Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto

Dinda Fatmah
Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al-Anwar Mojokerto, Indonesia
e-mail: *dindafatmah@stie-alanwar.ac.id*

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan asset yang sangat berharga dalam pencapaian tujuan sebuah perusahaan. Tidak dapat dipungkiri bahwa faktor manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam menjalankannya, oleh karena itu perhatian terhadap karakteristik pekerjaan dan kompetensi karyawan sangat perlu untuk meningkatkan kinerja karyawan atau pencapaian tujuan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui apakah kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan populasi sebanyak 80 karyawan pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data digunakan analisis regresi dengan bantuan program SPSS versi 23. Berdasarkan hasil analisis regresi, ditemukan bahwa: Pertama, terdapat pengaruh yang positif antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan.Kedua, terdapat pengaruh positif antara kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan. Ketiga, terdapat pengaruh yang positif antara karakteristik pekerjaan dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci: *karakteristik pekerjaan, kompetensi karyawan, kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Dalam dunia usaha, yang menjadi ukuran keberhasilan perusahaan adalah pembagian dan penggolongan pekerjaan pada setiap karakter individu karyawan.Karakteristik pekerjaan akan mempengaruhi keadaan psikologis bagi seorang karyawan yaitu karyawan akan merasakan keberartian mengenai aspek pekerjaan yang dihadapinya kemudian karyawan tersebut akan merasa bertanggung jawab terhadap hasil dari suatu pekerjaan yang dibuatnya dan dapat mengaplikasikan pengetahuan yang diperoleh untuk menghadapi pekerjaannya serta peningkatan mutu karyawan yang selanjutnya akan memperoleh hasil akhir yaitu motivasi kerja yang tinggi, kinerja yang berkualitas tinggi dan kepuasan karyawan. Penelitiannya Djastuti (2015) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, komitmen, kinerja karyawan manajerial, Menurut Otmo (2013) karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Jika karakteristik pekerjaan diterapkan dengan baik maka akan menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan.Rahajaan *et al*, (2012) Karakteristik Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Lingkungan Kerja dan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu keberhasilan perusahaan juga dapat dipengaruhi oleh penempatan karyawan. Penempatan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya juga merupakan salah satu faktor penentu dalam peningkatan kinerja. Kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi

terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup lama dalam diri manusia (Ruky, 2006). Kompetensi dalam kaitannya dengan kinerja dapat digolongkan dalam dua kelompok (Ruky, 2006) yaitu kompetensi ambang (*threshold competencies*) yaitu kriteria minimal yang harus bisa dipenuhi pemegang jabatan agar dapat bekerja dengan efektif dan kompetensi pembeda (*differentiating competencies*) yaitu kriteria yang membedakan orang yang mencapai kinerja superior dan orang yang kinerjanya rata-rata.

Untuk meningkatkan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh karakteristi pekerjaan dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan CV. Percetakan Fajar.

Karakteristik Pekerjaan

Karakterisitk pekerjaan merupakan bagian dari pengayaan pekerjaan. Berdasarkan pendekatan di atas mengenai pengayaan pekerjaan, model karakteristik pekerjaan adalah salah satu yang digunakan secara luas. Menurut Hackman dan Oldham (1980:80) menyatakan bahwa Karakteristik pekerjaan adalah aspek internal dari suatu pekerjaan yang mengacu pada isi dan kondisi pekerjaan. Sedangkan menurut Robbins (2003:218) "Teori karakteristik kerja upaya mengidentifikasikan karakteristik tugas dari pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan-pekerjaan yang berbeda, dan hubungannya dengan motivasi, kepuasan dan kinerja karyawan.

Menurut Panggabean (2004:130) Karakteristik pekerjaan berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri dimana berkaitan dengan cara bagaimana karyawan menilai tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya. Berry dan Houston (2007) Karakteristik pekerjaan adalah sikap aspek internal dari kerja itu sendiri yang terdiri dari variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, kewenangan dan tanggung jawab serta umpan balik dari tugas yang telah dilakukan.

Berdasarkan pengertian dari karakteristik pekerjaan di atas dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan faktor yang menunjukan ciri dari suatu jenis pekerjaan atau faktor yang membedakan antara suatu pekerjaan dengan jenis pekerjaan lainnya. Robbins(2003:219) karakteristik pekerjaan dibagi dalam lima dimensi pekerjaan utama yaitu: Keanekaragaman Keterampilan *(Skill Variety),* Identitas Tugas *(Task Identity),* Arti Tugas *(Task Significance),* Otonomi *(Autonomy) dan* Umpan Balik *(Feedback)* kelima dimensi ini yang selanjutnya dipakai sebagai indikator dalam penelitian ini.

Kompetensi Karyawan

Secara literal, kompetensi diartikan sebagai berjuang bersama-sama. Kompetensi terkait erat dengan ide tentang kapabilitas. Orang yang menyebut dirinya kompeten adalah orang yang memiliki kapabilitas. Sutrisno (2010: 202) menyatakan bahwa secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik, Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu kegiatan, terkadang bersifat khusus atau unik.

Wibowo (2008: 86) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Selanjutnya dikatakan bahwa konsep diri adalah sikap, nilai-nilai atau citra diri seseorang dengan memiliki rasa percaya diri, pengetahuan dan ketrampilan yang sesuai. Menurut Mc.Clelland dalam Sedarmayanti

(2011:126) kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Pengelompokan kompetensi terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan atribut personal (*personal attributs*). Pengetahuan lebih terlihat dan mudah dikenali dalam mencocokan orang terhadap pekerjaannya, hal ini merupakan kompetensi yang terlihat, sedangkan keterampilan walaupun sebagian dapat terlihat seperti keterampilan teknis inseminasi buatan. Kecakapan yang dapat meningkatkan kinerja merupakan kompetensi tersembunyi.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dalam kerja dengan menintegrasikan pengetahuan, keterampilan, kemampuan serta nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam rangka pelaksanaan tugasnya secara professional, efektif dan efisien. Untuk selanjutnya kompetensi karyawan yang di pakai sebagai acuan pembuatan instrumen penelitian menggunakan instrument yang dikembangkan oleh Sedarmayanti (2011) yaitu: pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan atribut personal (*personal attributs*)

KinerjaKaryawan

Kinerja adalah salah satu ukuran dari perilaku yang aktual di tempat kerja yang bersifat multidimensional, di mana indikator kinerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja dan kerja sama dengan rekan kerja (Mathis & Jackson, 2008:189). Aida (2004) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masingmasing dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja adalah keberhasilan personel, tim, atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan (Mulyadi, 2007:337).

Sedangkan Purnama (2011) mendefinisikan kinerja sebagai keberhasilan dari upaya untuk mencapai tujuan. Menurut Nurfitriana (2004), kinerja adalah hasil kerja yang bisa dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masingmasing dalam rangka mencapai tujuan**.**Tika (2006:121) mendefinisikan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

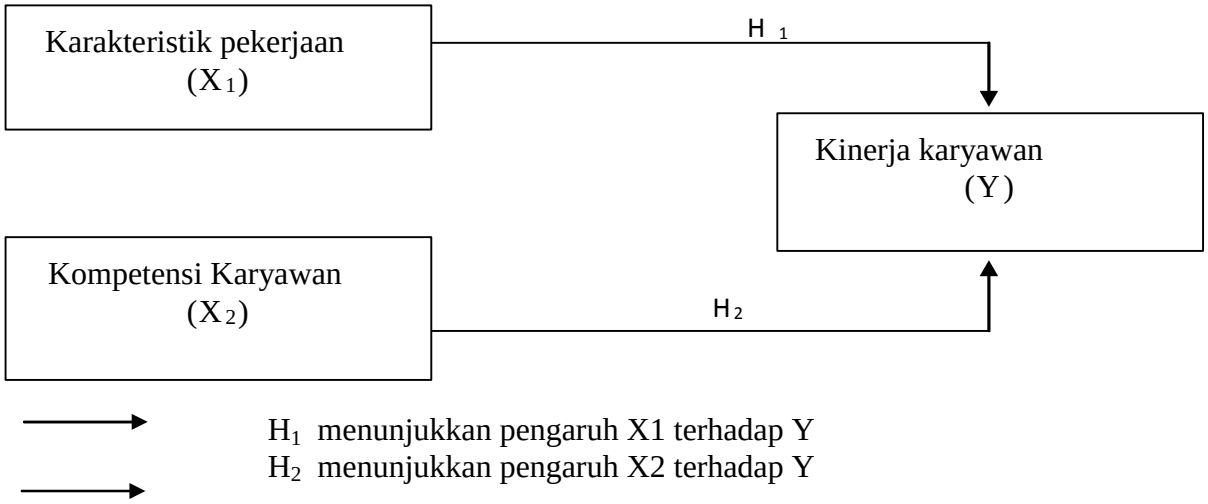
Dari berbagai pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan yang diraih oleh karyawan dalam melakukan suatu aktivitas kerja dengan merujuk kepada tugas yang harus dilakukannya. Untuk selanjutnya tingkat keberhasilan yang diraih oleh karyawan yang di pakai sebagai acuan pembuatan instrumen penelitian menggunakan instrument yang dikembangkan oleh Purnama (2014) dan Miner (2004) yang meliputi; kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan kerja sama.

Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual menggambarkan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto. kinerja karyawan dapat terus meningkat karena adanya pengaruh karakteristik pekerjaan yang unggul dan adanya kompetensi karyawan yang baik. Dalam upaya untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan, pengaruh karakteristik pekerjaan juga didukung dengan kompetensi karyawan yang baik.

Maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinrja karyawan karyawan.
2. Diduga terdapat pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinrja karyawan karyawan.

.

METODE PENELITIAN

Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaandan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan penjelasan tentang bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaandan kompetensi karyawan.

Dilihat dari pokok bahasan, penelitian ini dirancang sebagai orientasi penelitian dan tindakan. Data yang diambil dari sasaran atau subjek penelitian adalah data tentang orientasi individu, seperti karakteristik pekerjaandan kompetensi karyawan. Desain penelitian penelitian memiliki keunggulan dibandingkan dengan karakteristik subjek penelitian yang berkaitan dengan data karakter individu, seperti usia, masa kerja, jenis kelamin dan sebagainya. Oleh karena penelitian dengan orientasi dan action plan memberikan kesempatan untuk memberikan solusi yang menyarankan perubahan.

Dilihat dari dimensi waktu, penelitian ini dirancang sebagai penelitian cross-sectional. Menurut Murray *et al.,* (2015) meskipun disain cross-sectional biasanya digunakan secara deskriptif dan explanatory, dan penelitian ini merupakan penelitian explanatory, namun disesuaikan dengan pokok bahasan yang melekat dan tidak menyentuh atau dipengaruhi oleh dimensi. Waktu, maka penggunaan draf cross-sectional tidak akan mempengaruhi validitas dan reliabilitas data yang terkumpul.

Dilihat dari sifat hubungan antar variabel, penelitian ini dirancang sebagai penelitian komparatif kausal. Variabel yang satu dengan variabel lain yang tidak dijelaskan hubungan korelasi, lebih dari itu akan dijelaskan dan dianalisis efeknya sesuai dengan variabel. Dari perancangan hubungan antar variabel, kita dapat menentukan label untuk setiap variabel sebagai berikut: 1) Variabel bebas: karakteristik pekerjaandan kompetensi karyawan 2) variabel dependen: kinerja karyawan.

Jumlah populasi dalam penelitian semua karyawan CV. Percetakan Dawn Mojokerto berjumlah 80 karyawan, menurut Arikunto (2006) jika subjek kurang dari 100, sebaiknya diambil semua penelitian yang merupakan populasi penelitian. Data dikumpulkan

dengan menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data menggunakan analisis regresi dengan bantuan SPSS versi 23

HASIL ANALISIS

Hasil Uji Validitas

Uji validitas instrumen diberikan kepada 80 responden, dan hasilnya dianalisis menggunakan korelasi *produck moment person*. Hasilnya dibandingkan dengan r_{table} pada taraf signifikan 5% dengan n = 80, dan diketahui r_{table} = 0,220.

Hasil uji validitas menunjukkan hasil r_{hitung} dari semua item kuesioner dari variabel karakteristik pekerjaan dan kompetensi karyawan dan kinerja karyawan mempunyai nilai lebih besar dari r_{tabel} = 0,220. Dengan demikian seluruh item kuisioner untuk variabel karakteristik pekerjaan, kompetensi karyawan dan kinerja karyawan dianggap valid sebagai alat ukur dan dapat digunakan untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini

Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas diteruskan dengan uji reliabilitas untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian dapat diandalkan. Kriterianya adalah apabila hasil korelasi *alpha* lebih besar dari 0,600 maka instrumen dapat dikatakan reliabel. Hasil ringkasan tes reliabilitas menunjukkan nilai reliabilitas *Alpha Cronbach's* variabel karakteristik pekerjaan, kompetensi karyawan dan kinerja karyawan mempunyai nilai lebih besar dari r_{tabel} = 0,600. Dengan demikian seluruh item kuisioner untuk variabel karakteristik pekerjaan, kompetensi karyawan dan kinerja karyawan dianggap reliable. *"Reliabilities less than.60 are generally considered to be poor, those in the .7 range, to be acceptable, and those over .8 to be good"* atau "Nilai alpha yang lebih rendah dari 0.60 pada umumnya dikatakan reliabilitasnya rendah, nilai alpha berkisar 0.7 dikatakan dapat diterima, dan nilai alpha lebih besar dari 0.80 dikatakan baik" (Sekaran, 2000:287).

Hasil Uji Regresi

Berdasarkan perhitungan menggunakan program analisis regresi antara variabel-variabel dalam karakteristik pekerjaan(X1) dan kompetensi karyawan(X2) berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan), dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 23*dan dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut

Tabel 1. Hasil Analisis Statistik

Variabel	B	T	Sig. t
konstanta	32.927	4.121	.000
Karakteristik pekerjaan	.262	3.527	.001
kompetensi karyawan	.230	3.335	.004
R	.492[a]		
R. Square	.351		
Adjusted R. Square	.129		
F	6.856		
Sig. F	.002		

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Dari tabel 1 dijelaskan pada kolom R bahwa koefisien korelasi (rxy) = 0.492 dan kemudian dibandingkan dengan Rtabel pada tingkat signifikansi 5% dengan n = 80 adalah 0.220 sehingga diketahui R hitung 0.492> Rtabel 0.220. Dengan nilai probabilitas 0.000, uji F 6.856> Ftabel 3.12 dan Sig. (2-tailed) lebih kecil dari pada tingkat signifikansi (α = 0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik pekerjaandan kompetensi karyawan berpengaruh signifikan secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Kolom R square hasil 0.351 berarti bahwa 35.1% kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaandan kompetensi karyawan dan sisanya 64.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Dari tabel 2 di atas, konstanta dan koefisien persamaan regresi sederhana diperoleh dari kolom B sehingga persamaan regresi linier adalah sebagai berikut Y =

32.927 + 0.262X1 + 0.230X2 + ε0. Ini berarti bahwa jika variabel karakteristik pekerjaanmeningkat satu unit, maka akan berakibat pada peningkatan kinerja karyawan sebesar 2.626 unit, jika variabel kompetensi karyawan meningkat satu unit, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 2.3030 unit, dan bila tidak ada pengaruh variabel bebas X1 (karakteristik pekerjaan) dan X2 (kompetensi karyawan), kinerja karyawan adalah 32.927.

Dari tabel 2 dapat dijelaskan juga bahwa untuk karakteristik pekerjaan t = 3.527 dengan nilai probabilitas 0.001 dan dibandingkan dengan rtabel pada tingkat signifikansi 5% dengan n = 80 t test 3.709> t tabel 1.991 dan sig. (2-tailed) lebih kecil dari pada tingkat signifikansi (α = 0.05), sehingga koefisien korelasi X1 (karakteristik pekerjaan) dengan variabel Y (kinerja) sangat signifikan. Sedangkan untuk kompetensi kerja t = 3.335 dengan nilai probabilitas 0.004 dan dibandingkan dengan rtabel pada tingkat signifikansi 5% dengan n = 80 t test 3.335> t tabel 1.991 dan sig. (2-tailed) lebih kecil dari pada tingkat signifikansi (α = 0.05), sehingga koefisien korelasi X2 (kompetensi kerja) dengan variabel Y (kinerja) signifikan

Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi pada table 2 disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Prastowo (2011) kecocokan karakteristik pekerjaan mempengaruhi kinerja. Hasil penelitian menunjukan bahwa karyawan memahami secara baik bidang tugasnya yang berkaitan dengan variasi pekerjaan, peluang menggunakan keahliannya, memahami dengan baik prosedur yang dikerjakan dan pekerjaan yang dilakukan penting bagi pihak lain (konsumen) dan intern organisasi dan karyawan menerima umpan balik yang baik tentang pelaksanaan hasil pekerjaannya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hermanto (2015) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerjakaryawan.Hasil penelitian menunjukan bahwa presepsi karyawan terhadap karaktersitik pekerjaan yang tinggi berkaitan dengan penempatan karyawan sesuai dengan kemapuan dan keahlian sehingga mereka dapat memaksimalkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, karyawan menyadari bahwa tugas dan pekerjaannya sangat bermanfaat bagi pihak diluar organisasi dan masyarakat pada umumnya, serta bermanfaat bagi pihak perusahaan, karyawan memahami dengan baik ruang lingkup tugas dan prosedur pelaksanaan tugas yang dikerjakan, tetapi kebebasan merencanakan pekerjaan, kebebasan dalam mengambil keputusan terkait dengan pelaksanaan tugas belum diberikan secara penuh, serta karyawan dengan leluasa mendapatkan informasi dan mengetahui kemajuan dan prestasi dalam bekerja akan meningkatkan kinerja kerjanya.

Tanaka (2002) Jenis dan tingkat otonomi yang dimiliki karyawan akan mempengaruhi penggunaan jenis fasilitas kantor yang dibutuhkan guna mengoptimalkan kinerja mereka. Seperti ruang kerja karyawan yang membutuhkan tingkat interaksi yang tinggi dengan anggota timnya yang lain, akan sangat berbeda dengan ruang kerja yang karyawan yang kurang membutuhkan interaksi sosial (Quible dalam Sukoco, 2007). Subyantoro (2009) karakteristik pekerjaan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Senada dengan yang diutarakan oleh Krishnan *et al.,* (2010) yang menyatakan bahwa dimensi karakteristik pekerjaan (otonomi kerja, ragam kerja dan signifikansi kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan hasil penelitianPrastowo (2011) yang menyatakan karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasaan kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi pada table 2 disimpulkan bahwa kompetensi karyawan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitiannya Osei & Ackah (2015) yang menyatakanbahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap hasil kinerja. Perusahaan menyadari manfaat luar biasa yang mereka nikmati sebagai akibat memiliki kompetensi kerja yang efektif dan efisien. Alsabbah and Ibrahim (2016)hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi kerja yang meliputi keterampilan keras dan lunak memiliki peran terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian Maneesawangwong & Suvanujasiri (2012) menyatakan kompetensi kepemimpinan sangat penting dalam meningkatkan kinerja. June et al., (2013) hasil penelitiannya menunjukkan hubungan yang signifikan antara kompetensi, kecocokan personel kerja dan kinerja pegawai. Kim & Diefendorff (2015)kompetensi emosional secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja, kinerja akan meningkat jika kompetensi emosional meningkat. Chakraborty (2013) tingkat kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan tingkat sikap yang relevan akan membantu perancangan program perusahaan yang lebih efektif.Assamoi (2015)menyatakan bahwa manajer dan masyarakat semakin meminta lulusan yang kompeten dan siap bekerja dengan memiliki sejumlah kemampuan dan kompetensi saat memasuki dunia kerja. Bufquin*et al*., (2017) hasil penelitian ini menemukan kompetensi yang dirasakan rekan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan komitmen organisasional mereka. Untari (2014) menyatakan bahwa naik turunnya kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan ditentukan oleh seberapa baik kompetensi atau kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menyeleasikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan serta seberapa baik lingkungan mereka dalam melakukan pekerjaan. Penempatan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya juga merupakan salah satu faktor penentu dalam peningkatan kepuasan kerja. Kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup lama dalam diri manusia (Ruky, 2006). Kompetensi dalam kaitannya dengan kinerja dapat digolongkan dalam dua kelompok (Ruky, 2006) yaitu kompetensi ambang (*threshold competencies*) yaitu kriteria minimal yang harus bisa dipenuhi pemegang jabatan agar dapat bekerja dengan efektif dan kompetensi pembeda (*differentiating competencies*) yaitu kriteria yang membedakan orang yang mencapai kinerja superior dan orang yang kinerjanya rata-rata. Hasibuan (2005:10) mengemukakan bahwa manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Pada setiap organisasi, swasta atau publik perlu membangun sumber daya manusia yang dimiliki secara profesional dan memiliki kompetensi yang tinggi. Sumber daya manusia yang berkompetensi tinggi akan menjadi pusat keunggulan organisasi sekaligus sebagai pendukung daya saing organisasi dalam memasuki era globalisasi dan menghadapi lingkungan usaha serta kondisi sosial masyarakat yang mengalami perubahan begitu cepat. Peran Sumber daya manusia dalam organisasi mempunyai arti yang sama pentingnya dengan pekerjaan itu sendiri, sehingga interaksi antara organisasi dan Sumber daya manusia menjadi fokus perhatian para manajer. Oleh sebab itu, kemapuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia harus sesuai dengan tuntutan lingkungan organisasi. Hal ini berarti sumberdaya manusia akan dipusatkan pada kompetensi manusia. Jika manusia digunakan sebagai pembangunan organisasi, maka apa yang mereka bawa ke pekerjaan yaitu kompetensi menjadi sangat penting.Penelitian ini memberikan panduan yang sangat baik kepada manajer, pendidik, peneliti, dan manajemen sumber daya manusia lainnya untuk mencari strategi dalam

mengembangkan tugasnya membangun perusahaan dan organisasi di lingkungan bisnis global saat ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian tentang pengaruh karakteristik pekerjaandan kompetensi karyawan dapat disimpulkan sebagai berikut: Pertama, terdapat pengaruh positif signifikan karakteristik pekerjaanterhadap Kinerja Karyawan. Kedua, terdapat pengaruh positif signifikan kompetensi karyawan terhadap Kinerja Karyawan. Ketiga, terdapat pengaruh positif karakteristik pekerjaandan kompetensi karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

SARAN

Sehubungan dengan kesimpulan yang ada, dibawah ini diberikan beberapa saran sebagai upaya dalam perbaikan dan sebagai bahan pertimbangan bagi karyawan dan perusahaan, saran-saran yang disampaikan adalah sebagai berikut: Berdasarkan penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaanberpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pertama, Diharpakan perusahaan perlu memberikan tambahan pelatihan khususnya pelatihan tentang pengembangan diri yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Seperti mengajarkan karyawan untuk mengungkapkan perasaannya dalam komunikasi sehari-hari sacara bebas dan wajar serta mampu mengenali perasaan tersebut, misalnya gembira ataupun marah.

Kedua, terkait bahwa kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perusahaan harus mempertahankan kompetensi karyawan yang telah ditetapkan selama ini, agar kinerja karyawan tetap berada pada tingkat yang tinggi.

Dan ketiga, bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini diharapkan untuk menyempurnakannya yaitu dengan menggunakan variabel lain selain variable karakteristik pekerjaan dan kompetensi karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Aida & Listianingsih. 2004. Pengaruh sistem pengukuran kinerja sistem *reward dan profit center* terhadap hubungan antara *total Quality management* dengan kinerja manajerial. SNA VIII. Solo

Alsabbah, Y. M., & Ibrahim, H. I. 2016. Training, Competence and Job Performance: An Empirical Evidence. *The Social Sciences*, *11*(19), 4628-4632.

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Assamoi, C. A. 2015. Core Competencies Development among Science and Technology (S&T) College Students and New Graduates. *American Journal of Educational Research*, *3*(9), 1077-1084.

Berry, L.M. and Houston, J.P. 2007. *Psychology at Work. An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. New York: McGraw-Hill International

Bufquin, D., DiPietro, R., Orlowski, M., & Partlow, C. 2017. The influence of restaurant co-workers' perceived warmth and competence on employees' turnover intentions: The mediating role of job attitudes. *International Journal of Hospitality Management*, *60*, 13-22.

Chakraborty, R. C. 2013. A Model for Assessing Competency Level. *International Journal of Human Resource Management and Research*, *3*(4), 33-40.

Djastuti, I. 2015. The influence of job characteristics on job satisfaction, organizational commitment and managerial performance a study on construction companies in Central Java. *International Research Journal of Business Studies*, *3*(2).

Hachman, J.R., & Oldman, G.R. 1980. Work Redesign. Reading, MA: Addisonwesley

Hadi, Sutrisno, 2000, *Metodologie Research Jilid I*, Andi Offset, Jogyakarta, Ed. I, Cet. XXX.

Hasibuan, S.P. Malayu. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Jakarta, Bumi Aksara

Hermanto, H. 2015. Pengaruh Faktor Karakteristik Pekerjaan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pekerja (Suatu Kajian Pada Operator Bagian Produksi di Perusahaan Manufakturing Metal Stamping di Kota Tangerang-Banten). *Faktor Exacta*, *3*(3), 258-267.

June, S., Kheng, Y. K., & Mahmood, R. 2013. Determining the importance of competency and person-job fit for the job performance of service SMEs employees in Malaysia. *Asian Social Science*, *9*(10), 114.

Kim, T. Y., Liu, Z., & Diefendorff, J. M. 2015. Leader–member exchange and job performance: The effects of taking charge and organizational tenure. *Journal of Organizational Behavior*, *36*(2), 216-231.

Maneesawangwong, N., & Suvanujasiri, A. 2012. The important leadership competencies of higher echelon to middle-level managers in Thailand. *The International Business & Economics Research Journal (Online)*, *11*(2), 223.

Mathis Robert L., and Jackson John H. 2006. Human Resource Management, alih Bahasa. Salemba Empat, Jakarta

Miner, John. B., 2004. *Organizational Behavior: Performance and Productivity*, First Edition, random House, Inc. New York.

Mulyadi, 2007. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Penerbit salemba.

Murray, J., Elms, J., & Teller, C. 2015. Examining the role of store design on consumers' cross-sectional perceptions of retail brand loyalty. *Journal of Retailing and Consumer Services*, *38*, 147-156.

Nurfitriana, 2004. Teknologi informasi, sistem pengukuran kinerja, dan sistem penghargaan sebagai pemoderasi hubungan antara *total quality management* dengan kinerja manajerial. Akuntabilitas, Vol. 5,

Osei, A. J., & Ackah, O. 2015. Employee's Competency And Organizational Performance In The Pharmaceutical Industry. International Journal of Economics, Commerce and Management United Kingdom, Vol. 3, Issue 3, March 2015

Otmo, F. J. 2013. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Ocb (Organizational Citizenship Behavior) Pada Karyawan Pt. Menara Agung. *Jurnal Manajemen*, *2*(01).

Panggabean, S., Mutiara. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Bogor: Galea Indonesia

Prastowo, M. 2011. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, Struktur Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Estika Pulau Mas Kabupaten Tegal* (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Semarang).

Purnama, C. 2011. Motivasi dan Kemampuan Usaha Dalam meningkatkan Keberhasilan Usaha Industri Kecil (Studi Pada Industri Kecil Sepatu di Jawa Timur). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, *12*(2), pp-177.

Purnama, C. 2014. Improved Performance Through Empowerment of Small Industry. *Journal of Social Economics Research*, *1*(4), 72-86.

Rahajaan, T. E., Swasto, B., & Rahardjo, K. 2012. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior

(studi pada Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Karel Saidsuitubun Langgur). *Profit (Jurnal Administrasi Bisnis)*, *6*(2).

Robbins, S. P. 2003. *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi Aplikasi.* Edisi Kedelapan. Trans. Pujaatmaka, H & Molan, B. Jakarta: Pt. Prenlindo

Ruky S. 2006. *Manajemen Penggajian dan Pengupahan untuk Karyawan Perusahaan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2002.

Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Bandung: PT Refika Aditama

Sekaran U., 2000. Research Methods for Business: A Skill Building Approach. Singapore: John Willey and Son, Inc

Subyantoro, A. 2009. Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, *11*(1), pp-11.

Sukoco, Badri M. *2007*. Manajemen Administrasi Perkantoran Modern. Penerbit Erlangga. Jakarta

Sutrisno, Edy. *2010.* Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana. Prenada Media Group

Tanaka, K., Kitagawa, Y., Kadowaki, T. 2002. Drosophila segment polarity gene product porcupine stimulates the posttranslational N-glycosylation of wingless in the endoplasmic reticulum

Tika, Moh. Pandu, 2006. Bodaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Untari, S. 2015. Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen, 3*(10).

Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja,* Edisi keempat, Rajawali Pers, Jakarta.