

## PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Fitri Hariyanti <sup>1)</sup>

<sup>1)</sup> Universitas Muhammadiyah Bengkulu  
[fitriumb@gmail.com](mailto:fitriumb@gmail.com)

### ABSTRACT

The decline on employee performance is due to they are not able to reach targets as required by company. They must be decided by the company because they have poor performance such as sales, who did not reach the target during the trial period. Employees who are not conscientious, employees who are not alert in working, for example handling tasks that cannot be done in a predetermined time. This research took a sample of 42 respondents by using the total sampling technique. The data collection technique is done through observation and questionnaires. The data analysis technique is multiple linear regressions. Then also will tested, such as validity test, reliability test, classical assumption test followed by hypothesis testing.

The results showed that there was an effect of individual characteristics (X1) on employee performance (Y) at PT. Genta Lampung Makmur Bengkulu, it was to 0,000, thus  $H_0$  was rejected and  $H_a$  was accepted. The significance value of variable X has an effect on employee performance (Y). Thenalso, the effect of internal communication (X2) on employee performance, with its value 0.031, thus  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. From these significance values obtained, the variable X2 has an effect on employee performance (Y). Individual characteristics and internal communication simultaneously have an effect on employee performance with a value of  $F_{sig} < \alpha$  where  $F_{sig}$  is 0,000.

**Keywords: Individual Characteristics, Internal Communication, Performance.**

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia kini semakin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi, banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing, mereka membuat sasaran, strategi inovasi dan mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi, bila sumber daya manusia diabaikan maka organisasi tidak akan berhasil mencapai tujuan dan sasaran yang ingin dicapai (Sedarmayanti, 2013)

Salah satu aspek yang berkenaan dengan sumber daya manusia yang harus diperhatikan oleh organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan. Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), atau juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2007, Anjani, 2019, Asmawi, 2017, Onsardi, 2018).

Rendahnya kinerja karyawan pada suatu organisasi/perusahaan dapat diakibatkan beberapa faktor. Dari pra riset yang penulis lakukan pada objek penelitian ditemukan beberapa faktor yang diduga diantaranya adalah karakteristik individu itu sendiri sebagai pekerja dan komunikasi internal yang mengalami sumbatan, sehingga berdampak kepada rendahnya kinerja karyawan itu sendiri.

Karakteristik individu yang berbeda-beda ini disebabkan oleh usia, jenis kelamin, jumlah tanggungan, status pernikahan, dan pengalaman kerja pegawai. Faktor-faktor yang mudah didefinisikan dan tersedia dalam berkas personalia seorang pegawai menampilkan beberapa karakteristik individu, diantaranya ialah usia, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan, dan masa jabatan. Rahman (2013), 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.

## **METODE PENELITIAN**

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti, karena itu di pandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2006). Sedangkan menurut Sugiyono (2013) populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Genta Lampung Makmur berjumlah 65 orang. Dari populasi tersebut semuanya dijadikan sampel penelitian yaitu sampel jenuh.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Kuesioner atau daftar pertanyaan merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyusun pertanyaan – pertanyaan yang sifatnya tertutup dan harus diisi oleh responden dengan cara memilih salah satu alternative jawaban yang tersedia.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linear berganda bertujuan untuk memprediksi berapa besar kekuatan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F.

## HASIL PENELITIAN

Dari perhitungan komputer yaitu perhitungan dengan SPSS versi 16 *for windows* didapatkan persamaan regresinya adalah:

$$Y = 7,577 + 0,592 X_1 + 0,323 X_2 + e$$

Angka tersebut masing-masing secara ekonomi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta = 7,577 Bernilai positif maka artinya jika nilai variabel karakteristik individu (X1) dan komunikasi internal (X2) dianggap tidak ada atau sama dengan 0, maka nilai kinerja karyawan akan semakin bertambah atau mengalami peningkatan yaitu 7,577
2. Nilai koefisien variabel (X1). Bernilai positif yaitu 0,592 artinya apabila karakteristik individu mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,592 dengan asumsi variabel komunikasi internal (X2) nilainya konstan.
3. Nilai koefisien variabel variasi (X2) 0,323. Bernilai positif yaitu 0,323 artinya apabila komunikasi internal mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,323 satuan dengan asumsi variabel (X1) nilainya konstan.

Hasil R Square ( $R^2$ )=0,922. Nilai ini mempunyai arti bahwa independen, secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 92,2 % dalam mempengaruhi variabel dependen sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Dari hasil pengujian hipotesis terdapat pengaruh karakteristik individu (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Genta Lampung Makmur Bengkulu sebesar 0,000 dengan demikian  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Terdapat pengaruh komunikasi internal (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Genta Lampung makmur sebesar 0,031 dengan demikian  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X2 berpengaruh terhadap kinerja karyawan(Y).

Berdasarkan hasil uji F 188,752, > F tabel 3,211, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

## PEMBAHASAN

Dari hasil analisis statistik yang telah dilakukan diatas menunjukkan pengaruh variabel karakteristik individu dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada PT. Genta Lampung Makmur Bengkulu adalah signifikan. Hasil ini mengindikasikan bahwa naik turunnya kinerja karyawan yang bekerja pada PT. Genta Lampung Makmur Bengkulu oleh seberapa baik karakteristik individu atau kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Kondisi ini diperkuat dengan perolehan hasil penelitian menunjukkan pengaruh antara variabel karakteristik individu (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada PT. Genta Lampung makmur Bengkulu.

Karakteristik individu merupakan kemampuan dasar yang dimiliki oleh seseorang berupa keterampilan, keahlian, kecakapan dan lain-lain dalam hubungannya dengan melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang baik dan maksimal. Karakteristik individu seseorang termasuk dalam kategori tinggi atau baik nantinya akan

dibuktikan dan ditunjukkan apabila ia sudah melakukan pekerjaan. Sebaliknya, apabila mempunyai kompetensi tingkat rendah, ia akan cenderung berkinerja rendah pula.

Komunikasi Internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,031. Komunikasi antara atasan dengan bawahan yang tidak canggung berdampak pimpinan memberikan pujian kepada bawahannya ketika seorang pegawai memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hal ini sesuai dengan pernyataan pegawai bahwa pimpinan memberikan pujian bagi para pegawai yang berprestasi dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pimpinan dalam mengkomunikasikan tugas-tugas yang harus dilakukan pegawai dengan baik. Hal ini ditunjukkan bahwa pegawai mudah mengerti apa yang harus dikerjakan berdasarkan tugas masing-masing pegawai karena pegawai kebanyakan memiliki pengalaman kerja yang sudah lama.

Komunikasi ke bawah dalam bentuk Instruksi tugas yaitu Instruksi tugas atau pekerjaan yaitu pesan yang disampaikan kepada bawahan mengenai apa yang diharapkan dilakukan mereka dan bagaimana melakukannya. Pesan itu mungkin bervariasi seperti perintah langsung, deskripsi tugas, prosedur manual, program latihan tertentu dan lain-lain. Sumber daya manusia terutama karyawan membutuhkan stimulus berkelanjutan agar tetap bisa menjalankan tugas-tugasnya dengan baik. dalam hal ini, kinerja sangat dibutuhkan.

## **KESIMPULAN**

Dari pembahasan di atas dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT. Genta Lampung Makmur Bengkulu.
2. Terdapat pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan PT. Genta Lampung Makmur Bengkulu.
3. Karakteristik individu dan komunikasi internal bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Genta Lampung Makmur Bengkulu.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Anjani, R. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 2 (2).
- 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, Prasetyo, 2008. "Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah BMT Kaffah Yogyakarta", Surakarta, Skripsi FE STAIN.
- Ambar. Teguh Sulistiani dan Rosidah. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik). Cetaklan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Astuti, Dewi. 2014. *Manajemen Keuangan Perusahaan*. Cetakan Pertama. Jakarta: Ghalia.
- Gita, Lestari. 2017. *Pengaruh Komunikasi Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Industri Media PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru*, JOM FISIP Vol. 4 No. 2 – Oktober 2017
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi revisi. Cetakan ketujuh. Penerbit : Bumi Aksara. Jakarta.
- Onsardi, O. (2018). Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *COSTING: Journal of Economic, Bussines and Accounting*, 2(1), 1-13.
- Onsardi, O. (2019). *Implementasi Manajemen Kinerja Di Universitas Muhammadiyah Bengkulu* (No. kzyfx). Center for Open Science.
- Rahajeng E, Tuminah, Sulistyowati. *Prevalensi Hipertensi dan Determinannya di Indonesia*. Jakarta; Pusat Penelitian Biomedis dan Farmasi Badan Penelitian Kesehatan Departemen Kesehatan RI, Jakarta; 2014
- Robbins, S. 2014, *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Salemba Medika, Jakarta
- Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, Henry, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. STIE : YKPN
- Siswadi. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis MEDIA EKONOMI* Volume XVI, No.1 Januari 2016
- Sofyandi, Herman. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu
- Suranto. 2013. *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Graha Ilmu.