dengan variabel karakteristik individu, iklim organisasi, kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) UIW S2JB UP3 LAHAT

4. Metode Analisis Data

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

- Uji Validitas : Pengujian ini dilakukan terhadap jumlah anggota sampel yang digunakan sekitar 30 responden.

Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yang mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total, yang merupakan jumlah tiap skor butir. Biasanya syarat minimum suatu kuesioner untuk memenuhi validitas adalah jika r bernilai minimal 0.3.

- Pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan teknik statistik *cronbach's alpha*. Instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai $\alpha > 0.60$. Tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas, dengan kisaran 0 – 1. Jika koefisien reliabilitas mendekati angka 1 maka semakin reliabel alat ukur tersebut.

b. Analisis *Structural Equation Modelling* (SEM)

Analisis penelitian ini menggunakan program *Structural Equation Modelling* (SEM).

HASIL DAN PEMBAHASAN

I. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Sebelum digunakan dalam penelitian, kuesioner ini telah diuji coba terhadap 30 responden yang dipilih secara acak pada karyawan PT PLN UIW S2JB UP3 LAHAT Menurut Sugiyono (2017:3) : “Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing item skor dengan total skor.” Analisis dapat dilakukan dengan

membaca kolom *corrected item- total correlation* (CITC). Jika koefisien CITC \geq 0,3 maka instrument penelitian dikatakan valid, sedangkan untuk nilai CITC yang

berada di bawah 0,3 harus diuji kembali menggunakan konsep dasar pengambilan keputusan, yakni $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 1
Uji Validitas Variabel Karakteristik Individu

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	121,33	96,732	,532	,956
X2	120,70	94,532	,660	,955
X3	121,69	92,725	,766	,954
X4	120,81	94,248	,560	,956
X5	121,71	94,057	,711	,954
X6	121,93	93,665	,863	,954
X7	121,79	94,736	,650	,955
X8	121,08	97,059	,652	,955

Sumber : data kuesioner yang diolah

Berdasarkan tabel 1, dapat ditunjukkan bahwa uji validitas *Corrected Item-Total Correlation* $>$ 0,3 pada seluruh butir pertanyaan (item) pada variabel

karakteristik individu adalah valid, sehingga data yang dihasilkan dapat dianalisis lebih lanjut.

Tabel 2
Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X9	120,89	93,044	,891	,953
X10	120,92	93,927	,662	,955
X11	121,32	98,162	,418	,957
X12	121,07	94,024	,789	,954
X13	121,07	95,183	,667	,955
X14	121,20	96,329	,412	,957

Sumber : data kuesioner yang di olah

Berdasarkan tabel 2, dapat ditunjukkan bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* $>$ 0,3 pada seluruh butir pertanyaan (item)

pada variabel disiplin adalah valid, sehingga data yang dihasilkan dapat dianalisis lebih lanjut.

Tabel 3
Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	120,93	92,070	,853	,953
Y2	121,65	94,021	,690	,955
Y3	121,36	97,382	,478	,956
Y4	121,02	91,358	,662	,955
Y5	120,70	94,532	,660	,955
Y6	121,08	97,059	,652	,955
Y7	120,70	94,532	,660	,955
Y8	121,93	93,665	,863	,954
Y9	121,04	94,753	,482	,957
Y10	121,03	95,594	,748	,955

Sumber : data kuesioner yang di olah

Berdasarkan tabel 3, dapat ditunjukkan bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* > 0,3 pada seluruh butir pertanyaan (item) pada variabel disiplin adalah valid, sehingga data yang dihasilkan dapat dianalisis lebih lanjut.

Tabel 4
Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y11	121,04	97,602	,482	,956
Y12	121,06	97,544	,448	,956
Y13	121,02	95,603	,405	,958
Y14	120,98	95,981	,405	,957
Y15	120,88	93,108	,876	,953
Y16	121,08	97,059	,652	,955

Sumber : data kuesioner yang di olah,

Berdasarkan tabel 4 di atas, dapat ditunjukkan bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* > 0,3 pada seluruh butir pertanyaan (item) pada variabel disiplin adalah valid, sehingga data yang dihasilkan dapat dianalisis lebih lanjut.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas data hasil penelitian untuk variabel Eksogen dan Endogen adalah sebagai berikut :

Tabel 5
Reliability Statistics Variabel

Variabel	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Karakteristik Individu	99,1682	60,387	,915	,925
Iklim Organisasi	96,3925	59,090	,912	,926
Kepuasan Kerja	89,2804	52,298	,961	,915
Prestasi Kerja	104,2336	76,218	,812	,966

Sumber : data kuesioner yang di olah

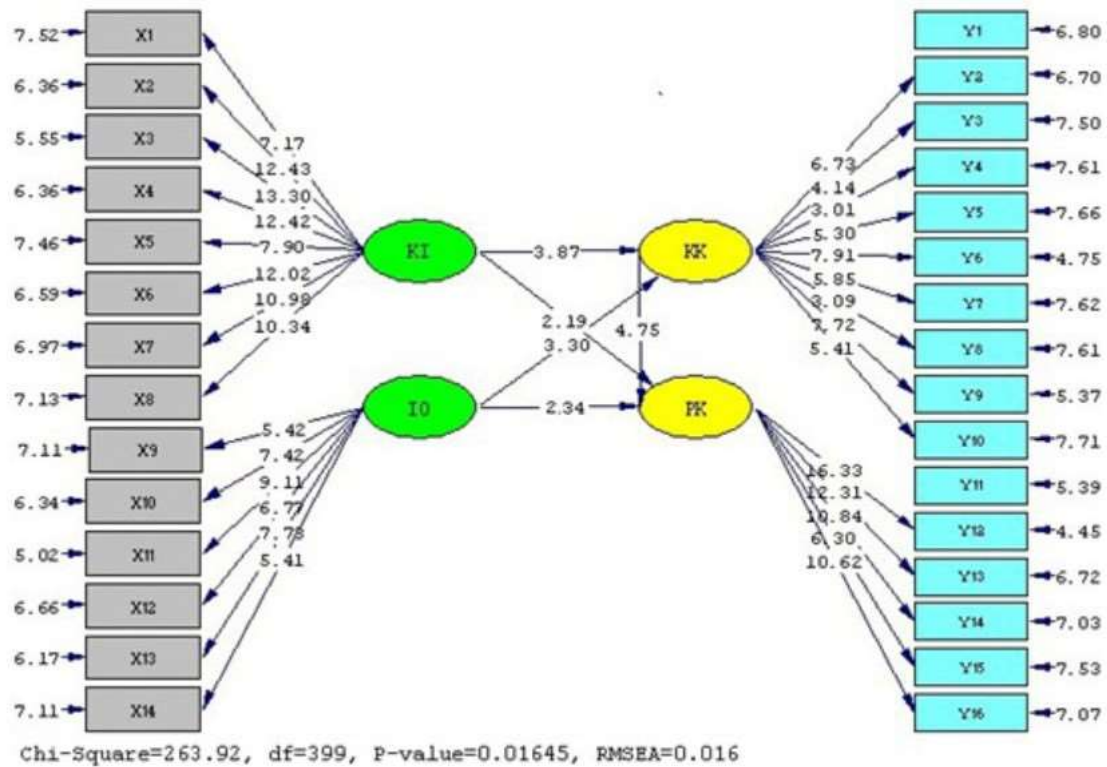
Nilai Cronbach's Alpha pada Tabel 5 menunjukkan bahwa untuk variabel Karakteristik Individu ($\alpha = 0.925$), Iklim Organisasi ($\alpha = 0.926$), Kepuasan Kerja ($\alpha = 0.915$) dan Prestasi Kerja ($\alpha = 0.966$). Semua variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0.60 ($\alpha > 0.60$), maka instrumen penelitian ini bisa dikatakan reliabel.

2. Analisis *Structural Equation Modelling* (SEM)

Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang telah ditetapkan dengan menggunakan data sampel yang diperoleh. Metode Statistik Inferensial yang digunakan dalam analisis data penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling* (SEM). Data yang diperoleh dan

responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian melalui kuesioner yang disebarakan, akan dianalisis dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) berdasarkan program Lisrel 8.70 di peroleh hasil berupa path diagram dan *printed output*. *Output* yang terdapat dalam *path diagram* akan menginformasikan tentang *standardized solution* yang menunjukkan *loading factor*, nilai *error variance* yang menunjukkan kesalahan pengukuran estimasi parameter, nilai *standard error* yang akan digunakan untuk membagi nilai estimasi parameter sehingga di peroleh *t-value*, serta *t-value* yang menunjukkan signifikansi.

Hasil pendugaan untuk analisis full model SEM berdasarkan t-value ditampilkan pada gambar berikut :



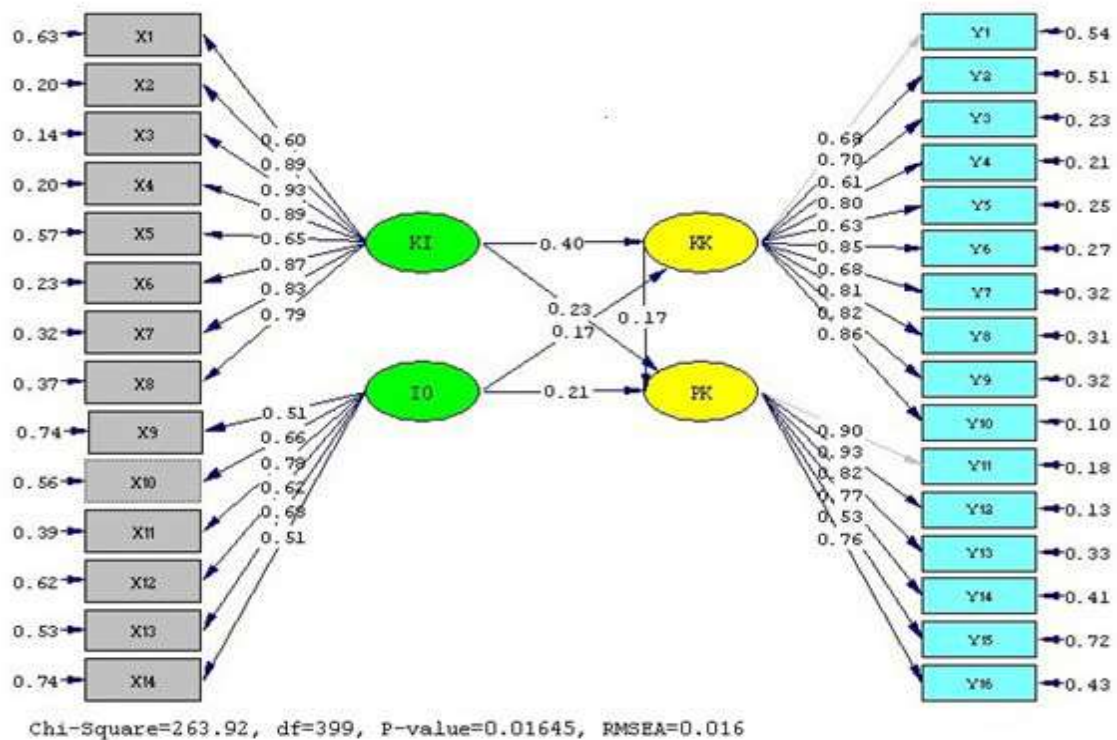
Sumber :Output Lisrel hasil olahan peneliti

Gambar 2 Full model berdasarkan T-Value

Berdasarkan gambar 2 dapat diketahui bahwa semua parameter pada full model seluruhnya signifikan (nilai t-hitung > 1,96). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel karakteristik individu dan iklim organisasi

terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada prestasi kerja karyawan PT PLN (Persero) UIW S2JB UP3 LAHAT.

Hasil pendugaan untuk analisis full model SEM berdasarkan *Standard Loading* seperti gambar 3 dibawah ini:



Sumber :Output Lisrel hasil olahan peneliti

Gambar 3 Basic Model Standardized Solution

Keterangan:

KI_{X1-x8} : Variabel Karakteristik Individu

OI_{x9-x14} : Variabel Iklim Organisasi

KK_{y1-y10} : Variabel Kepuasan Kerja

PK_{y11-y16} : Variabel Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil standar loading tersebut diperoleh persamaan struktural sebagai berikut.

Persamaan Sub-Struktural :

Kepuasan Kerja = 0.40*Karakteristik Individu + 0.17*Iklim Organisasi

Berdasarkan model struktural tersebut dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara parsial oleh variabel karakteristik individu dan iklim organisasi. Hal ini berarti bahwa semakin baik karakteristik individu dan iklim

organisasi maka kepuasan kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UIW S2JB UP3 LAHAT akan semakin meningkat.

Besarnya pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja sebesar 0.40, sedangkan Iklim Organisasi sebesar 0.17. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik individu mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja dari pada iklim organisasi.

Persamaan Struktural :

Prestasi Kerja= 0.17*Kepuasan Kerja + 0.23*Karakteristik Individu + 0.21*Iklim Organisasi

Berdasarkan model struktural di atas dapat dijelaskan bahwa prestasi kerja dipengaruhi secara parsial oleh kepuasan kerja, karakteristik individu dan iklim

organisasi, ketiga variable tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Artinya jika kepuasan kerja, karakteristik individu dan prestasi kerja meningkat lebih baik, maka prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) UIW S2JB UP3 LAHAT akan semakin meningkat. Secara statistik, variabel tersebut berpengaruh signifikan pada taraf kepercayaan 95%.

Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja sebesar 0.17, karakteristik individu sebesar 0.23 dan iklim organisasi hanya sebesar 0.21 ,artinya

karakteristik individu mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap prestasi kerja dari pada kepuasan kerja dan iklim organisasi.

3. Uji Kecocokan Model

Untuk Menganalisis kecocokan data dengan model secara keseluruhan atau di dalam Lisrel disebut *Goodness of Fit* (GOF). Pengujian ini akan mengevaluasi apakah model yang dihasilkan merupakan *fit* atau tidak. Dari *printed output* yang dihasilkan estimasi pengukuran pada program Lisrel seperti pada tabel 6.

Tabel 6
Goodness of Fit Index

Goodness-Of-Fit (GOF)	Hasil Analisis	Cut Off Value	Evaluasi Model
<i>Chi-square</i>	$X^2 = 263,92$ $P = 0.0164$	Probabilitas $P \geq 0,05$	Baik
GFI	0.96	$GFI > 0.90$	Baik
IFI	0.97	$IFI \geq 0.90$	Baik
AGFI	0.96	$AGFI \geq 0.90$	Baik
TLI atau NNFI	0.96	$TLI \geq 0.95$	Baik
CFI	0.97	$CFI \geq 0.95$	Baik
RMSEA	0.016	$RMSEA \leq 0.08$	Baik

Berdasarkan Tabel 6 dan hasil analisis dari Lisrel 8.7 menunjukkan bahwa model secara keseluruhan (*Ful Model*) yang dihasilkan telah mempunyai *goodness of fit* yang baik, yang berarti seluruh model struktural yang dihasilkan merupakan model yang Fit,

C. KESIMPULAN DAN SARAN

I. Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Secara parsial dan simultan variabel karakteristik individu dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada prestasi kerja karyawan. Variabel karakteristik individu berpengaruh sebesar 0,40 terhadap kepuasan kerja dan sebesar 0,23 terhadap prestasi kerja. Variabel iklim organisasi berpengaruh sebesar 0,17 terhadap kepuasan kerja dan sebesar 0,21 terhadap prestasi kerja. Variabel kepuasan kerja berpengaruh sebesar 0,17 terhadap prestasi kerja karyawan.
- Karakteristik individu paling dominan dipengaruhi oleh konstruk kejujuran karyawan
- Iklim Organisasi paling dominan dipengaruhi oleh konstruk kondisi fisik dan ketersediaan peralatan kerja
- Kepuasan Kerja paling dominan dipengaruhi oleh konstruk taat terhadap peraturan perusahaan
- Prestasi Kerja paling dominan dipengaruhi oleh konstruk penyelesaian tugas

- b. Variabel karakteristik individu memiliki pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada prestasi kerja karyawan PT PLN (persero) W-S2JB Cabang Lahat

2. Saran

Hasil penelitian prestasi kerja ini diharapkan akan memberikan *feedback* yang positif kepada manajemen perusahaan agar :

- Meningkatkan karakteristik karyawan terutama berdasarkan kemampuan, sikap, nilai, dan minat dengan training *interpersonal skill (soft skill)*, dan menempatkan karyawan sesuai kompetensinya.
- Meningkatkan iklim organisasi dengan menambah dan memperbaiki beberapa peralatan kantor yang rusak serta dengan menciptakan suasana kerja yang nyaman
- Meningkatkan kepuasan dengan memberikan training leadership untuk pimpinan agar pimpinan bisa bekerja sama dengan baik dengan bawahan..

DAFTAR PUSTAKA

- 1) Hasibuan, Malayu,S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta, Indonesia
- 2) Mangkunegara, A.A.P., 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Rafika Aditama, Bandung, Indonesia.
- 3) Riva'i, Venitzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo, Jakarta, Indonesia
- 4) Robbins, S dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi, Konsep Kontroversi dan Aplikasi*. Prehallindo, Jakarta, Indonesia.

- 5) Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta, Indonesia
- 6) Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :Alfabeta, CV.