

PENGARUH PERUBAHAN PERILAKU INDIVIDU DAN KARAKTERISTIK KEPRIBADIAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT GOLDEN BLOSSOM SUMATRA (GBS)

¹Shindi, ²Reva Maria Valianti, ³Nisa' Ulul Mafra

^{1,2,3} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas PGRI Palembang – Indonesia

e-mail:

¹shindi0214@gmail.com (*corresponding author*)

²revavalianti@univpgri-palembang.ac.id

³nisaulul29@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to test the effect of individual behavior changes and personality characteristics on employee performance at PT Golden Blossom Sumatra (GBS). The population of this study included 181 employees at PT Golden Blossom Sumatra (GBS), the sample drawn was 108 respondents with a proportional stratified random sampling technique. The data analysis technique used in this study was the classical assumption test, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. The results of hypothesis testing prove that there is an effect of individual behavior changes and personality characteristics simultaneously on employee performance at PT Golden Blossom Sumatra (GBS). The results of hypothesis testing prove the significant effect of individual behavior changes on employee performance and the significant influence of personality characteristics on employee performance at PT Golden Blossom Sumatra (GBS). The results of the determination coefficient show that individual behavior changes and personality characteristics can contribute to the performance of employees at PT Golden Blossom Sumatra (GBS), with a significant contribution of 89.5%.

Keywords: *Individual Behavior Changes; Personality Characteristics; Employee Performance*

Diterima (Received) : 22-07-2022

Direvisi (Revised) : 11-08-2022

Disetujui (Approved) : 28-04-2023

Dipublikasi (Published) : 01-07-2023



©2023 Copyright (Hak Cipta) : Penulis (Authors)

Diterbitkan oleh (Published by) : Program Studi Manajemen, Universitas Nusa Cendana, Kupang – Indonesia.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi (This is an open access article under license) :

CC BY (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang potensial pada dasarnya adalah modal dasar yang sangat mempunyai peranan terpenting untuk mencapai keberhasilan tujuan yang hendak dicapai oleh suatu perusahaan. Sebab perusahaan sangatlah perlu mengembangkan kapasitas sumber daya manusia yang dimilikinya sebagai suatu aset yang berpotensi sebaik mungkin. Demikian pula dalam mengikuti persaingan yang ada saat ini, perusahaan tentunya wajib mengerahkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia adalah suatu aspek yang perlu diprioritaskan guna mendorong keberhasilan dari sebuah perusahaan, sehingga dapat bertahan menghadapi ketatnya persaingan yang terjadi. Maka, perusahaan sudah sepatutnya untuk meningkatkan sumber daya manusia yang dimilikinya sebaik mungkin, sehingga perkembangan perusahaan pun akan terus meningkat.

Mangkunegara (2013) menjelaskan bahwa SDM harus dikelola dengan baik untuk mencapai pengaturan antara persyaratan pekerja dan permintaan serta batas afiliasi. Keseimbangan ini adalah kuncinya untuk tumbuh secara menguntungkan dan normal. SDM umumnya mengasumsikan bagian yang berfungsi serta mendominasi pada semua gerakan asosiasi, sebab orang sebagai penyelenggara, penghibur serta penetap pengakuan tujuan yang hierarkis. Tujuan mungkin belum dapat diakui jika tidak ada pekerjaan dinamis pekerja meskipun fakta bahwa perangkat yang mereka miliki sangat kompleks.

Menurut Wibowo (2017: 3) kinerja adalah “pelaksanaan dari rencana yang telah dikumpulkan”. Pelaksanaan pekerjaan diselesaikan oleh SDM yang memiliki kapasitas, keterampilan, inspirasi, dan minat. Bagaimana asosiasi organisasi memandang dan memperlakukan SDM-nya akan mempengaruhi mentalitas dan perilakunya dalam menyelesaikan kinerja. Kinerja pegawai dipengaruhi berbagai faktor yang dapat mempengaruhinya, sebab terciptanya kinerja pegawai yang optimal dari seorang pekerja tentu saja berlandaskan pada faktor-faktor penyebab terjadinya kinerja tersebut, disisi lain kinerja yang kurang baik dari pegawai juga dapat didasari pada faktor yang mungkin menurunkan kinerja tersebut. Karena kinerja adalah suatu bentuk dari hasil kerja yang diberikan para pegawai kepada organisasinya, dengan demikian kinerja sengatlah dipengaruhi oleh sebera keras pegawai bersedia melakukan upaya yang dapat mereka berikan.

Menurut Cunningham et.al dalam Rismansyah (2011), “perubahan perilaku individu didefinisikan sebagai kemauan individu untuk menghadapi perubahan, ditentukan oleh keyakinan mereka untuk mampu menghadapi perusahaan dan memberikan kontribusi sebesar mungkin pada proses dalam organisasi, dan oleh kepercayaan diri individu untuk beradaptasi secara alami dengan lingkungan sosial tempatnya berada”. Menurut Robbin (2011), karakteristik kepribadian dapat diartikan cara atau upaya seseorang merespon dan berinteraksi dengan orang lain.

Fenomena lainnya adalah perilaku individu pegawai yang berubah sesuai dengan situasi dan kondisi yang ditemuinya. Perubahan perilaku individu yang dialami karyawan antara lain mempelajari bagaimana pegawai menghadapi berbagai situasi di tempat kerja, misalnya ketika menghadapi masalah pekerjaan yang mengindikasikan perubahan keadaan. Faktor ekonomi juga dapat menimbulkan kekhawatiran pekerja, seperti perubahan jam kerja, seperti perubahan dari 8 jam sehari menjadi 10-12 jam lembur, tergantung pada jam lembur yang dibebankan oleh perusahaan. Demikian pula, perubahan biaya produk yang dibuat oleh organisasi juga mempengaruhi perubahan

dalam cara berperilaku perwakilan individu, karena tinggi atau rendahnya biaya produk organisasi akan mempengaruhi gaji pekerja.

Berdasarkan hipotesis yang berbeda dari beberapa ahli, dan mengingat berbagai macam kajian penelitian terdahulu yang dapat membantu kekhasan yang telah dipaparkan, dengan demikian perlu dilakukan penelitian yang menyelidiki pengaruh perubahan perilaku individu dan karakteristik kepribadian terhadap kinerja karyawan Sasaran dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh perubahan perilaku individu terhadap kinerja pegawai, pengaruh karakteristik kepribadian terhadap kinerja pegawai di PT Golden Blossom Sumatra (GBS).

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PENELITIAN DAN HIPOTESIS

Perilaku Individu

Sebagaimana dijelaskan oleh Nadler dalam Thoha (2014: 35) bahwa "cara berperilaku manusia merupakan komponen penggabungan antara individu atau sekali lagi orang dengan lingkungan". Subkhi dan Jauhar (2013:23) menjelaskan "cara seseorang bertindak adalah cara berperilaku atau partisipasi yang diselesaikan oleh orang atau orang dalam keadaannya saat ini".

Cunningham et.al (Rismansyah, 2011: 40) berpendapat "perubahan perilaku individu adalah status tunggal dalam menemui masih di udara ditetapkan dengan keberanian dalam kapasitasnya untuk memiliki pilihan untuk menghadapi organisasi dan memberikan peningkatan tingkat atas ke siklus yang terjadi di dalam pergaulan dan orang biasanya berusaha menyesuaikan diri dengan iklim sosial di mana mereka ditemukan". Menurut Robbin (2011 : 125), "karakteristik kepribadian adalah sebagai total cara-cara dimana seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan yang lainnya".

Berdasarkan pendapat berbagai ahli tersebut maka dapat didefinisikan bahwa karakteristik kepribadian adalah ciri-ciri yang menentukan bagaimana pegawai bereaksi dan berinteraksi bersama rekan ataupun orang-orang dalam suatu organisasi, jadi karakteristik kepribadian ini mencakup bagaimana pegawai beradaptasi dengan lingkungan kerjanya dan bagaimana mereka mengumpulkan informasi, serta belajar bekerja sama.

Pengertian Kinerja

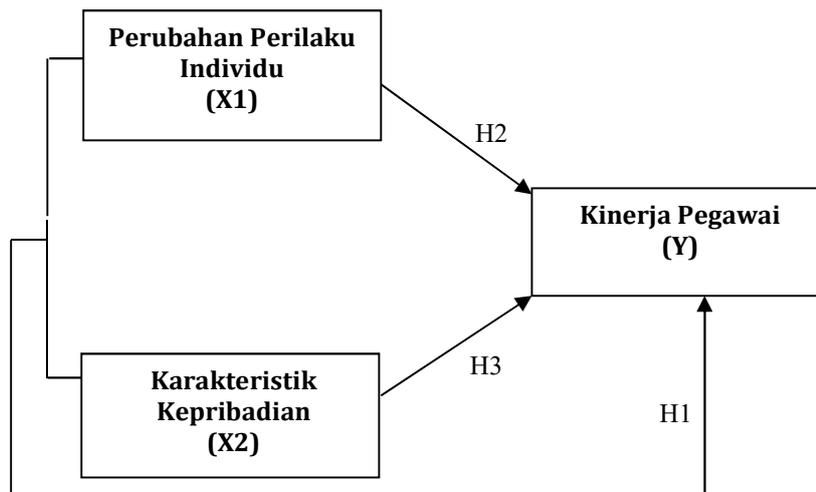
Menurut Simanjuntak (2011 : 1), "kinerja adalah suatu tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu". Sedangkan Colquitt dalam Kasmir (2016 : 183), menyatakan "kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi". Menurut Wibowo (2017 : 3), "kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kerja di lakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja".

Berdasarkan pendapat berbagai ahli tersebut maka dapat didefinisikan bahwa kinerja merupakan suatu bentuk kontribusi yang dihasilkan pekerja atau pegawai baik secara optimal maupun tidak dalam memenuhi tujuan yang hendak dicapai perusahaan, disamping itu kinerja dapat dijalankan berdasarkan suatu kegiatan pelaksanaan dalam mencapai hasil pada suatu tugas yang dilaksanakan seorang pegawai.

Kerangka Penelitian

Menurut Sugiyono (2019: 128), “kerangka penelitian merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebab masalah yang penting”.

Pada penelitian ini kerangka penelitian dapat dikategorikan ke dalam tiga rancangan, yaitu pengaruh perubahan perilaku individu (X1) dan karakteristik kepribadian (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), pengaruh perubahan perilaku individu (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) dan pengaruh karakteristik kepribadian (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan, sebagai berikut :



Sumber : dikonstruksi untuk penelitian ini, 2022

Gambar 1
Kerangka Penelitian

Peningkatan kinerja pegawai dapat terjadi melalui perubahan perilaku individu dan karakteristik kepribadian. Perubahan perilaku individu menunjukkan kesiapan pegawai dalam menghadapi perubahan dan keyakinan atas kemampuan mereka untuk memberikan kontribusi maksimal pada proses organisasi. Selain itu, pegawai secara alami akan menyesuaikan diri dengan lingkungan sosial di sekitarnya. Karakteristik kepribadian juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai melalui cara mereka bereaksi dan berinteraksi dengan lingkungan perusahaan. Pegawai yang mampu beradaptasi dengan baik akan lebih mudah mencapai tujuan perusahaan. Penelitian sebelumnya oleh Rismansyah (2011) telah membuktikan pengaruh signifikan dari perubahan perilaku individu dan karakteristik kepribadian terhadap kinerja pegawai.

Kinerja pegawai akan meningkat melalui perubahan perilaku individu sebab perubahan perilaku individu mencerminkan kesiapan individu untuk menghadapi perubahan, yang ditentukan oleh keyakinan diri mereka dalam kemampuan mereka untuk memberikan kontribusi maksimal pada proses organisasi dan menyesuaikan diri dengan lingkungan sosial mereka. Temuan Rismansyah (2011) dan Rahman (2013) mendukung hal ini, menunjukkan bahwa perubahan perilaku individu secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai.

Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan memperhatikan karakteristik kepribadian mereka. Karakteristik kepribadian mencakup cara-cara di mana seorang pegawai merespons dan berinteraksi dengan lingkungan kerjanya. Oleh karena itu, pegawai yang memiliki karakteristik kepribadian yang adaptif akan dapat menunjukkan reaksi dan interaksi yang sejalan dengan tujuan perusahaan. Temuan penelitian Rismansyah (2011) dan Nurlaela (2019) juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dari karakteristik kepribadian terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019 : 134), “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”.

Berdasarkan permasalahan yang hendak dibahas dalam penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan peneliti terbagi ke dalam tiga hipotesis yaitu :

- H1 :Perubahan Perilaku Individu dan Karakteristik Kepribadian berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di PT Golden Blossom Sumatra (GBS).
- H2 : Perubahan Perilaku Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di PT Golden Blossom Sumatra (GBS).
- H3 : Karakteristik Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di PT Golden Blossom Sumatra (GBS)

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah berjenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, sebab tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan di PT Golden Blossom Sumatra (GBS). Didefinisikan oleh Sugiyono (2017) bahwa metode kuantitatif merupakan suatu penelitian yang mempergunakan data-data berbentuk angka serta dapat dilakukan analisis menggunakan suatu perhitungan statistik.

Berdasarkan data populasi karyawan di PT Golden Blossom Sumatra (GBS) di bulan Januari 2022 sebanyak 181 karyawan, maka dari itu banyaknya jumlah populasi karyawan yang melebihi 100 orang, maka perlu ditarik sampel untuk memudahkan pengumpulan data.

Jenis data yang dipergunakan pada penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data penelitian adalah menggunakan penelitian adalah dengan mempergunakan angket (kuesioner) survei dan hasil yang diperoleh akan diproses mempergunakan software pengujian statistik SPSS22.

Variabel yang digunakan pada penelitian ini diukur dengan rentang bobot, yang meliputi jawaban sangat setuju (5), setuju (4), netral (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju(1). Teknik analisis data yang digunakan penulis untuk mengelola data penelitian meliputi Analisa Regresi Linier Berganda,Uji Korelasi, Uji Determinasi dan uji hipotensis secara parsial dan simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui regresi antara variabel perubahan Perilaku Individu dan Karakteristik Kepribadian terhadap Kinerja

pegawai di PT Golden Blossom Sumatra (GBS). Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS 22.0, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	0,141	0,128	
X ₁	0,710	0,056	0,664
X ₂	0,320	0,051	0,328

Sumber : Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan Tabel 1, dapat disusun menjadi suatu persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut:

$$Y = 0,141 + 0,710 X_1 + 0,320 X_2$$

Nilai konstanta sebesar 0,141 menunjukkan jika variabel perubahan perilaku individu dan karakteristik kepribadian tidak ada atau bernilai 0 (nol), maka kinerja pegawai akan bersifat tetap atau senilai 0,141 satuan.

Nilai koefisien variabel perubahan perilaku individu (X₁) sebesar 0,710 menunjukkan variabel perubahan perilaku individu berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya apabila terjadi peningkatan pada perubahan perilaku individu maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,710 satuan, dan sebaliknya apabila perubahan perilaku individu menurun maka kinerja pegawai akan ikut menurun sebesar 0,710 satuan.

Nilai koefisien variabel karakteristik kepribadian (X₂) sebesar 0,320 menunjukkan variabel karakteristik kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya apabila terjadi peningkatan pada karakteristik kepribadian maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,320 satuan, dan sebaliknya apabila karakteristik kepribadian menurun maka kinerja pegawai akan ikut menurun sebesar 0,320 satuan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas yaitu Perubahan Perilaku Individu dan Karakteristik Kepribadian terhadap Kinerja Pegawai di PT Golden Blossom Sumatra (GBS), dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 2
Uji Koefisien Determinasi

Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,897	0,895	0,33904

Sumber : Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 2, diperoleh nilai *Adjusted R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,895 atau 89,5%, artinya variabel Perubahan Perilaku Individu dan Karakteristik Kepribadian mampu memberikan sumbangan terhadap Kinerja Pegawai di PT Golden Blossom Sumatra (GBS), dengan besarnya sumbangan sebesar 89,5%. Sedangkan sisanya sebesar $100\% - 89,5\% = 10,5\%$ dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, seperti disiplin kerja, kompensasi, kepemimpinan dan lain-lain.

Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi (R) digunakan untuk menunjukkan kekuatan (*strength*) hubungan linear dan arah hubungan dua variabel. Jika koefisien korelasi positif maka kedua variabel mempunyai hubungan searah, sehingga apabila nilai koefisien korelasi semakin tinggi, maka hubungan antara variabel Perubahan Perilaku Individu dan Karakteristik Kepribadian terhadap Kinerja Pegawai di PT Golden Blossom Sumatra (GBS) semakin kuat, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 3
Koefisien Korelasi

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,947	0,895	0,33904

Sumber : Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 3, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,947 atau 94,7%, artinya variabel Perubahan Perilaku Individu dan Karakteristik Kepribadian memiliki hubungan yang kuat dan searah terhadap Kinerja Pegawai. Sehingga dapat disimpulkan jika perubahan perilaku individu dan karakteristik kepribadian sangat berdampak terhadap kinerja pegawai di PT Golden Blossom Sumatra (GBS).

Uji F (Simultan/Bersama-Sama)

Uji F dimaksudkan untuk menguji variabel-variabel bebas secara simultan/bersama-sama terhadap variabel terikat, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4
Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	105,360	2	52,680	458,289	0,000
Residual	12,070	105	0,115		
Total	117,429	107			

Sumber : Pengolahan Data, 2022

Mencari nilai F_{tabel} dengan tingkat kepastian 95% dan tingkat kesalahan (α) 5% = 0,05 dengan tingkat peluang (df) $v_1 = k-1 = 3-1 = 2$, dan $v_2 = n-k = 108-3 = 105$ maka didapatkan nilai $F_{tabel} = 3,08$. Nilai F hitung dan Signifikansi dapat dilihat pada Tabel 4.

H_1 : Nilai $F_{hitung} 458,289 > F_{tabel} 3,08$, dengan nilai Sig F $0,000 < 0,05$ (signifikan), , artinya ada pengaruh signifikan Perubahan Perilaku Individu dan Karakteristik Kepribadian terhadap Kinerja Pegawai di PT Golden Blossom Sumatra (GBS).

Uji t (Parsial/Individu)

Uji t ini dimaksudkan untuk menguji variabel-variabel bebas secara parsial/individual terhadap variabel terikat, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 5
Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	0,141	0,128		1,106	0,271
X ₁	0,710	0,056	0,664	12,739	0,000
X ₂	0,320	0,051	0,328	6,295	0,000

Sumber : Pengolahan Data, 2022

Menentukan nilai t_{tabel} dengan tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan (α) 5% = 0,05 dan tingkat kebebasan (df) = n-k maka : (df) = 0,05 (108-3) = 105 diperoleh nilai $t_{tabel} = 1,982$

Berdasarkan Tabel 5 dapat interpretasikan sebagai berikut :

- H_2 : Nilai $t_{hitung} 12,739 > t_{tabel} 1,982$, dengan nilai Sig.t $0,000 < 0,05$ (signifikan), artinya ada pengaruh signifikan Perubahan Perilaku Individu terhadap Kinerja Pegawai di PT Golden Blossom Sumatra (GBS).
- H_2 : Nilai $t_{hitung} 6,295 > t_{tabel} 1,982$, dengan nilai Sig.t $0,000 < 0,05$ (signifikan), maka, artinya ada pengaruh signifikan Karakteristik Kepribadian terhadap Kinerja Pegawai di PT Golden Blossom Sumatra (GBS).

Pembahasan

H_1 : Pengaruh Perubahan Perilaku Individu dan Karakteristik Kepribadian secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di PT Golden Blossom Sumatra (GBS)

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi yang menunjukkan nilai *R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,897 atau 89,7%, artinya variabel Perubahan Perilaku Individu dan Karakteristik Kepribadian mampu memberikan sumbangan yang terjadi terhadap Kinerja Pegawai di PT Golden Blossom Sumatra (GBS), dengan besarnya sumbangan sebesar 89,7%. Adapun koefisien korelasi menunjukkan nilai *R* (koefisien korelasi) sebesar 0,947 atau 94,7%, artinya variabel Perubahan Perilaku Individu dan Karakteristik Kepribadian memiliki hubungan yang kuat dan searah terhadap Kinerja Pegawai di PT Golden Blossom Sumatra (GBS).

Hal ini terbukti melalui pengujian hipotesis secara bersamaan yang menunjukkan pengaruh yang signifikan antara Perubahan Perilaku Individu dan Karakteristik Kepribadian terhadap Kinerja Pegawai di PT Golden Blossom Sumatra (GBS). Terdapat

hubungan linear positif atau sejajar antara variabel perubahan perilaku individu dan karakteristik kepribadian dengan kinerja pegawai, sehingga semakin baik perubahan perilaku individu dan karakteristik kepribadian yang dimiliki oleh karyawan, semakin positif dampaknya terhadap kinerja mereka.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rismansyah (2011) yang membuktikan ada pengaruh signifikan perubahan perilaku individu dan karakteristik kepribadian pada kinerja pegawai. Oleh karena itu, hasil penelitian ini dapat dikatakan sejalan dan searah dengan penelitian sebelumnya. Kinerja pegawai akan meningkat dengan adanya perubahan perilaku individu, karena perubahan perilaku individu menunjukkan kesiapan individu dalam menghadapi perubahan yang ditentukan oleh keyakinan dirinya terhadap kemampuan untuk berkontribusi secara maksimal pada proses yang terjadi di dalam organisasi dan beradaptasi dengan lingkungan sosial di mana ia berada. Di samping itu, karakteristik kepribadian juga dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui cara-cara di mana seorang pegawai bereaksi dan berinteraksi dengan lingkungannya di dalam perusahaan. Oleh karena itu, jika seorang pegawai memiliki karakteristik kepribadian yang mampu beradaptasi, segala bentuk reaksi dan interaksi yang dilakukannya akan sejalan dengan tujuan perusahaan.

H₂ : Pengaruh Perubahan Perilaku Individu terhadap Kinerja Pegawai di PT Golden Blossom Sumatra (GBS)

Berdasarkan analisis regresi linier berganda, terungkap bahwa terdapat pengaruh positif antara perubahan perilaku individu terhadap kinerja pegawai di PT Golden Blossom Sumatra (GBS). Uji hipotesis parsial menunjukkan bahwa perubahan perilaku individu secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai di PT Golden Blossom Sumatra (GBS). Terdapat hubungan linier positif atau searah antara variabel perubahan perilaku individu dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, semakin baik perubahan perilaku individu yang dimiliki oleh pegawai, maka akan semakin meningkatkan kinerja mereka.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Rismansyah (2011) dan penelitian Rahman (2013) yang menunjukkan bahwa perubahan perilaku individu berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini sejalan dengan dua penelitian sebelumnya. Kinerja karyawan meningkat seiring perubahan perilaku individu. Hal ini karena perubahan perilaku individu merupakan kemauan individu untuk menghadapi perubahan yang ditentukan oleh keyakinan mereka bahwa mereka dapat menghadapi perusahaan dan memberikan kontribusi sebesar mungkin pada proses internal. Organisasi dan individu secara alami berusaha untuk beradaptasi dengan lingkungan sosial di mana mereka berada. Seiring perubahan perilaku individu, sehingga kontribusi kerja karyawan meningkat dan membantu mereka mencapai kinerja yang lebih baik.

H₃ : Pengaruh Karakteristik Kepribadian terhadap Kinerja Pegawai di PT Golden Blossom Sumatra (GBS)

Berdasarkan analisis regresi linier berganda, ditemukan bahwa karakteristik kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di PT Golden Blossom Sumatra (GBS). Hal ini terbukti melalui uji hipotesis parsial yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan karakteristik kepribadian terhadap kinerja pegawai di PT Golden Blossom Sumatra (GBS). Terdapat hubungan linier positif atau searah antara variabel karakteristik kepribadian terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, semakin baik sifat-

sifat pribadi yang dimiliki oleh pegawai, maka akan semakin positif pula dampaknya terhadap kinerjanya.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Rismansyah (2011) dan Nurlaela (2019) yang menunjukkan bahwa karakteristik kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, hasil penelitian ini sejalan dengan dua penelitian sebelumnya. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui karakteristik kepribadian pegawai, karena karakteristik kepribadian mencakup semua cara pegawai bereaksi dan berinteraksi dengan lingkungan dalam suatu organisasi. Tercapainya tujuan perusahaan merupakan bukti tingginya kinerja para pegawai yang mendukung perusahaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Sesuai pengolahan dan analisis yang digunakan pada penelitian ini ditarik kesimpulan bahwa secara simultan maupun secara parsial variabel Perubahan Perilaku Individu dan Karakteristik Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Golden Blossom Sumatra (GBS). Variabel Perubahan Perilaku Individu dan Karakteristik Kepribadian mampu memberikan sumbangan terhadap Kinerja Pegawai di PT Golden Blossom Sumatra (GBS) sebesar 89,7%. Variabel Perubahan Perilaku Individu dan Karakteristik Kepribadian memiliki hubungan yang kuat dan searah terhadap Kinerja Pegawai di PT Golden Blossom Sumatra (GBS).

Berdasarkan simpulan hasil penelitian ini, maka dapat diajukan saran-saran bahwa PT Golden Blossom Sumatera (GBS) seharusnya lebih fokus pada perubahan perilaku pekerja dalam menghadapi perubahan organisasi agar kinerja pekerja lebih ideal. PT Golden Blossom Sumatra (GBS) seharusnya menilai kualitas karakter untuk lebih siap menyesuaikan diri dengan keadaan yang ada di organisasi, mengingat dengan kualitas karakter pekerja yang berbeda, pandangan bersama diharapkan dapat meremajakan karakter tersebut.

DAFTAR RUJUKAN

- Hasan, I. (2012). *Pokok-Pokok Materi Statistik II (Statistik Inferensif)*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. (2014). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kamal, M. B. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero)*. Jurnal Umsu. Vol.15.No.1. Oktober 2015.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grafindo.
- Mangkunegara. (2013). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Refika Aditama.
- Nurlaela. (2019). *Pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan PT Hadji Kalla Cabang Bulukumba : Pendekatan Big Five Personality*. Repositori UIN Alaudin.16034.1.
- Rahman, A. (2013). *Pengaruh perilaku individu terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Riau*. Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos. Vol.2. No.1. Januari 2013.
- Rismansyah. (2011). *Pengaruh Perubahan Perilaku Individu dan Karakteristik Kepribadian terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas PGRI Palembang*. Jurnal Media Wahana Ekonomika. Vol.7. No.4. Januari 2011.
- Robbins, S. P. (2011). *Organizational Behaviour*. Forteenth Edition. Pearson Education. New Jersey.
- Sanusi, A. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.

- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen dan Evolusi kerja*. Edisi ke 3. Penerbit. Lembaga Penerbit FEUI.
- Sjarkawi. (2012). *Pembentukan Kepribadian*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Subkhi, A. & Jauhar, M. (2013). *Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Prenada Media.
- Sujarweni, V. W. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta : Pustaka Baru.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan metode R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Tahir, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Deepublish.
- Thoha, M. (2014). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Cetakan Keempat. Jakarta : Penerbit Rajagrafindo Persada.