

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA BANK BTN KC KUPANG

The Influence Of Individual Characteristics And Work Culture On Employee Achievement at Bank BTN KC Kupang

Adela Johirputri Taek^{1,a)}, Merlyn Kurniawati^{2,b)}, Tarsisius Timuneno^{3,c)}, Rolland E. Fanggidae^{4,d)}

^{1,2,3,4)} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} adelajohirputritaek@gmail.com, ^{b)} merlyn.kurniawati@staf.undana.ac.id,
^{c)} tarsisiustimuneno@staf.undana.ac.id, ^{d)} rolland.fanggidae@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan budaya kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank BTN KC Kupang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank BTN KC Kupang yang berjumlah 52 orang, Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh dengan jumlah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Data yang dikumpulkan dengan kuesioner, wawancara dan observasi. Teknik analisis data menggunakan program SPSS. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil analisis determinasi menunjukkan kontribusi variabel karakteristik individu dan budaya kerja terhadap tinggi rendahnya prestasi kerja relatif kuat.

Kata Kunci : Karakteristik Individu, Budaya Kerja, Prestasi Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus terus dikembangkan untuk meningkatkan kualitas individu, budaya dan prestasi kerja guna memenuhi tuntutan pekerjaan. Masalah prestasi kerja merupakan bagian penting dari keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Prestasi kerja tidak hanya bergantung pada perkembangan teknologi dan suasana kerja yang kondusif, tetapi yang terpenting adalah kualitas sumber daya manusia yang menjalankan fungsi tersebut. Artinya, faktor sumber daya manusia mempunyai andil yang penting dan merupakan modal yang paling utama dan berpengaruh besar terhadap perkembangan dan keberhasilan suatu organisasi.

Mangkunegara (2016) Prestasi Kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Perilaku karyawan menentukan prestasi atau kinerja dalam jangka panjang yang positif dan pertumbuhan diri atau sebaliknya. Dimana kinerja merupakan suatu hasil yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas yang diberikan kepadanya sesuai pengalaman dan kesungguhannya (Hasibuan, 2014). Selanjutnya, Hasibuan (2012)

menyatakan penilaian prestasi kerja merupakan prosedur formal yang dilakukan didalam organisasi untuk mengevaluasi karyawan. Penilaian prestasi Kerja yang dilaksanakan dengan baik, tertib dan benar, dapat membantu meningkatkan karakteristik individu yang baik dalam bekerja dan sekaligus juga membangun budaya kerja yang baik.

Setiap orang memiliki karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang dimaksud dengan karakteristik adalah ciri atau sifat yang berkemampuan. Menurut Hasibuan (2013) karakteristik individu merupakan sifat bawaan individu yang dapat diubah oleh lingkungan atau pendidikan. Individu yang merencanakan dan organisasi yang mengarahkan, karakteristik individu yang tercermin dari keterampilan, usia, jenis kelamin, status perkawinan, masa kerja, keturunan, lingkungan sosial, pengalaman, dan nilai (Robbins, 2012). Rahman (2013) menyatakan bahwa karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang memengaruhi prestasi kerja individu.

Selain karakteristik individu dalam organisasi, karyawan tidak lepas dari budaya kerja. Budaya kerja merupakan kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh karyawan dalam suatu organisasi (MacIntosh & Doherty, 2010). Lebih lanjut, Triguno (2016) menerangkan bahwa budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Secara praktis budaya kerja bermakna dari pola nilai, sikap, perilaku, niat dan hasil pekerjaan, termasuk instrumen, sistem kerja, teknologi dan bahasa yang digunakan yang ditanamkan secara terus menerus sehingga membentuk sebuah budaya kerja yang nantinya di harapkan dapat memajukan kinerja perusahaan (Ghazi & Muzaffar, 2018).

PT Bank Tabungan Negara, (Persero) Tbk adalah badan usaha milik negara yang bergerak dibidang perbankan. PT Bank Tabungan Negara, (Persero) Tbk berkomitmen menjadi bank yang melayani dan mendukung pembiayaan sektor perumahan melalui tiga produk utama, yaitu perbankan perseorangan, bisnis dan syariah. Sebagai lembaga keuangan yang berkompeten, bank BTN memiliki kebutuhan untuk memiliki karyawan yang kompeten dan produktif guna memberikan layanan yang optimal. PT Bank Tabungan Negara, (Persero) Tbk memiliki jaringan kantor cabang di seluruh Indonesia, salah satunya adalah Bank BTN KC Kupang yang berlokasi di Jl. Jenderal Sudirman No. 87, Kuanino, Kec. Kota Raja, Kota Kupang, Nusa Tenggara Timur.

Bank Tabungan Negara atau yang sering disebut BTN merupakan Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang berbentuk perseroan terbatas dan bergerak dibidang jasa dan keuangan perbankan. Dalam operasionalnya, BTN mempunyai nilai-nilai dasar yang harus dimiliki oleh semua karyawan yaitu: pelayanan prima, inovasi, keteladanan, profesionalisme, integritas dan kerja sama. Pola prima ini tidak hanya menjadi teori belaka tetapi merupakan karakteristik dan identitas kerja bank BTN. Identitas ini dihasilkan dan diberi nama yang unik, tidak hanya berdasarkan alasan sederhana, tetapi juga melalui proses yang matang dan berkelanjutan. Dan

juga diterapkan dalam semua aspek operasional BTN, mulai dari pusat hingga cabang-cabangnya, sehingga menjadi nilai-nilai yang harus dipegang teguh. Budaya ini secara tidak langsung menjadi dasar yang harus dipegang oleh semua karyawan bank BTN dalam setiap tindakan mereka. Jika perusahaan memiliki budaya yang baik dan positif, maka individu yang bekerja di dalamnya juga akan terpengaruh menjadi positif dalam sikap dan perilakunya, kinerjanya, dan kehidupannya secara keseluruhan.

Berdasarkan pra penelitian, peneliti melakukan wawancara pada general support office bank BTN KC Kupang bahwa minimnya karyawan yang menerapkan pola prima terhadap kinerjanya. Permasalahan ini disebabkan oleh karakteristik karyawan yang berbeda-beda dalam menjalankan aktivitas kerjanya, seperti merasa tidak puas/dissatisfied dengan jabatan pekerjaan yang dimiliki sehingga mengalami tingkat kebosanan dan kejenuhan dalam pekerjaannya, sikap karyawan yang tidak responsive dan kompeten dalam memberikan pelayanan kepada nasabah. Kondisi ini menjadi sebuah fenomena yang mengakibatkan karakteristik individu tidak sepenuhnya mampu mendorong kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas karena adanya perbedaan dari karakteristik individu setiap karyawan yang menjadi sebuah kesulitan tersendiri dengan pemberlakuan standar kerja yang sama.

Dilihat dalam budaya kerja, pada aplikasi kerja adanya karyawan kurang bertanggung jawab akan tugas-tugas yang diembannya, sebagai akibatnya masih perlu adanya supervisi oleh pimpinan. Dan juga Pola prima belum dijalankan sepenuhnya oleh para karyawan sehingga masih ada beberapa permasalahan yaitu dalam menjalankan tugas masih terlihat adanya karyawan tidak tepat waktu ketika pada merampungkan pekerjaannya (*deadline*), sering terjadinya *misk communication* antar sesama karyawan sehingga capaian tujuan pekerjaan menjadi kurang efektif dan efisien. Dan masih adanya kelalaian dalam disiplin waktu seperti keterlambatan absensi kerja. Dilihat dari permasalahan-permasalahan yang terjadi pada bank BTN KC Kupang, Pengembangan budaya kerja dan karakter seorang karyawan perlu menjadi perhatian yang khusus.

TINJAUAN PUSTAKA

Prestasi Kerja

Sutrisno (2011), mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu didalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada didalam pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2016) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan 2015).

Lebih lanjut, Handoko (2015) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Dari beberapa pengertian di atas maka dapat dikatakan bahwa Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Prestasi Kerja

Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi prestasi kerja antara lain:

1. Faktor kemampuan secara psikologis. Kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realita (Pendidikan). Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja yang maksimal.

Selanjutnya, Handoko (2014) mendefinisikan banyak faktor yang dapat memengaruhi prestasi kerja antara lain:

1. Motivasi,
2. Tingkat Stres,
3. Kepuasan Kerja,
4. Kondisi Fisik Pekerjaan,
5. Sistem Kompensasi dan Desain Pekerjaan.

Maka untuk mengukur perilaku seseorang ataupun karyawan, perlu melihat sejauh mana individu tersebut berperilaku, apakah sudah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan, dalam hal ini adalah prestasi kerja yang pada umumnya akan dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan.

Indikator Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2015) indikator dari prestasi kerja adalah:

1. Kualitas Kerja
Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang telah ditetapkan.
2. Kuantitas Kerja
Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada.
3. Pelaksanaan tugas
Kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan.
4. Tanggung jawab
Suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik permanen itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.

Karakteristik Individu

Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Simamora (2016) mengatakan karakteristik seseorang memengaruhi cara dan kemampuan yang berbeda dalam membentuk persepsi, informasi apa yang diinginkan, bagaimana menginterpretasi informasi tersebut dan informasi apa saja yang sudah diingat, tergantung dari karakteristik individu, seperti pendidikan, umur, jenis kelamin dan kepribadian. Menurut Rivai dan Mulyadi (2017), Individu merupakan tatanan dalam organisasi berupa kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan, kebutuhan dan pengalaman masa lainnya. Sementara itu, karakteristik individu akan dibawa memasuki suatu lingkungan baru yaitu organisasi atau lainnya.

Menurut Robbins (2012), karakteristik individu merupakan keseluruhan kelakuan dan kemampuan yang ada pada individu sebagai hasil dari pembawaan lingkungannya. Karakteristik individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya. Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya (Peoni, 2014). Lebih lanjut, 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 memengaruhi kinerja individu.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa Karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas.

Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Karakteristik Individu

Menurut Robbins (2016) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mudah didefinisikan dan tersedia dalam berkas personalia seorang karyawan menampilkan beberapa karakteristik individu yang melekat ada pada diri individu, diantaranya ialah: usia, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan, masa kerja, kepribadian, persepsi, dan sikap.

Indikator Karakteristik Individu

Indikator yang dikemukakan oleh Robbins (2018) yaitu :

1. Kemampuan (*ability*) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.
2. Minat (*interest*) yaitu kecenderungan seseorang untuk memberikan perhatian, mencari, dan mengarahkan diri kepada suatu obyek tertentu yang diekspresikan melalui kesukaan terhadap suatu hal daripada hal lainnya dan dapat pula dimanifestasikan melalui partisipasi suatu aktivitas.
3. Nilai (*value*). *Values are basic and fundamental beliefs that guide or motivate attitudes or actions*, yang artinya bahwa nilai adalah keyakinan dasar dan fundamental yang memandu atau memotivasi sikap atau tindakan.
4. Sikap (*attitude*) adalah merupakan suatu ekspresi perasaan seseorang yang merefleksikan kesukaannya atau ketidaksukaannya terhadap suatu objek.

Budaya Kerja

Schein (2010), mendefinisikan budaya sebagai suatu pola asumsi dasar bersama yang dipelajari kelompok tertentu untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Budaya organisasi sering disamakan dengan budaya kerja karena budaya organisasi adalah budaya kerja yang berlaku dalam suatu organisasi tertentu. Budaya kerja berlaku secara umum dalam suatu Masyarakat dalam suatu negara. Menurut Sutrisno (2010) Budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), atau norma-norma (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Menurut Hartanto (2009) mengemukakan bahwa budaya kerja adalah perwujudan dari kehidupan yang dijumpai di tempat kerja. Secara lebih spesifik, budaya kerja adalah suatu sistem makna yang terkait dengan kerja, pekerjaan, dan interaksi kerja, yang disepakati bersama dan digunakan di dalam kehidupan sehari-hari. Ndraha (2010) menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan budaya kerja adalah kelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang memiliki oleh suatu golongan masyarakat.

Khairul Umam (2010) budaya kerja adalah falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan cita-cita, pendapat, dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja”. Lebih lanjut, Menurut Triguno (2017) budaya kerja adalah kebiasaan yang berdasarkan perspektif nilai-nilai yang berlaku dalam kehidupan bermasyarakat atau organisasi yang tercerminkan dalam sikap baik perilaku, kepercayaan atau tindakan.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah suatu sistem makna dan kebiasaan terkait dengan pekerjaan dan interaksi kerja, tercerminkan dalam sikap baik perilaku, kepercayaan atau tindakan yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan.

Indikator Budaya Kerja

Adapun indikator-indikator budaya kerja menurut Robbins (dalam Ichsan Nugraha, 2016) meliputi :

1. Inovasi dan mengambil resiko
2. Perhatian dalam rincian
3. Orientasi hasil
4. Orientasi manusia
5. Orientasi tim
6. Agresifitas
7. Stabilitas, yaitu pemantapan atau mempertahankan status dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Peneliti memilih metode kuantitatif dan pendekatan asosiatif karena penelitian ini akan mau melihat pengaruh antar dua variabel Karakteristik Individu, Budaya Kerja, terhadap Prestasi Kerja. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan jumlah sampel pada penelitian ini adalah 52 responden dari Karyawan Bank BTN KC Kupang. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis regresi linear berganda yang dimana untuk mengukur seberapa besar hubungan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dengan teknik pengolahan data menggunakan SPSS versi 22. Untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat maka dilakukan perhitungan Koefisien Determinasi sedangkan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji t dan uji F.

HASIL PENELITIAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Karakteristik Individu (X1)	X1	0,707	$\geq 0,273$	Valid
	X2	0,741	$\geq 0,273$	Valid
	X3	0,613	$\geq 0,273$	Valid
	X4	0,672	$\geq 0,273$	Valid
	X5	0,677	$\geq 0,273$	Valid
	X6	0,731	$\geq 0,273$	Valid
	X7	0,661	$\geq 0,273$	Valid
	X8	0,801	$\geq 0,273$	Valid
	X9	0,779	$\geq 0,273$	Valid
Budaya Kerja (X2)	X1	0,608	$\geq 0,273$	Valid
	X2	0,608	$\geq 0,273$	Valid
	X3	0,681	$\geq 0,273$	Valid
	X4	0,541	$\geq 0,273$	Valid
	X5	0,707	$\geq 0,273$	Valid
	X6	0,629	$\geq 0,273$	Valid
	X7	0,670	$\geq 0,273$	Valid
	X8	0,664	$\geq 0,273$	Valid
	X9	0,626	$\geq 0,273$	Valid
	X10	0,578	$\geq 0,273$	Valid
	X11	0,479	$\geq 0,273$	Valid
	X12	0,629	$\geq 0,273$	Valid
	X13	0,682	$\geq 0,273$	Valid
	X14	0,728	$\geq 0,273$	Valid
	X15	0,527	$\geq 0,273$	Valid
	X16	0,720	$\geq 0,273$	Valid

	X17	0,649	$\geq 0,273$	Valid
Prestasi Kerja (Y)	Y1	0,821	$\geq 0,273$	Valid
	Y2	0,744	$\geq 0,273$	Valid
	Y3	0,850	$\geq 0,273$	Valid
	Y4	0,851	$\geq 0,273$	Valid
	Y5	0,635	$\geq 0,273$	Valid
	Y6	0,736	$\geq 0,273$	Valid
	Y7	0,727	$\geq 0,273$	Valid
	Y8	0,799	$\geq 0,273$	Valid

Sumber: data diolah 2023

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel 0,273 dengan taraf 0,05. Dari hasil ini, maka semua item pertanyaan yang digunakan oleh peneliti untuk variabel dependen prestasi kerja, variabel independen karakteristik individu dan budaya kerja dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

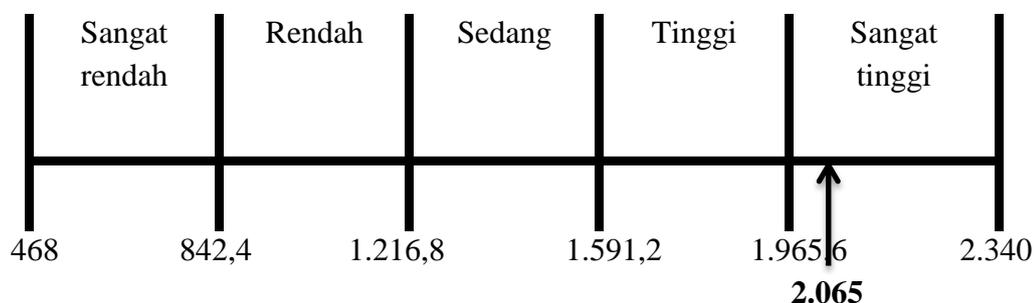
Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Karakteristik individu	0,873	$\geq 0,6$	Reliabel
Budaya kerja	0,902	$\geq 0,6$	Reliabel
Prestasi kerja	0,903	$\geq 0,6$	Reliabel

Sumber: data diolah 2023

Berdasarkan hasil penelitian diatas, diketahui angka cronboach's alpha variabel karakteristik individu sebesar 0,873 cronboach's alpha variabel budaya kerja 0,902 cronboach's alpha variabel prestasi kerja sebesar 0,903 sehingga angka tersebut lebih besar dari nilai minimal (kriteria) sebesar 0,6. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur keseluruhan variabel penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

Analisis Deskriptif

Deskriptif Variabel Karakteristik Individu



Sumber: Data Primer, Diolah (2023)

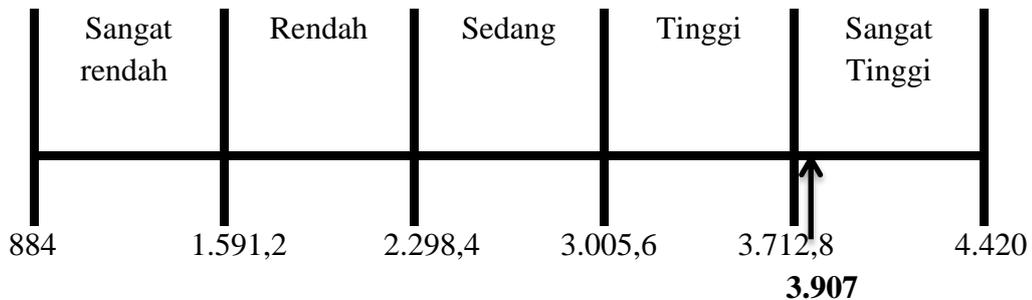
Gambar 1.

Garis Kontinum Karakteristik Individu (X1)

Dari gambar kontinum diatas terlihat skor total variabel karakteristik individu (X_1) berada pada rentang 1.965,6-2.340 dengan nilai sebesar 2.065, sehingga tanggapan responden

mengenai variabel karakteristik individu (X_1) berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menggambarkan tingkat karakteristik individu yang dimiliki karyawan di perusahaan sangat baik sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan mudah dan dapat meningkatkan kemampuan serta potensi yang ada dalam diri karyawan di Bank BTN KC Kupang.

Deskriptif Variabel Budaya Kerja



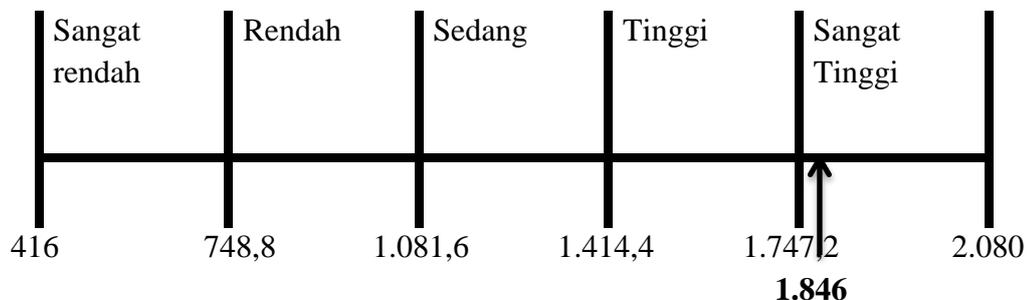
Sumber: Data Primer, Diolah (2023)

Gambar 2.

Garis Kontinum Budaya Kerja (X_2)

Dari gambar kontinum diatas terlihat skor total variabel Budaya Kerja (X_2) berada pada rentang 3.712,8-4.420 dengan nilai sebesar 3.907, sehingga tanggapan responden mengenai variabel Budaya Kerja (X_2) berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menggambarkan tingkat disiplin kerja yang dimiliki karyawan di perusahaan sangat baik sehingga mampu mematuhi semua nilai-nilai, peraturan yang ditetapkan perusahaan dengan baik.

Deskriptif Variabel Prestasi Kerja



Sumber: Data Primer, Diolah (2023)

Gambar 3.

Garis Kontinum Prestasi Kerja (Y)

Dari gambar kontinum diatas terlihat skor total variabel prestasi kerja (Y) berada pada rentang 1.747,2-2.080 dengan nilai sebesar 1.846, sehingga tanggapan responden mengenai variabel prestasi kerja (Y) berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini dikarenakan karyawan dapat memberikan hasil kinerja dengan karakteristik individu yang baik dalam menjalankan pekerjaan, dan budaya kerja yang baik dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dan selalu berusaha mencapai target yang diberikan perusahaan dapat dilihat melalui hasil pencapaian target perusahaan.

Analisis Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen.

Tabel 3.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,125	3,699		1,656	,104
Karakteristik individu	,267	,109	,310	2,438	,018
Budaya kerja	,254	,064	,507	3,983	,000

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Sumber: Data Primer, 2023 (Diolah)

Berdasarkan tabel 3. maka persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,125 + 0,267X_1 + 0,254X_2$$

Persamaan model regresi berganda di atas menunjukkan bahwa variabel independen yang di analisis yaitu karakteristik individu (X_1) dan budaya kerja (X_2), memberikan pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y), yaitu prestasi kerja. Penjelasan bentuk persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstan (a) sebesar 6,125 artinya jika karakteristik individu (X_1) dan budaya kerja (X_2) bernilai 0, maka variabel kinerja karyawan (Y) nilainya sebesar 6,125 satuan.
2. Koefisien regresi (b_1) karakteristik individu sebesar 0,267, artinya jika karakteristik individu mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka variabel budaya kerja bertambah sebesar 0,267 satuan.
3. Koefisien regresi (b_2) variabel budaya kerja sebesar 0,254, artinya jika budaya kerja bertambah 1 satuan maka variabel prestasi kerja bertambah sebesar 0,254 satuan.

Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara individu antara variabel independen (X_1) dan (X_2) terhadap variabel dependen (Y). Adapun hasil uji parsial tampak pada tabel 3.

1. Pengaruh karakteristik individu terhadap prestasi kerja (Hipotesis 1)
Berdasarkan tabel 3, membandingkan antara thitung dengan ttabel dan signifikansi dengan alpha thitung ($2,438 > t_{tabel}$ ($1,676$) dan signifikansi ($0,018 > \alpha$ ($0,05$)). Maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Bank BTN KC Kupang.
2. Pengaruh budaya kerja Terhadap prestasi kerja (Hipotesis 2)
Berdasarkan tabel 3, membandingkan thitung dengan ttabel dan signifikansi dengan alpha thitung ($3,983 > t_{tabel}$ ($1,676$) dan signifikansi ($0,000 < \alpha$ ($0,05$)). Maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank BTN KC Kupang.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F dikenal dengan uji serentak atau uji Anova, merupakan uji untuk melihat pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik atau tidak. Adapun pengujian tersebut dengan menggunakan program IBM SPSS Statistic versi 22, dapat dilihat pada tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	315,587	2	157,794	31,765	,000 ^b
Residual	243,413	49	4,968		
Total	559,000	51			

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

b. Predictors: (Constant), Budaya kerja, Karakteristik individu

Sumber: Data Primer, 2023 (Diolah)

Berdasarkan tabel 4. maka dapat diketahui nilai Fhitung (31,765) > Ftabel (3,19) dan signifikansi (0,000) < α (0,05) maka Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank BTN KC Kupang.

Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi atau R2 bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen (karakteristik individu dan budaya kerja) menjelaskan variabel dependen yaitu prestasi kerja. Hasil analisis koefisien determinasi menggunakan program SPSS 22, tampak dalam tabel berikut:

Tabel 5.
Hasil Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,751 ^a	,565	,547	2,22881

a. Predictors: (Constant), Budaya kerja, Karakteristik individu

b. Dependent Variable: Prestasi kerja

Sumber: Data Primer, 2023 (Diolah)

Berdasarkan Tabel diatas hasil uji determinasi menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square adalah 0,547 berarti nilai koefisien determinasi adalah 54,7%, artinya bahwa variabel karakteristik individu dan budaya kerja, memengaruhi variabel prestasi kerja sebesar 0,547 atau 54,7% dan sisanya 45,3% masih dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian. Dengan demikian, dapat dijelaskan bahwa berdasarkan kriteria yang ada variabel karakteristik individu dan budaya kerja mempunyai pengaruh yang relatif kuat terhadap prestasi kerja karyawan karena menghasilkan koefisien 0,547 atau lebih mendekati 0.

Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang menjadi objek penelitian yaitu variabel karakteristik individu (X1), variabel budaya kerja (X2) dan variabel prestasi kerja sebagai

variabel dependen (Y). penelitian ini dilakukan pada Bank BTN KC Kupang dengan jumlah responden 52 karyawan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel karakteristik individu pada Bank BTN KC Kupang, dengan nilai capaiannya berada pada tingkatan sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik individu sangat penting bagi setiap karyawan sehingga mampu mencapai tujuan pada Bank BTN KC Kupang dengan baik. Sedangkan hasil analisis deskriptif pada variabel prestasi kerja pada Bank BTN KC Kupang, dengan nilai capaian berada pada tingkatan sangat tinggi.

Hasil penelitian ini selaras dengan teori yang dijelaskan oleh Rahman (2013) menyatakan bahwa karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang memengaruhi prestasi kerja individu. Hasil ini juga sesuai dengan pendapat Yuwono, dkk (2005), salah satu faktor yang memengaruhi peningkatan prestasi kerja karyawan dalam suatu organisasi adalah karakteristik individu karyawan (*person characteristic*) yang terdiri dari pengetahuan, pengalaman kerja, kemampuan dan keterampilan, serta sikap dan motivasi.

Hasil analisis deskriptif pada variabel budaya kerja pada Bank BTN KC Kupang, dengan nilai capaian berada pada tingkatan sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja sangat penting bagi setiap karyawan dalam mencapai tujuan pada Bank BTN KC Kupang. Sedangkan hasil analisis deskriptif pada variabel prestasi kerja pada Bank BTN KC Kupang, dengan nilai capaian berada pada tingkatan sangat tinggi.

Hasil penelitian ini selaras dengan teori yang dijelaskan oleh Budaya kerja yang baik dapat membangkitkan semangat kerja karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan baik dan senantiasa dapat merasa ikut memiliki serta sekaligus membangun prestasi kerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan yang bekerja pada Bank BTN KC Kupang memiliki kinerja yang baik atau kinerja yang dihasilkan telah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Bank BTN KC Kupang mengenai pengaruh karakteristik individu dan budaya kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank BTN KC Kupang maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hasil analisis deskriptif dengan menggunakan rentang skor diketahui bahwa variabel karakteristik individu (X1), budaya kerja (X2), prestasi kerja (Y) berada pada kategori sangat tinggi.
2. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) membuktikan bahwa karakteristik individu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank BTN KC Kupang.
3. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) membuktikan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank BTN KC Kupang.
4. Hasil uji F menunjukkan bahwa karakteristik individu dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank BTN KC

Kupang, dan hasil analisis determinasi menunjukkan kontribusi variabel karakteristik individu dan budaya kerja terhadap tinggi rendahnya prestasi kerja relatif kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghazi Ben Saad & Muzaffar Abbas (2018). *The impact of organizational culture on job performance: a study of Saudi Arabian public sector work culture. Problems and Perspectives in Management*, 16(3), 207-218. doi:10.21511/ppm.16(3).2018.17
- Handoko, T. Hani. (2015). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartanto, Frans Mardi. 2009. *Paradigma Baru Manajemen Indonesia: Menciptakan Nilai dengan Bertumpu pada Kebijakan dan Potensi Insani*. Bandung: Mizan
- Hasibuan, Malayu S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelimabelas, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. 2013. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Khairul.Umam. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- MacIntosh, E. W., & Doherty, A. (2010). *The influence of organizational culture on job satisfaction and intention to leave. Sport Management Review*, 13(2), 106–117. doi:10.1016/j.smr.2009.04.006
- Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu. (2015). “Manajemen Sumber Daya Manusia/Perusahaan”. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Prabu Anwar, and Anwar Prabu. 2016. “Evaluasi Prestasi Kerja SDM.” Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Ndraha, Taliziduhu. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Peoni, H. (2014). Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado). *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS (JAB)*, 3(001).
- Rahman, A. 2013. *Psikologi Sosial: Integrasi Pengetahuan Wahyu Dan Pengetahuan Empirik*. Rajawali
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior, Fifteenth Edition*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Schein, Edgar H. (2010) *Organizational Culture and Leadership*. Fourth Edition. Jossey-Bass. A Wiley Imprint, Market Street. San Fransisco CA.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Pranada Media Group*.
- Triguno. 2013. *Budaya kerja Pemerintah-Bahan Ajar Diklat Prajabatan Golongan III*. Jakarta: LAN RI.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Jakarta: Kencana.

- Triguno. (2017). Budaya Kerja: Menciptakan Lingkungan yang Kondusif untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja, Edisi 4, Jakarta: PT Golden Terayon.
- Yuwono, dkk. 2005. Analisis Beberapa Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan Kejaksaan Tinggi D.I. Yogyakarta. Jurnal Review Bisnis Indonesia Vol.1 No 1.