

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI PT. BUMA CIMA NUSANTARA UNIT CINTA MANIS

Sudarta¹, Areni²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Palembang

Email: sudartatanjungraja67@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted with the aim of knowing the effect of individual characteristics and job characteristics jointly and partially on employee loyalty at PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis. This type of research is associative. The sample used was 68 employees at PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis with sampling technique using purposive sampling. The data used in this study are primary data. The data collection method used was through questionnaires and documentation. The data analysis technique used is Multiple Linear Regression Analysis Technique, F test, t test, and the coefficient of determination. The results of this study based on multiple linear regression indicate that individual characteristics and job characteristics have a positive effect on employee loyalty at PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis. The results of simultaneous hypothesis testing indicate that there is a significant effect of individual characteristics and job characteristics on employee loyalty at PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis. The results of the t test show that there is a significant effect of individual characteristics or job characteristics partially on employee loyalty at PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis. The results of the coefficient of determination indicate that the contribution of changes in individual characteristics and job characteristics is 15.6%. While the remaining 84.4% was contributed by other variables not included in this study.

Keywords: *employee loyalty, individual characteristics and job characteristics*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan secara bersama-sama dan parsial terhadap loyalitas karyawan di PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis. Jenis penelitian ini bersifat Asosiatif. Sampel yang digunakan sebanyak 68 karyawan di PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis dengan Teknik pengambilan sampel menggunakan *Purposive sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini data primer. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah Teknik Analisis Regresi Linear Berganda, Uji F, Uji t, dan Koefisien Determinasi. Hasil penelitian ini berdasarkan regresi linear berganda menunjukkan bahwa karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan di PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis. Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap loyalitas karyawan di PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis. Hasil uji t menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan karakteristik individu atau karakteristik pekerjaan secara parsial loyalitas karyawan di PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa besarnya sumbangan perubahan karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan sebesar 15,6%. Sedangkan sisanya 84,4% disumbang oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata kunci: loyalitas karyawan, karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih perusahaan semakin ingin usahanya berjalan dengan baik dan mendapatkan keuntungan yang maksimal. Sebuah perusahaan dituntut untuk dapat menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki seoptimal mungkin salah satunya meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat memiliki karyawan yang berkualitas dan loyalitas tinggi.

Menurut Sudarsana (2016:81) Loyalitas Karyawan adalah suatu sikap kesetiaan atau kepatuhan karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja, dengan demikian yang menjadi pengukuran loyalitas terhadap karyawan adalah lamanya mereka bertahan dan memiliki dampak produktivitas yang lebih baik terhadap perusahaan. Memberikan posisi pekerjaan yang sesuai minat, bakat dan kemampuan karyawan merupakan bentuk perhatian manajemen yang bisa mempengaruhi loyalitas karyawan. Untuk itu seharusnya pimpinan atau perusahaan memberikan hak-hak yang sudah seharusnya diterima oleh karyawan, sehingga karyawan merasa puas akan apa yang telah dikerjakan dan yang telah diterimanya sehingga muncul rasa setia, loyalitas yang tinggi.

Menurut Ananda dan Sunuharyo (2018:69) Karakteristik Individu adalah minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi yang dibawa oleh seseorang kedalam situasi kerja.

Menurut Elbadiansya (2019:41) Karakteristik Pekerjaan adalah suatu uraian yang memberikan informasi dari pekerjaan yang berkaitan dengan tugas-tugas dan tanggung jawab dari pelaksanaan tugas dan kewajiban sebuah pekerjaan yang dibebankan karyawan. Pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima inti yaitu keanekaragaman, keterampilan, identitas tugas, arti tugas otonomi dan umpan balik. Selain Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan merupakan hal yang penting bagi loyalitas karyawan

PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Sektor perkebunan Indonesia yang memiliki kantor pusat di Desa Ketiau Kecamatan Lubuk Keliat Kabupaten Ogan Ilir. Perusahaan ini bergerak dibidang usaha Agrobisnis perkebunan dengan komoditas tebu sekaligus pabrik pembuatan gula. Selain itu PT. Buma Cima Nusantara merupakan produksi dan penyaluran gula cukup besar yakni mencakup

wilaya bagian Sumatera Selatan. Visi perusahaan menjadi perusahaan Agrobisnis dan Agroindustri yang tangguh dan berkarakter global.

PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis untuk fenomena yaitu masih ada karyawan yang tidak menaati peraturan, kurangnya sikap karyawan dalam mengerjakan tugas bersama-sama serta karyawan belum sepenuhnya bertanggung jawab atas pekerjaannya. Berdasarkan fenomena diatas sesuai dengan teori tentang loyalitas karyawan .

PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis untuk fenomena yaitu kurangnya kemampuan karyawan yang dalam menyelesaikan tugasnya tepat waktu, kurangnya sikap dalam organisasi apabila ada karyawan baru yang bergabung diperusahaan dan Sebagian karyawan tidak minat atas pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya. Fenomena tersebut sesuai dengan teori Karakteristik Individu.

Ditemukan masalah lain pada PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis yaitu pekerjaan yang karyawan jalani tidak sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya, serta karyawan belum memahami dengan jelas tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan dan karyawan tidak mengetahui informasi mengenai seberapa baik pekerjaan yang telah diselesaikan. Masalah diatas fenomennya adalah Karakteristik Pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik mengangkat masalah ini dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis.

KAJIAN TEORITIK

Loyalitas karyawan

Loyal atau loyalitas secara umum bisa diartikan sebagai sikap setia. Loyalitas Karyawan dapat pula didefinisikan sebagai tindakan menunjukkan dukungan dan kepatuhan yang konstan kepada perusahaan tempatnya bekerja.

Hang dan Valkama (2016:8) Loyalitas dapat dianggap sebagai respon emosional dari karyawan yang dinyatakan dengan hubungan yang begitu erat antara karyawan dan organisasi mereka ketika memiliki keyakinan yang kuat dan keinginan untuk tetap dengan organisasi.

Masakure (2016:2) Loyalitas sebagai perilaku, sikap, kebajikan, atau kombinasi dari sifat-sifat psikologis dan kebajikan, pendapat lain menyatakan bahwa karyawan loyal menunjukkan

perilaku yang membuat perusahaan sukses dengan kerja keras mereka dan merekomendasikan bahwa perusahaan mereka merupakan tempat yang baik untuk bekerja.

Karakteristik Individu

Karakteristik Individu adalah karakter atau watak masing-masing individu yang membedakan dengan individu lainnya

Kemala (2016:27) Mengungkapkan bahwa karakteristik individu terdiri atas kemampuan dan keterampilan, pengalaman, latar belakang dan demografi individu yang bersangkutan.

Menurut Ananda dan Sunuharyo (2018:69) Karakteristik Individu adalah minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi yang dibawa oleh seseorang kedalam situasi kerja.

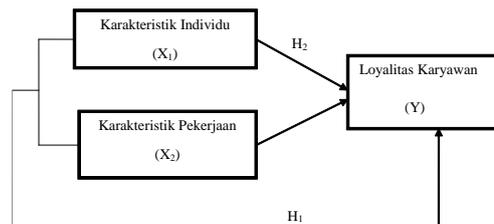
Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik Pekerjaan adalah identifikasi berbagai atribut kerja yang dapat mendorong efektivitas individu saat bekerja, kepuasan kerja seseorang terpenuhi ketika karakteristik pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan mereka.

Robbins (2016:219) Karakteristik Pekerjaan adalah suatu upaya untuk mengidentifikasi karakteristik, tugas dari pekerjaan bagaimana karakteristik digabung untuk membentuk pekerjaan yang berbeda.

Bintoro dan Daryanto (2017:81) Karakteristik Pekerjaan pada kenyataannya para anggota organisasi merupakan faktor pengaruh yang paling penting karena perilaku merekalah yang dalam jangka panjang akan memperlancar tercapainya tujuan organisasi. Sehingga dapat disimpulkan karakteristik pekerjaan adalah sifat dari tugas karyawan dan meliputi jumlah tanggung jawab, variasi tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari karakteristik pekerjaan itu sendiri.

Kerangka pemikiran



Hipotesis

H₁ : Ada pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis.

H₂ : Ada pengaruh Karakteristik Individu terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis.

H₃ : Ada pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini bersifat Asosiatif. Sampel yang digunakan sebanyak 68 karyawan di PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis dengan Teknik pengambilan sampel menggunakan *Purposive sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini data primer. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah Teknik Analisis Regresi Linear Berganda, Uji F, Uji t, dan Koefisien Determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji instrumen

Uji instrumen ini digunakan untuk menilai keabsahan dari butir-butir pernyataan disetiap indikator sehingga butir pernyataan tersebut dapat dikatakan valid dan layak digunakan dan dapat dinilai dalam kelanjutan proses analisis penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Dinyatakan valid apabila nilai koefisien korelasi $r >$ dari 0,30. Atau jika menggunakan tabel r hitung $>$ dari r tabel.

Analisis regresi linier berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel IV.6 sebagai berikut:

Tabel IV.6

Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.010	3.669		5.182	.000
TOTAL_X1	.221	.116	.237	1.901	.062
TOTAL_X2	.205	.097	.265	2.125	.037

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Berdasarkan tabel IV.6 diatas dapat dirumuskan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 19,010 + 0,221X_1 + 0,205X_2$$

Konstanta memiliki nilai positif 19,010

artinya jika karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan bernilai nol, maka loyalitas karyawan tetap sebesar 19,010.

Koefisien regresi linier karakteristik individu sebesar 0,221 (positif) menyatakan bahwa variabel karakteristik individu berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis. Artinya jika terjadi peningkatan pada karakteristik individu maka loyalitas karyawan akan mengalami peningkatan. Sebaliknya jika karakteristik pekerjaan menurun maka loyalitas karyawan akan menurun

Koefisien regresi variabel karakteristik pekerjaan sebesar 0,205 (positif) menyatakan bahwa variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis. Artinya jika terjadi peningkatan pada karakteristik pekerjaan maka loyalitas karyawan akan mengalami peningkatan. Sebaliknya jika karakteristik pekerjaan menurun maka loyalitas karyawan akan menurun.

Uji hipotesis secara bersama sama (Uji F /Simultan)

Uji F (Simultan) ini dimaksudkan untuk menguji variabel karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan secara serentak atau bersama-sama terhadap variabel loyalitas karyawan, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel IV.7

Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	191,673	2	95,837	7,200	.001 ^b
Residual	865,194	65	13,311		
Total	1056,868	67			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel IV.7 dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 7,200 > F_{tabel} sebesar 1,294. Hal ini diperkuat sig F 0,001 < 0.10 , jadi H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima, artinya ada pengaruh signifikan karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap loyalitas karyawan PT.

Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis.

Ujihipotesis secara individu (Uji t)

Uji t ini dimaksud untuk menguji variabel-variabel bebas secara parsial/individu terhadap variabel terkait dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel IV.8

Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19,010	3.669		5.182	.000
X ₁	.221	.116	.237	1.901	.062
X ₂	.205	.097	.265	2.125	.037

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Uji t digunakan untuk menguji variabel-variabel bebas terhadap variabel-variabel secara parsial sebagai berikut:

Berdasarkan tabel t diatas, dapat dilihat bahwa karakteristik individu dengan nilai t hitung $1,901 > t$ tabel $1,294$ dengan nilai sig t $0,062 < 0,10$, maka H_{o2} ditolak dan H_{a2d} diterima, artinya ada pengaruh signifikan karakteristik individu terhadap loyalitas karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinnta Manis.

Berdasarkan tabel t diatas, dapat dilihat bahwa karakteristik pekerjaan dengan nilai t hitung $2,125 > t$ tabel 1.294 dengan nilai sig t $0,37 < 0,10$ maka H_{o3} ditolak dan H_{a3d} diterima, artinya ada pengaruh signifikan karakteristik pekerjaan terhadap loyalitas karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinnta Manis.

Koefisien Determinasi

Hasil analisis determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.9

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.426 ^a	.181	.156	3,648

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel IV.9 di atas, dapat disimpulkan bahwa besarnya nilai adjusted R square sebesar 0,156. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya sumbangan perubahan karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan sebesar 15,6%. Sedangkan sisanya 84,4% disumbang oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini..

Pembahasan

1. Pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap loyalitas karyawan di PT. Buma Cima Nusantara

Berdasarkan regresi linier berganda, menunjukkan bahwa koefisien regresi karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan bernilai positif. Artinya jika karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan di PT. Buma Cima Nusantara. Artinya jika karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan ditingkatkan maka loyalitas karyawan akan meningkat, dan sebaliknya jika karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan menurun maka loyalitas karyawan akan menurun.

Hasil uji hipotesis secara simultan pada tingkat kepercayaan 90% menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 7,200 > F_{tabel} sebesar 1,294. Hal ini diperkuat sig F 0,001 < 0.10 , jadi H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, artinya ada pengaruh signifikan karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap loyalitas karyawan PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis.

Hal ini sejalan dengan teori Menurut Steers dan porter dalam Agustina (2016:60) menyatakan bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi empat faktor yaitu karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik design dan pengalaman.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Erna Saraswati (2020) yang berjudul Pengaruh Pengembangan Karir dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Gama Multi Usaha Mandiri Yogyakarta. Hasil penelitiannya yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan PT. Gama Multi Usaha Mandiri Yogyakarta, terdapat pengaruh positif dan signifikan karakteristik pekerjaan terhadap loyalitas PT. Gama Multi Usaha Mandiri Yogyakarta.

Hasil penelitian ini dilihat dari jawaban responden menunjukkan jawaban responden untuk variabel loyalitas karyawan Berdasarkan tabel pengolahan data pertama karyawan yang menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 54,3%. Artinya karyawan sudah menaati peraturan yang ada di perusahaan. Dan sebanyak 42,6% karyawan yang tidak memilih terbukti dengan persentase netral. Berdasarkan tabel pengolahan data kedua karyawan yang menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 60,3%. Artinya karyawan datang dan pulang sudah sesuai dengan jam kerja. Dan sebanyak 38,2% karyawan yang tidak memilih terbukti dengan persentase netral. Berdasarkan tabel pengolahan data ketiga karyawan yang menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 58,8%. Artinya karyawan sudah mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu. Dan sebanyak 41,2% karyawan yang tidak memilih terbukti dengan persentase netral. Berdasarkan tabel pengolahan data keempat karyawan yang menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 58,7%. Artinya karyawan mengerjakan pekerjaannya dengan tepat waktu. Dan sebanyak 38,2% karyawan yang tidak memilih terbukti dengan persentase netral. Berdasarkan tabel pengolahan data kelima karyawan yang menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 51,5%. Artinya karyawan sudah bekerja sama dalam kelompok untuk mencapai tujuan perusahaan. Dan sebanyak 45,6% karyawan yang tidak memilih terbukti dengan persentase netral. Berdasarkan tabel pengolahan data keenam karyawan yang menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 57,3%. Artinya karyawan sudah memiliki rasa kebersamaan di dalam tim. Dan sebanyak 39,7% karyawan yang tidak memilih terbukti dengan persentase netral. Berdasarkan tabel pengolahan data ketujuh karyawan yang menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 54,5%. Artinya karyawan sudah melaksanakan tugas dengan baik dan penuh tanggung jawab. Dan sebanyak 42,6% karyawan yang tidak memilih terbukti dengan persentase netral. Berdasarkan tabel pengolahan data ketujuh karyawan yang menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 57,3%. Artinya

karyawan sudah bertanggung jawab atas resiko pekerjaan. Dan sebanyak 36,8% karyawan yang tidak memilih terbukti dengan persentase netral. Berdasarkan tabel pengolahan data ketujuh karyawan yang menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 57,3%. Artinya karyawan selalu bertanggung jawab atas tugasnya. Dan sebanyak 36,8% karyawan yang tidak memilih terbukti dengan persentase netral.

2. Pengaruh karakteristik individu terhadap loyalitas karyawan di PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis t ada pengaruh signifikan karakteristik individu terhadap loyalitas karyawan di PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis.

Hal ini sejalan dengan teori Menurut Ananda dan Sunuharyo (2018:69) Karakteristik Individu adalah minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi yang dibawa oleh seseorang kedalam situasi kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Adi Supriadi (2019) yang berjudul Pengaruh Karakteristik Individu dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Syariah Kec Bengkulu. Hasil penelitian nya terdapat pengaruh karakteristik individu dan komunikasi internal secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Syariah Kc Bengkulu.

Hasil penelitian ini dilihat dari jawaban responden menunjukkan unttuk variabel karakteristik individu Berdasarkan tabel pengolahan data pertama karyawan yang menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 64,7%. Artinya karyawan mampu mengerjakan tugas atau menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu. Dan sebanyak 27,9% karyawan yang tidak memilih terbukti dengan persentase netral. Berdasarkan tabel pengolahan data kedua karyawan yang menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 63,2%. Artinya karyawan mampu mengerjakan tugas atau menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu. Dan sebanyak 29,4% karyawan yang tidak memilih terbukti dengan persentase netral. Berdasarkan tabel pengolahan data ketiga karyawan yang menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 54,4%. Artinya karyawan mampu bekerja kelompok atau tim. Dan sebanyak 38,2% karyawan yang tidak memilih terbukti dengan persentase netral. Berdasarkan tabel pengolahan data

keempat karyawan yang menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 36,7%. Artinya karyawan merasa senang apabila ada karyawan baru. Dan sebanyak 42,6% karyawan yang tidak memilih terbukti dengan persentase netral. Berdasarkan tabel pengolahan data kelima karyawan yang menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 39,7%. Artinya karyawan memiliki perasaan yang senang dengan pekerjaan yang dimiliki. Dan sebanyak 44,1% karyawan yang tidak memilih terbukti dengan persentase netral. Berdasarkan tabel pengolahan data keenam karyawan yang menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 61,7%. Artinya karyawan mampu berhubungan dengan baik ditempat bekerja. Dan sebanyak 32,3% karyawan yang tidak memilih terbukti dengan persentase netral. Berdasarkan tabel pengolahan data ketujuh karyawan yang menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 48,6%. Artinya karyawan sangat minat atas pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dan sebanyak 44,1% karyawan yang tidak memilih terbukti dengan persentase netral. Berdasarkan tabel pengolahan data kedelapan karyawan yang menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 45,7%. Artinya karyawan sangat menikmati atas pekerjaan yang dilakukan. Dan sebanyak 44,1% karyawan yang tidak memilih terbukti dengan persentase netral. Berdasarkan tabel pengolahan data kesembilan karyawan yang menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 61,8%. Artinya karyawan merasa tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dan sebanyak 35,2% karyawan yang tidak memilih terbukti dengan persentase netral.

3. Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap loyalitas karyawan di PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis t ada pengaruh signifikan karakteristik pekerjaan terhadap loyalitas karyawan di PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis.

Hal ini sejalan dengan teori menurut Elbadiansya (2019:41) Karakteristik Pekerjaan adalah suatu uraian yang memberikan informasi dari pekerjaan yang berkaitan dengan tugas-tugas dan tanggung jawab dari pelaksanaan tugas dan kewajiban sebuah pekerjaan yang dibebankan karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Sahyudin (2021) yang berjudul Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Tegal.

Hasil penelitiannya yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Tegal.

Hasil penelitian ini dilihat dari jawaban responden menunjukkan untuk variabel karakteristik individu Berdasarkan tabel pengolahan data pertama karyawan yang menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 66,3%. Artinya pekerjaan yang karyawan jalani sudah sesuai dengan keterampilan yang dimiliki. Dan sebanyak 30,8% karyawan yang tidak memilih terbukti dengan persentase netral. Berdasarkan tabel pengolahan data kedua karyawan yang menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 67,5%. Artinya pekerjaan yang diberikan sangat menantang dan menarik bagi karyawan. Dan sebanyak 23,5% karyawan yang tidak memilih terbukti dengan persentase netral. Berdasarkan tabel pengolahan data ketiga karyawan yang menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 63,1%. Artinya perusahaan tempat karyawan bekerja memiliki variasi tugas. Dan sebanyak 25% karyawan yang tidak memilih terbukti dengan persentase netral. Berdasarkan tabel pengolahan data karyawan yang menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 52,8%. Artinya perusahaan sudah memamparkan dengan jelas mengenai tugas yang diberikan kepada karyawan. Dan sebanyak 29,4% karyawan yang tidak memilih terbukti dengan persentase netral. Berdasarkan tabel pengolahan data keenam karyawan yang menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 48,6%. Artinya karyawan sudah mengetahui tugas apa saja yang harus dikerjakan. Dan sebanyak 38,2% karyawan yang tidak memilih terbukti dengan persentase netral. Berdasarkan tabel pengolahan data ketujuh karyawan yang menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 41,2%. Artinya karyawan selalu mengetahui informasi mengenai seberapa baik pekerjaan telah diselesaikan. Dan sebanyak 45,6% karyawan yang tidak memilih terbukti dengan persentase netral. Berdasarkan tabel pengolahan data kedelapan yang menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 44,2%. Artinya karyawan sudah mempunyai banyak informasi yang penting tentang kondisi kerja yang dihadapi sekarang terutama dalam membantu kelancaran kerja. Dan sebanyak 38,2% karyawan yang tidak memilih terbukti dengan persentase netral. Berdasarkan tabel pengolahan data kesembilan diatas karyawan yang menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 51,5%. Artinya dalam bekerja karyawan sudah diberi petunjuk-petunjuk tentang

bagaimana menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dan sebanyak 36,8% karyawan yang tidak memilih terbukti dengan persentase netral.

KESIMPULAN

1. Ada pengaruh signifikan karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap loyalitas karyawan PT. Buma Cima Nusantara.
2. Ada pengaruh signifikan karakteristik individu terhadap loyalitas karyawan PT. Buma Cima Nusantara
3. Ada pengaruh signifikan karakteristik pekerjaan terhadap loyalitas karyawan PT. Buma Cima Nusantara.
4. Besarnya sumbangan variabel terhadap loyalitas karyawan, karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan sebesar 15,6%. Sedangkan sisanya 84,4% disumbang oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, Akbar. 2009. Pengaruh Karakteristik pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Swasta di Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Anaisis Fakultas Ekonomi Universitas Hasanudin*.
- Ananda, Riski. 2020. Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Tembok Luwung Kabupaten Tegal.
- Hasibuan S,P. Malayu.(2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Isnaini, Fitriah, Safitri, Nurrahmi, Choiriyah.(2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: Noer Fikri.
- Mayang, Ayu. Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik situasi Kerja Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-jurnal Manajemen Unud, Vol.6, No. 4, 2017:2279*
- Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi.(2021). Palembang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Pio, Riane. 2020. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan di PT. Midi Utama Indonesia
- Rahmawati, Sa'adah, Chabibi. 2020. Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Robbins, P. Stephen (2016) *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saraswati, Erna. 2020. Pengaruh Pengembangan Karir dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Gama Multi Usaha Mandiri Yogyakarta.

Subyantoro, Arief. (2014). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 11 tahun 2014*.

Sugiyono.(2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.