**DAMPAK KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN FASILITAS KERJATERHADAP TUGAS
TANGGUNG JAWAB KARYAWAN
PT. LEPEN KENCANA UTAMA SAOK LAWEH KABUPATEN SOLOK**

Ridho Wandha Putra¹, Netti Indrawati², Ida Nirwana³

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Mahaputra Muhammad Yamin, Solok

¹ridhowandhaputra@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Dampak Karakteristik Individu Dan Fasilitas Kerja Terhadap Tugas Tanggung Jawab Kariawan PT. Lepen Kencana Utama Saok Laweh. Sampel pada penelitian ini sebanyak 46 responden yang bekerja di PT. Lepen Kencana Utama.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan diperoleh $Y = 5,962 + 0,481X_1 + 0,383X_2 + e$ dan uji t 3,546, dan 3,203 yang artinya bahwa variabel Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Tugas Tanggung Jawab Kariawan, Variabel Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Tugas Tanggung Jawab Kariawan. Dilihat dari nilai R Square 0,712 yang artinya Karakteristik Individu dan Fasilitas Kerja berpengaruh sebesar 71,2% terhadap Tugas tanggung Jawab Kariawan dan 28,8% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari analisis uji f nilai f_{hitung} adalah $53,088 > f_{tabel} 3,21$ yang artinya bahwa Dampak Karakteristik Individu Dan Fasilitas Kerja Terhadap Tugas Tanggung Jawab Kariawan PT. Lepen Kencana Utama Saok Laweh.

Kata Kunci : Karakteristik Individu, Fasilitas Kerja, Tugas Tanggung Jawab Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi memiliki sumber daya manusia yang merupakan aset paling penting bagi perusahaan, dimana sumber daya tersebut memiliki kemampuan berkembang dalam menentukan keberhasilan perusahaan untuk jangka panjang. Sumber daya manusia diperusahaan perlu dikelola sesuai dengan tuntutan dan kemampuan suatu organisasi. Perkembangan usaha dan organisasi sangat lah bergantung pada keandalan para karyawan dalam melaksanakan Tugas Tanggung Jawab Karyawan tenaga kerja yang ada di dalam perusahaan, (Albanjari, 2016).

*DAMPAK KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN FASILITAS KERJATERHADAP TUGAS
TANGGUNGJAWAB KARYAWAN PT. LEPEN KENCANA UTAMA SAOK LAWEH KABUPATEN
SOLOK*

Tugas Tanggung Jawab Karyawan merupakan suatu kewajiban yang harus dikerjakan seseorang dalam pekerjaannya sebagai akibat dari wewenang yang diterimanya. Hal ini dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, seperti fasilitas kerja, kondisi psikologis dari jabatan yang sesuai, lingkungan tempat kerja yang nyaman, rasa aman dan perlindungan dalam melakukan pekerjaan, tuntutan tugas yang tidak berlebihan dan upah tugas yang layak. Oleh karena itu, perusahaan harus berusaha menjamin agar faktor-faktor yang mendukung Tugas Tanggung Jawab Karyawan tenaga kerja dapat terpenuhi secara maksimal agar dapat tercipta hubungan yang baik.

Pada umumnya organisasi telah terbagi menjadi beberapa unit atau bidang yang saling terkait fungsinya. Pembagian tersebut untuk meringankan dan memfokuskan pada penanganan hal-hal tertentu guna mencapai tujuan organisasi yang lebih besar. Pembagian tenaga kerja muncul saat tujuan bersama dikejar oleh individu dengan melaksanakan tugas yang terpisah namun saling berkaitan dengan penuh tanggung jawab. Pembebanan Tugas Tanggung Jawab Karyawan harus disepakati dan dipatuhi bersama sehingga organisasi perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien, (Eny, 2016). Tugas Tanggung Jawab Karyawan dapat berjalan dengan baik apa bila karyawan memiliki karakteristik individu yang mendukung. Karakteristik individu terbentuk karena adanya faktor-faktor yang menyebabkan perusahaan bisa berjalan dengan baik, (Sunar, 2012). Oleh karena itu, dalam mencari karyawan sebuah perusahaan harus bisa melakukan seleksi secara ketat terkait dengan karakteristik individu untuk menjalankan Tugas Tanggung Jawab Karyawan yang ingin dibebankan kepadanya.

Karakteristik individu merupakan karakteristik pribadi dari perseorangan yang terdiri dari umur, jenis kelamin, status perkawinan dan masa kerja yang bersifat objektif dan mudah diperoleh dari catatan personal, (Albanjari, 2016). Karakteristik-karakteristik ini merupakan perwakilan dari keragaman level permukaan. Umur diperkirakan akan terus

menjadi isu yang penting di masa yang akan datang. Keyakinan yang meluas bahwa Tugas Tanggung Jawab Karyawan merosot seiring dengan umur, sedangkan kualitas positif yang dimiliki para pekerja yang lebih tua pada pekerjaan mereka, khususnya pada pengalaman, penilaian, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap kualitas.

Para pekerja tua dianggap kurang memiliki fleksibilitas dan sering menolak teknologi baru. Seiring berjalannya waktu organisasi secara aktif mencari individu yang dapat dengan mudah menyesuaikan diri dan terbuka terhadap perubahan, dan sifat-sifat negatif terkait umur secara nyata menghalangi rekrutmen awal atas para pekerja yang lebih tua serta meningkatkan kemungkinan bahwa mereka akan dilepaskan selama masa pengurangan karyawan. Begitu dengan jenis kelamin juga menjadi isu yang sangat penting terkait dengan tanggung jawab karyawan. Jenis kelamin laki-laki cenderung memiliki Tugas Tanggung Jawab Karyawan yang baik dibandingkan dengan perempuan. Secara biologis laki-laki memiliki fisik yang cukup kuat untuk melakukan lembur karena memiliki tanggungan untuk keluarga atau stamina yang baik dari pada perempuan, (Albanjari, 2016).

Jenis kelamin sangat menentukan sebuah tugas tanggung jawab, tetapi tidak menutup kemungkinan wanita juga memiliki Tugas Tanggung Jawab Karyawan yang baik dan stamina yang bagus karena dorongan dari keluarga atau merupakan tugas yang harus mereka kerjakan. Status perkawinan juga bisa mempengaruhi Tugas Tanggung Jawab Karyawan karyawan, karena orang yang sudah menikah dengan orang yang belum menikah biasanya memiliki Tugas Tanggung Jawab Karyawan yang sangat berbeda. Orang yang sudah menikah biasanya cenderung memiliki Tugas Tanggung Jawab Karyawan yang sangat tinggi melihat dari pengalaman mereka dan tanggungan terhadap keluarga. Sedangkan, orang yang belum menikah cenderung berganti-ganti pekerjaan dan tanggung jawab yang biasa, saja karena belum memiliki tanggungan terhadap apapun. Tetapi, tidak menutup kemungkinan bahwa anak muda memiliki tanggung jawab yang baik karena

memiliki integritas, kredibilitas dan loyalitas yang tinggi. Karena semua itu juga bisa ditentukan oleh berapa lama karyawan tersebut bekerja dalam instansi tersebut.

Masa kerja merupakan jangka waktu orang yang sudah bekerja pada suatu organisasi, lembaga dan sebagainya. Masa kerja seseorang dalam organisasi perlu diketahui karena masa kerja merupakan indikator tentang kecenderungan para pekerja dalam melaksanakan aktivitas kerja. Semakin lama seseorang bekerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerja, semakin lama pula produktivitasnya maka semakin berpengalaman dan mempunyai keterampilan yang baik dalam menyelesaikan tugas yang dipercayakan kepadanya.

Selain karakteristik individu yang berhubungan dengan umur, status perkawinan, gender dan masa kerja, hal lain yang paling penting diperhatikan perusahaan dalam menunjang terlaksananya tujuannya adalah fasilitas kerja. Fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan yang merupakan sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan. Fasilitas kerja yang memadai dengan kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu kelancaran proses kerja dalam suatu organisasi. Pemberian fasilitas yang lengkap juga dijadikan salah satu pendorong untuk bekerja. Fasilitas kerja harus menjadi perhatian dari pada setiap organisasi karena dapat mempengaruhi penyelesaian Tugas Tanggung Jawab Karyawan secara keseluruhan, (Syahrianti & Hasmin, 2010).

PT. Lepen Kencana Utama Saok Laweh Kabupaten Solok merupakan Perusahaan penghasil produk-produk rumah tangga. Perusahaan ini berdiri Sejak tahun 1978 perusahaan ini lebih memfokuskan diri dalam bisnis penjualan dan distribusi, perusahaan ini kemudian untuk pertama kalinya mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Jakarta dan Surabaya sejak tahun 1978 dan menjadi perusahaan terbuka. Seiring berjalannya waktu perusahaan ini memegang peranan penting dalam pemasaran indonesia hal ini terbukti bahwa perusaahaan ini menjadi salah satu dari lima besar perusahaan *sales and distribution* terbesar di Indonesia, dengan cakupan wilayah distribusi yang meluas hingga mencapai seluruh pelosok

Nusantara.

Faktor sumber daya manusia memiliki peran penting dalam melaksanakan tugas tanggung jawabnya karena diketahuibahwa keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pemberdayaan sumber daya manusia terutama dalam pelaksanaan tugas tanggung jawabnya mengingat PT. Lepen adalah salah satu perusahaan yang cukup besar dan mempunyai beragam tuntutan untuk pemenuhan kebutuhan konsumennya. Disisi lain fasilitas kerja yang memadai, dituntut demi kelancaran jalannya perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan bahwa faktor sumber daya manusiayang paham akan tugas tanggung jawabnyamemiliki peran penting dalam menunjang keberhasilan pengelolaan suatu perusahaan. Tugas Tanggung Jawab Karyawan dapat berjalan dengan baik apabila karyawan memiliki karakteristik individu yang baik disertai fasilitas kerja yang memadai.

LANDASAN TEORI

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh srategi dan tujuan organisasi. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompeten maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia inilah yang membuat sumber daya lainnya dapat berjalan. Banyaknya keunggulan yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan tidak akan dapat memaksimalkan produktivitas dan laba usaha tanpa adanya komunitas karyawan yang berkeahlian, kompeten, dan berdedikasi tinggi terhadap organisasi atau perusahaan, (Kasih et al., 2013).

Sumber daya didefenisikan sebagai alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan memperoleh keuntungan dari kesempatan yang ada. Sumber daya tidak mengacu pada suatu

benda atau substansi, melainkan pada suatu fungsi operasional untuk mencapai tujuan tertentu, seperti memenuhi kebutuhan dan ke dapat dikategorikan atas enam tipe sumber daya yaitu terdiri atas manusia, uasan. Dengan kata lain, sumber daya merupakan suatu abstraksi yang mencerminkan perilaku manusia yang berhubungan dengan suatu fungsi atau operasi. Siapapun yang mengelola organisasi akan mengolah berbagai sumber daya untuk meraih tujuan organisasi tersebut. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan finansial, fisik, teknologi, metode dan pasar.

Tugas Tanggung Jawab

Tugas adalah suatu kewajiban yang harus dikerjakan, pekerjaan yang merupakan tanggung jawab, perintah untuk melakukan sesuatu demi mencapai suatu tujuan. Tugas adalah suatu kegiatan khusus yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Tugas itu merupakan perincian tentang kegiatan yang harus dilaksanakan, bagaimana pelaksanaannya dan mengapa tugas itu harus dilaksanakan, (Bernardin, 2013).

Tanggung jawab adalah suatu keadaan yang mana seseorang harus menjamin segala sesuatunya (proses, hasil akhir, dan sebagainya). Bila jaminan itu tidak sesuai dengan yang diucapkannya, maka ia dapat diperkarakan atau dipersalahkan atau dituntut. Hal-hal yang mendukung terlaksananya penjaminan bahwa segala sesuatunya akan berjalan sesuai dengan yang diharapkannya. Hal-hal tersebut, (Hamali, 2016) ialah:

1. Hubungan kerja

Hubungan kerja berarti hubungan antara orang yang bertanggung jawab dengan pihak lain baik di dalam maupun di luar organisasi. Bentuk hubungan kerja itu antara lain melaporkan kepada siapa saja, menyelia bekerja dengan siapa saja, dan perusahaan luar mana saja yang terlibat.

2. Kondisi kerja dan perlengkapan yang digunakan

Kondisi kerja ini menentukan tanggung jawab seorang karyawan. Bila kondisi kerja kurang

memuaskan, maka proses pertanggung jawaban itu tidak akan terlaksana dengan baik.

Kondisi kerja itu antara lain tingkat kebisingan ruang kerja, risiko kerja, temperatur ruangan, pencahayaan dan sebagainya.

Karakteristik Individu

Dalam dunia bisnis yang saat ini makin berkembang, semua itu tidak terlepas dari adanya teknologi yang canggih. Hal itu guna untuk mencapai kemajuan dalam dunia bisnis. Akan tetapi, teknologi tidak akan bisa bermanfaat apabila seseorang tidak bisa memanfaatkannya untuk bidang pekerjaan yang dia geluti. Karena dalam hal ini perilaku seseorang individu sangatlah mempengaruhi Tugas Tanggung Jawab Karyawan yang dia miliki. Ilmu manajemen seorang manajer harus mengetahui perilaku individu. Dimana setiap individu ini tentu saja memiliki karakteristik individu yang menentukan terhadap perilaku individu, yang pada akhirnya menghasilkan individu yang berkualitas dalam pelaksanaan tugas tanggung jawabnya dalam organisasi. Karena dengan semakin tahu individu dari individu tersebut maka semakin mudah pula dalam menilai tugas tanggung jawabnya, (Suwardi, 2010).

Dalam melaksanakan tanggung jawab karyawan, sisi lain yang harus diperhatikan adalah faktor-faktor yang mudah didefinisikan dan tersedia untuk dapat diperoleh. Karakteristik pribadi seperti umur, jenis kelamin, dan status perkawinan yang objektif akan mudah diperoleh dari rekaman pribadi.

Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai oleh pegawai untuk melaksanakan tugas yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu pekerjaan. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan maupun organisasi, karena dapat

menunjang kinerja pegawai, seperti dalam penyelesaian tugas, (Munawirsyah, 2017). Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan, (Pangarso, 2016). Fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, (Wahyuni, 2014).

METODE PENELITIAN

Untuk menunjang pembahasan dalam penulisan ini, penulis memusatkan penelitian di PT. Lepen Kencana Utama Saok Laweh Kabupaten Solok. Sedangkan waktu penelitian diperkirakan pada bulan Juni tahun 2022. Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga Karyawan PT. Lepen Kencana Utama Saok Laweh Kabupaten Solok. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan teknik *Total Sampling* yaitu seluruh populasi dijadikan sampel yaitu 46 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.10
Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.962	3.646		1.635	.109

KARAKTERISTIK INDIVIDU	.481	.136	.469	3.546	.001
FASILITAS KERJA	.383	.119	.424	3.203	.003

Sumber : Data diolah dengan SPSS 22

Berdasarkan tabel diatas dapat ditentukan sistem persamaan linear dengan bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 5,962 + 0,481X_1 + 0,383X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dianalisis sebagai berikut :

- a. Konstanta () sebesar 5,962 yang artinya jika Karakteristik Individu (X_1) dan Fasilitas Kerja (X_2) adalah 0 maka Tugas Tanggung Jawab Karyawan (Y) nilainya sebesar 5,962.
- b. Koefesien regresi variabel Karakteristik Individu (X_1) sebesar 0,481 adalah positif, artinya terjadi hubungan positif antara Karakteristik Individu (X_1) dengan Tugas Tanggung Jawab Kariawan (Y). Bila terjadi peningkatan 1% Karakteristik Individu (X_1) dimana faktor-faktor lain konstan, maka akan dapat meningkatkan Tugas Tanggung Jawab Karyawan sebesar 0,481.
- c. Koefesien regresi pada variabel Fasilitas Kerja (X_2) sebesar 0,383 adalah positif, artinya terjadi hubungan yang positif antara Fasilitas Kerja (X_2) dengan Tugas Tanggung Jawab Karyawan (Y). Bila terjadi peningkatan 1% variabel Fasilitas Kerja (X_2) dimana faktor-faktor lain konstan, maka akan dapat meningkatkan Tugas Tanggung Jawab karyawan sebesar 0,383.

Uji Hipotesis

Tabel 4.12

Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.962	3.646		1.635	.109
KARAKTERISTIK INDIVIDU	.481	.136	.469	3.546	.001
FASILITAS KERJA	.383	.119	.424	3.203	.003

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 22

Berdasarkan hasil analisis tabel di atas, maka dapat diketahui dampak variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) secara

parsial dalam uraian sebagai berikut:

a. Uji t Karakteristik Individu (X₁) terhadap Tugas dan Tanggung Jawab Karyawan (Y).

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Hipotesis diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau dengan $sig < 0,05$. Nilai t_{tabel} pada $0,05$ adalah 2,017. Untuk variabel Karakteristik Individu (X₁) nilai t_{hitung} adalah 3,546 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} 3,546 > 2,017 dan nilai tingkat signifikansi 0,001 < 0,05. Sesuai dengan data di atas maka H₁ diterima dan H₀ ditolak. Hal ini membuktikan bahwa Karakteristik Individu berdampak signifikan terhadap Tugas Tanggung Jawab Karyawan.

b. Uji t Fasilitas Kerja (X₂) terhadap Tugas Tanggung Jawab Karyawan (Y)

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Hipotesis diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau dengan $sig < 0,05$. Nilai t_{tabel} pada $0,05$ adalah 2,017. Untuk variabel Fasilitas Kerja (X₂) nilai t_{hitung} adalah 3,203 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} 3,203 > 2,017 dan nilai tingkat signifikansi 0,003 < 0,05. Sesuai dengan data di atas maka H₂ diterima

dan H_0 ditolak. Hal ini membuktikan bahwa Fasilitas Kerja berdampak signifikan

Terhadap Tugas

Tanggung Jawab Karyawan .

Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

Tabel 4.13

Uji F

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	782.014	2	391.007	53.088	.000 ^a
Residual	316.703	43	7.365		
Total	1098.717	45			

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 22

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan f_{hitung} dengan f_{tabel} . Hipotesis diterima jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan nilai sig < 0,05. Nilai dari f_{tabel} adalah 3,21, maka dapat dilihat bahwa $f_{hitung} 53,088 >$ dari $f_{tabel} 3,21$ dengan nilai signifikansinya yaitu $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_3 diterima hal ini menunjukkan bahwa variable Karakteristik Individu dan Fasilitas Kerja berdampak secara bersama-sama terhadap Tugas Tanggung Jawab Karyawan.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.11

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.844 ^a	.712	.698	2.71389

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 22

Dari hasil table diatas diketahui bahwa R Square sebesar 0,712 atau sebesar 71,2% maka dapat diketahui Karakteristik Individu dan Fasilitas Kerja mempunyai hubungan yang cukup kuat terhadap Tugas Tanggung Jawab dan sisanya sebesar 28,8% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji statistik yang diperoleh menunjukkan dampak masing-masing variabel dan menggambarkan hasil pengujian hipotesis penelitian, sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam perhitungan analisis regresi linear berganda menggunakan program SPSS versi 22 dengan hasil sebagai berikut :

$$Y = 5,962 + 0,481X_1 + 0,383X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dianalisis sebagai berikut :

- a. Konstanta () sebesar 5,962 yang artinya jika Karakteristik Individu (X_1) dan Fasilitas Kerja (X_2) adalah 0 maka Tugas Tanggung Jawab Karyawan (Y) nilainya sebesar 5,962.
- b. Koefesien regresi variabel Karakteristik Individu (X_1) sebesar 0,481 adalah positif, artinya terjadi hubungan antara Karakteristik Individu (X_1) dengan Tugas Tanggung Jawab (Y). Bila terjadi peningkatan 1% Karakteristik Individu (X_1) dimana faktor-faktor lain konstan, maka akan dapat meningkatkan Tugas Tanggung Jawab Karyawan sebesar 0,481.
- c. Koefesien regresi pada variabel Fasilitas Kerja (X_2) sebesar 0,383 adalah positif, artinya terjadi hubungan yang positif antara Fasilitas Kerja (X_2) dengan Tugas Tanggung Jawab Karyawan (Y). Bila terjadi peningkatan 1% variabel Fasilitas Kerja (X_2) dimana faktor-faktor lain konstan, maka akan dapat meningkatkan Tugas Tanggung Jawab karyawan sebesar 0,383.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai determinasi ditentukan dengan R square sebesar 0,712 atau sebesar 71,2%. Hal ini berarti tingginya persentasi variabel independen yaitu Karakteristik Individu dan Fasilitas Kerja terhadap variabel dependen yaitu Tugas Tanggung Jawab Karyawan. adalah sebesar 71,2%. Dan masih banyak variabel-variabel lain selain Karakteristik Individu dan Fasilitas Kerja yang berdampak terhadap Tugas Tanggung Jawab Karyawan dengan persentasi sebesar 28,8%.

3. Dampak Karakteristik Individu terhadap Tugas Tanggung Jawab Karyawan

Karakteristik Individu (X_1) terhadap Tugas Tanggung Jawab Karyawan (Y) diketahui, untuk $t_{hitung} 3,546 > t_{tabel} 2,017$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan dapat diartikan bahwa Karakteristik Individu (X_1) berdampak positif dan secara signifikan terhadap Tugas Tanggung Jawab Karyawan (Y) secara parsial.

4. Dampak Fasilitas Kerja terhadap Tugas Tanggung Jawab Karyawan

Fasilitas Kerja (X_2) terhadap Tugas dan Tanggung Jawab Karyawan (Y) diketahui, untuk $t_{hitung} 3,203 > t_{tabel} 2,017$ dengan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima dan dapat diartikan bahwa Fasilitas Kerja (X_2) berdampak positif dan secara signifikan terhadap Tugas Tanggung Jawab Karyawan (Y) secara parsial.

5. Dampak Karakteristik Individu dan Fasilitas Kerja terhadap Tugas Tanggung Jawab

Karakteristik Individu (X_1) dan Fasilitas Kerja (X_2) terhadap Tugas Tanggung Jawab (Y) diketahui, untuk $f_{hitung} 53,088 > f_{tabel} 3,21$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima dan dapat diartikan bahwa Karakteristik Individu dan Fasilitas Kerja berdampak positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap Tugas Tanggung Jawab Karyawan (Y) secara simultan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan uraian mengenai Dampak Karakteristik Individu (X_1) dan Fasilitas Kerja (X_2) Terhadap Tugas Tanggung Jawab Karyawan (Y) (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama), maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan interperensi hasil analisis regresi berganda maka didapatkan persamaan $Y = 5,962 + 0,481X_1 + 0,383X_2 + e$.
2. Nilai koefisien determinasi R^2 square sebesar 71,2% terhadap variable terikat (dependen) sedangkan sisanya sebesar 28,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini
3. Karakteristik Individu secara parsial atau uji t memberikan dampak secara signifikan terhadap Tugas Tanggung Jawab Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan t_{hitung} adalah $3,546 > t_{tabel} 2,017$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$.
4. Fasilitas Kerja secara parsial atau uji t memberikan dampak secara signifikan terhadap Tugas Tanggung Jawab Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} 3,203 > t_{tabel} 2,017$ dan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$.
5. Karakteristik Individu dan Fasilitas Kerja secara silmultan atau bersama-sama memberi dampak terhadap Tugas Tanggung Jawab karyawan. Hal ini dibuktikan dengan $f_{hitung} 53,088 > f_{tabel} 3,21$ dengan nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$.

Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian, maka saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya yaitu :

1. Untuk PT. Lepen Kencana Utama Kabupaten Solok agar lebih memperhatikan tugas tanggung jawab karyawan, untuk meningkatkan tugas tanggung jawab karyawan. Tugas

tanggung jawab Karyawan yang baik akan meningkatkan kenyamanan kerja bagi kariawan.

2. Pada penelitian selanjutnya untuk menambah variabel lain yang bisa mempengaruhi tugas tanggung jawab karyawan seperti kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan kepemimpinan.

3. Penelitian selanjutnya diharapkan memperluas cakupan penelitian

DAFTAR PUSTAKA

Agus, Zaenal Fitri. (2010). *Pengaruh Pembelajaran Ekonomi Pada Materi Ajar Kebutuhan Terhadap Nilai Karakter Tanggung Jawab Penulis.*

Albanjari, F. R. (2016). *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada BMT Binaan Pinbuk Tulungagung).*

Amalia, P., Cendera, M., Sunuharyo, B. S., Rahardjo, K., Administrasi, F. I., Brawijaya, U., & Mandiri, B. (2010). *Pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja.*

Anam, K., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal Of Management*, 6, 1–11.

Andik, S. (2017). *Upaya Meningkatkan Rasa Tanggung Jawab dengan Metode Think Pair Share Terhadap Pestasi Belajar Siswa IPS.* 8–23.

Anna, N. Fadillah. (2016). *Upaya Meningkatkan Sikap Tanggung Jawab Active Learning Strategi Giving Question And Getting Answers (GQGA) Terhadap Hasil Belajar Siswa Kelas VII MTS Nurul Falah Bolang- Tirtajaya Kabupaten Karawang.*

Asnawi, S., & Bachroni, M. (2010). Keterlibatan Pelaksanaan Tugas Dengan Disiplin

*DAMPAK KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN FASILITAS KERJATERHADAP TUGAS
TANGGUNGJAWAB KARYAWAN PT. LEPEN KENCANA UTAMA SAOK LAWEH KABUPATEN
SOLOK*

- Terhadap Peraturan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja. *Jurnal Psikologi*, (2), 78–85.
- Eny, R. (2016). Penyusunan Tugas Dan Tanggungjawab Karyawan Pada Universitas X. *Jurnal Psikologi*, 12(September), 46–61.
- Erni, D. P. (2010). *Dampak Fasilitas Kantor Dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan Universitas Atma Jaya Yogyakarta*.
- Faradhi, L. (2013). Pengaruh Gender, Umur, Pengalaman, Tingkat Pendidikan dan Kompleksitas Tugas Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Pada Rumah Sakit di Kota Denpasar. *Jurnal Valid*, 10(4), 9–16.
- Hutagalung, S. (2014). *Hubungan Status Pernikahan dengan Motivasi Kerja Karyawan Yogya Center Bandung*.
- Hutagalung, S., & Perdhana, M. S. (2016). Pengaruh Karakteristik Demografis (Gender , Pendidikan), Masa Kerja Dan Kepuasan Gaji Terhadap Komitmen Afektif) (Studi Pada Tenaga Paramedik Non-PNS RSUD Kota Semarang). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi 13 Universitas Diponegoro*, 13, 171–180.
- Kasih, P. A. M. C., Sunuharyo, B. S., & Rahardjo, K. (2013). Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(2).
- Priyono. (2010). *Manajemen sumber daya manusia* (2nd ed.; T. Chandra, Ed.). Surabaya: Zifatama Publisher.
- Puspitasari, R. (2010). *Hubungan Karakteristik Individu Karyawan dan Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) AJP Bogor*. 166–181.
- Ristina, D. U. (2015). *Pengaruh Perhatian Orang Tua Terhadap Tanggung Jawab Belajar Siswa Kelas V SD Se-Gugus V Kecamatan Galur Kabupaten Kulon Progo Tahun Ajaran 2014/2015*.
- Riza Anggraeni, R. (2016a). *Pengaruh Gender, Tekanan Ketaatan, Tekanan Anggaran*

- Waktu Dan Pengalaman Audit Terhadap Audit Judgment (Studi Pada Bpk Perwakilan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta).*
- Riza Anggraeni, R. (2016b). *Pengaruh Gender, Tekanan Ketaatan, Tekanan Anggaran Waktu dan Pengalaman Audit Terhadap Audit Judgment (Studi Pada BPK Perwakilan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta).*
- Sugiyono. (2012). *Pengaruh Faktor Individu dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Motivasi Kerja Karyawan BMT PINBUK Tulungagung.* 84–109.
- Sunar. (2012a). *Pengaruh Faktor Individu (Usia , Masa Kerja , Dan Gender) Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus PT. Bank X). Jurnal Forum Ilmiah, 9(1), 167–177.*
- Sunar. (2012b). *Pengaruh Faktor Individu (Usia, Masa Kerja, dan Gender) terhadap Produktivitas Karyawan. Forum Ilmiah, 9(1), 167–177.*
- Suwardi. (2010). *Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan, dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Pegawai di UPT Dinas Pendidikan Polokarto Sukoharjo.* 99–108.
- Syahrianti, N., & Hasmin. (2010). *Pengaruh Fasilitas Kerja , Pengawasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan Influence Working Facilities , Monitoring And Motivation Work On Employee Performance at KPU Office South Sulawesi Province.* 1–23.
- Wibowo, N. A. (2014). *Pengaruh Faktor Individu dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.*
- Widiarta. (2013). *Pengaruh Gender, Umur, Dan Kompleksitas Tugas Auditor Pada Kualitas Audit Kantor Akuntan Publik di Bali. Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, 1(3), 109–118.*
- Yeltsin Aprioke, T., Arie Junu, R., & Deysi, T. (2014). *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap*

*DAMPAK KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN FASILITAS KERJATERHADAP TUGAS
TANGGUNGJAWAB KARYAWAN PT. LEPEN KENCANA UTAMA SAOK LAWEH KABUPATEN
SOLOK*

Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara. 1–10.

**DAMPAK KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN FASILITAS KERJATERHADAP TUGAS
TANGGUNG JAWAB KARYAWAN
PT. LEPEN KENCANA UTAMA SAOK LAWEH KABUPATEN SOLOK**

Ridho Wandha Putra¹, Netti Indrawati², Ida Nirwana³

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Mahaputra Muhammad Yamin, Solok

¹ridhowandhaputra@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Dampak Karakteristik Individu Dan Fasilitas Kerja Terhadap Tugas Tanggung Jawab Kariawan PT. Lepen Kencana Utama Saok Laweh. Sampel pada penelitian ini sebanyak 46 responden yang bekerja di PT. Lepen Kencana Utama.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan diperoleh $Y = 5,962 + 0,481X_1 + 0,383X_2 + e$ dan uji t 3,546, dan 3,203 yang artinya bahwa variabel Kerakteristik Individu berpengaruh terhadap Tugas Tanggung Jawab Kariawan, Variabel Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Tugas Tanggung Jawab Kariawan. Dilihat dari nilai R Square 0,712 yang artinya Kerakteristik Individu dan Fasilitas Kerja berpengaruh sebesar 71,2% terhadap Tugas tanggung Jawab Kariawan dan 28,8% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari analisis uji f nilai f_{hitung} adalah $53,088 > f_{tabel} 3,21$ yang artinya bahwa Dampak Karakteristik Individu Dan Fasilitas Kerja Terhadap Tugas Tanggung Jawab Kariawan PT. Lepen Kencana Utama Saok Laweh.

Kata Kunci : Karakteristik Individu, Fasilitas Kerja, Tugas Tanggung Jawab Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi memiliki sumber daya manusia yang merupakan aset paling penting bagi perusahaan, dimana sumber daya tersebut memiliki kemampuan berkembang dalam menentukan keberhasilan perusahaan untuk jangka panjang. Sumber daya manusia diperusahaan perlu dikelola sesuai dengan tuntutan dan kemampuan suatu organisasi. Perkembangan usaha dan organisasi sangat lah bergantung pada keandalan para karyawan dalam melaksanakan Tugas Tanggung Jawab Karyawan tenaga kerja yang ada di dalam perusahaan, (Albanjari, 2016).

*DAMPAK KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN FASILITAS KERJATERHADAP TUGAS
TANGGUNGJAWAB KARYAWAN PT. LEPEN KENCANA UTAMA SAOK LAWEH KABUPATEN
SOLOK*

Tugas Tanggung Jawab Karyawan merupakan suatu kewajiban yang harus dikerjakan seseorang dalam pekerjaannya sebagai akibat dari wewenang yang diterimanya. Hal ini dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, seperti fasilitas kerja, kondisi psikologis dari jabatan yang sesuai, lingkungan tempat kerja yang nyaman, rasa aman dan perlindungan dalam melakukan pekerjaan, tuntutan tugas yang tidak berlebihan dan upah tugas yang layak. Oleh karena itu, perusahaan harus berusaha menjamin agar faktor-faktor yang mendukung Tugas Tanggung Jawab Karyawan tenaga kerja dapat terpenuhi secara maksimal agar dapat tercipta hubungan yang baik.

Pada umumnya organisasi telah terbagi menjadi beberapa unit atau bidang yang saling terkait fungsinya. Pembagian tersebut untuk meringankan dan memfokuskan pada penanganan hal-hal tertentu guna mencapai tujuan organisasi yang lebih besar. Pembagian tenaga kerja muncul saat tujuan bersama dikejar oleh individu dengan melaksanakan tugas yang terpisah namun saling berkaitan dengan penuh tanggung jawab. Pembebanan Tugas Tanggung Jawab Karyawan harus disepakati dan dipatuhi bersama sehingga organisasi perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien, (Eny, 2016). Tugas Tanggung Jawab Karyawan dapat berjalan dengan baik apa bila karyawan memiliki karakteristik individu yang mendukung. Karakteristik individu terbentuk karena adanya faktor-faktor yang menyebabkan perusahaan bisa berjalan dengan baik, (Sunar, 2012). Oleh karena itu, dalam mencari karyawan sebuah perusahaan harus bisa melakukan seleksi secara ketat terkait dengan karakteristik individu untuk menjalankan Tugas Tanggung Jawab Karyawan yang ingin dibebankan kepadanya.

Karakteristik individu merupakan karakteristik pribadi dari perseorangan yang terdiri dari umur, jenis kelamin, status perkawinan dan masa kerja yang bersifat objektif dan mudah diperoleh dari catatan personal, (Albanjari, 2016). Karakteristik-karakteristik ini merupakan perwakilan dari keragaman level permukaan. Umur diperkirakan akan terus

menjadi isu yang penting di masa yang akan datang. Keyakinan yang meluas bahwa Tugas Tanggung Jawab Karyawan merosot seiring dengan umur, sedangkan kualitas positif yang dimiliki para pekerja yang lebih tua pada pekerjaan mereka, khususnya pada pengalaman, penilaian, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap kualitas.

Para pekerja tua dianggap kurang memiliki fleksibilitas dan sering menolak teknologi baru. Seiring berjalannya waktu organisasi secara aktif mencari individu yang dapat dengan mudah menyesuaikan diri dan terbuka terhadap perubahan, dan sifat-sifat negatif terkait umur secara nyata menghalangi rekrutmen awal atas para pekerja yang lebih tua serta meningkatkan kemungkinan bahwa mereka akan dilepaskan selama masa pengurangan karyawan. Begitu dengan jenis kelamin juga menjadi isu yang sangat penting terkait dengan tanggung jawab karyawan. Jenis kelamin laki-laki cenderung memiliki Tugas Tanggung Jawab Karyawan yang baik dibandingkan dengan perempuan. Secara biologis laki-laki memiliki fisik yang cukup kuat untuk melakukan lembur karena memiliki tanggungan untuk keluarga atau stamina yang baik dari pada perempuan, (Albanjari, 2016).

Jenis kelamin sangat menentukan sebuah tugas tanggung jawab, tetapi tidak menutup kemungkinan wanita juga memiliki Tugas Tanggung Jawab Karyawan yang baik dan stamina yang bagus karena dorongan dari keluarga atau merupakan tugas yang harus mereka kerjakan. Status perkawinan juga bisa mempengaruhi Tugas Tanggung Jawab Karyawan karyawan, karena orang yang sudah menikah dengan orang yang belum menikah biasanya memiliki Tugas Tanggung Jawab Karyawan yang sangat berbeda. Orang yang sudah menikah biasanya cenderung memiliki Tugas Tanggung Jawab Karyawan yang sangat tinggi melihat dari pengalaman mereka dan tanggungan terhadap keluarga. Sedangkan, orang yang belum menikah cenderung berganti-ganti pekerjaan dan tanggung jawab yang biasa, saja karena belum memiliki tanggungan terhadap apapun. Tetapi, tidak menutup kemungkinan bahwa anak muda memiliki tanggung jawab yang baik karena

memiliki integritas, kredibilitas dan loyalitas yang tinggi. Karena semua itu juga bisa ditentukan oleh berapa lama karyawan tersebut bekerja dalam instansi tersebut.

Masa kerja merupakan jangka waktu orang yang sudah bekerja pada suatu organisasi, lembaga dan sebagainya. Masa kerja seseorang dalam organisasi perlu diketahui karena masa kerja merupakan indikator tentang kecenderungan para pekerja dalam melaksanakan aktivitas kerja. Semakin lama seseorang bekerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerja, semakin lama pula produktivitasnya maka semakin berpengalaman dan mempunyai keterampilan yang baik dalam menyelesaikan tugas yang dipercayakan kepadanya.

Selain karakteristik individu yang berhubungan dengan umur, status perkawinan, gender dan masa kerja, hal lain yang paling penting diperhatikan perusahaan dalam menunjang terlaksananya tujuannya adalah fasilitas kerja. Fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan yang merupakan sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan. Fasilitas kerja yang memadai dengan kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu kelancaran proses kerja dalam suatu organisasi. Pemberian fasilitas yang lengkap juga dijadikan salah satu pendorong untuk bekerja. Fasilitas kerja harus menjadi perhatian dari pada setiap organisasi karena dapat mempengaruhi penyelesaian Tugas Tanggung Jawab Karyawan secara keseluruhan, (Syahrianti & Hasmin, 2010).

PT. Lepen Kencana Utama Saok Laweh Kabupaten Solok merupakan Perusahaan penghasil produk-produk rumah tangga. Perusahaan ini berdiri Sejak tahun 1978 perusahaan ini lebih memfokuskan diri dalam bisnis penjualan dan distribusi, perusahaan ini kemudian untuk pertama kalinya mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Jakarta dan Surabaya sejak tahun 1978 dan menjadi perusahaan terbuka. Seiring berjalannya waktu perusahaan ini memegang peranan penting dalam pemasaran Indonesia hal ini terbukti bahwa perusahaan ini menjadi salah satu dari lima besar perusahaan *sales and distribution* terbesar di Indonesia, dengan cakupan wilayah distribusi yang meluas hingga mencapai seluruh pelosok

Nusantara.

Faktor sumber daya manusia memiliki peran penting dalam melaksanakan tugas tanggung jawabnya karena diketahuibahwa keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pemberdayaan sumber daya manusia terutama dalam pelaksanaan tugas tanggung jawabnya mengingat PT. Lepen adalah salah satu perusahaan yang cukup besar dan mempunyai beragam tuntutan untuk pemenuhan kebutuhan konsumennya. Disisi lain fasilitas kerja yang memadai, dituntut demi kelancaran jalannya perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan bahwa faktor sumber daya manusiayang paham akan tugas tanggung jawabnyamemiliki peran penting dalam menunjang keberhasilan pengelolaan suatu perusahaan. Tugas Tanggung Jawab Karyawan dapat berjalan dengan baik apabila karyawan memiliki karakteristik individu yang baik disertai fasilitas kerja yang memadai.

LANDASAN TEORI

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh srategi dan tujuan organisasi. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompeten maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia inilah yang membuat sumber daya lainnya dapat berjalan. Banyaknya keunggulan yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan tidak akan dapat memaksimalkan produktivitas dan laba usaha tanpa adanya komunitas karyawan yang berkeahlian, kompeten, dan berdedikasi tinggi terhadap organisasi atau perusahaan, (Kasih et al., 2013).

Sumber daya didefenisikan sebagai alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan memperoleh keuntungan dari kesempatan yang ada. Sumber daya tidak mengacu pada suatu

benda atau substansi, melainkan pada suatu fungsi operasional untuk mencapai tujuan tertentu, seperti memenuhi kebutuhan dan kepastian dapat dikategorikan atas enam tipe sumber daya yaitu terdiri atas manusia, uasana. Dengan kata lain, sumber daya merupakan suatu abstraksi yang mencerminkan perilaku manusia yang berhubungan dengan suatu fungsi atau operasi. Siapapun yang mengelola organisasi akan mengolah berbagai sumber daya untuk meraih tujuan organisasi tersebut. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan finansial, fisik, teknologi, metode dan pasar.

Tugas Tanggung Jawab

Tugas adalah suatu kewajiban yang harus dikerjakan, pekerjaan yang merupakan tanggung jawab, perintah untuk melakukan sesuatu demi mencapai suatu tujuan. Tugas adalah suatu kegiatan khusus yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Tugas itu merupakan perincian tentang kegiatan yang harus dilaksanakan, bagaimana pelaksanaannya dan mengapa tugas itu harus dilaksanakan, (Bernardin, 2013).

Tanggung jawab adalah suatu keadaan yang mana seseorang harus menjamin segala sesuatunya (proses, hasil akhir, dan sebagainya). Bila jaminan itu tidak sesuai dengan yang diucapkannya, maka ia dapat diperkarakan atau dipersalahkan atau dituntut. Hal-hal yang mendukung terlaksananya penjaminan bahwa segala sesuatunya akan berjalan sesuai dengan yang diharapkannya. Hal-hal tersebut, (Hamali, 2016) ialah:

1. Hubungan kerja

Hubungan kerja berarti hubungan antara orang yang bertanggung jawab dengan pihak lain baik di dalam maupun di luar organisasi. Bentuk hubungan kerja itu antara lain melaporkan kepada siapa saja, menyelia bekerja dengan siapa saja, dan perusahaan luar mana saja yang terlibat.

2. Kondisi kerja dan perlengkapan yang digunakan

Kondisi kerja ini menentukan tanggung jawab seorang karyawan. Bila kondisi kerja kurang

memuaskan, maka proses pertanggung jawaban itu tidak akan terlaksana dengan baik.

Kondisi kerja itu antara lain tingkat kebisingan ruang kerja, risiko kerja, temperatur ruangan, pencahayaan dan sebagainya.

Karakteristik Individu

Dalam dunia bisnis yang saat ini makin berkembang, semua itu tidak terlepas dari adanya teknologi yang canggih. Hal itu guna untuk mencapai kemajuan dalam dunia bisnis. Akan tetapi, teknologi tidak akan bisa bermanfaat apabila seseorang tidak bisa memanfaatkannya untuk bidang pekerjaan yang dia geluti. Karena dalam hal ini perilaku seseorang individu sangatlah mempengaruhi Tugas Tanggung Jawab Karyawan yang dia miliki. Ilmu manajemen seorang manajer harus mengetahui perilaku individu. Dimana setiap individu ini tentu saja memiliki karakteristik individu yang menentukan terhadap perilaku individu, yang pada akhirnya menghasilkan individu yang berkualitas dalam pelaksanaan tugas tanggung jawabnya dalam organisasi. Karena dengan semakin tahu individu dari individu tersebut maka semakin mudah pula dalam menilai tugas tanggung jawabnya, (Suwardi, 2010).

Dalam melaksanakan tanggung jawab karyawan, sisi lain yang harus diperhatikan adalah faktor-faktor yang mudah didefinisikan dan tersedia untuk dapat diperoleh. Karakteristik pribadi seperti umur, jenis kelamin, dan status perkawinan yang objektif akan mudah diperoleh dari rekaman pribadi.

Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai oleh pegawai untuk melaksanakan tugas yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu pekerjaan. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan maupun organisasi, karena dapat

menunjang kinerja pegawai, seperti dalam penyelesaian tugas, (Munawirsyah, 2017). Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan, (Pangarso, 2016). Fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, (Wahyuni, 2014).

METODE PENELITIAN

Untuk menunjang pembahasan dalam penulisan ini, penulis memusatkan penelitian di PT. Lepen Kencana Utama Saok Laweh Kabupaten Solok. Sedangkan waktu penelitian diperkirakan pada bulan Juni tahun 2022. Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga Karyawan PT. Lepen Kencana Utama Saok Laweh Kabupaten Solok. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan teknik *Total Sampling* yaitu seluruh populasi dijadikan sampel yaitu 46 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.10
Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.962	3.646		1.635	.109

KARAKTERISTIK INDIVIDU	.481	.136	.469	3.546	.001
FASILITAS KERJA	.383	.119	.424	3.203	.003

Sumber : Data diolah dengan SPSS 22

Berdasarkan tabel diatas dapat ditentukan sistem persamaan linear dengan bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 5,962 + 0,481X_1 + 0,383X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dianalisis sebagai berikut :

- a. Konstanta () sebesar 5,962 yang artinya jika Karakteristik Individu (X_1) dan Fasilitas Kerja (X_2) adalah 0 maka Tugas Tanggung Jawab Karyawan (Y) nilainya sebesar 5,962.
- b. Koefesien regresi variabel Karakteristik Individu (X_1) sebesar 0,481 adalah positif, artinya terjadi hubungan positif antara Karakteristik Individu (X_1) dengan Tugas Tanggung Jawab Kariawan (Y). Bila terjadi peningkatan 1% Karakteristik Individu (X_1) dimana faktor-faktor lain konstan, maka akan dapat meningkatkan Tugas Tanggung Jawab Karyawan sebesar 0,481.
- c. Koefesien regresi pada variabel Fasilitas Kerja (X_2) sebesar 0,383 adalah positif, artinya terjadi hubungan yang positif antara Fasilitas Kerja (X_2) dengan Tugas Tanggung Jawab Karyawan (Y). Bila terjadi peningkatan 1% variabel Fasilitas Kerja (X_2) dimana faktor-faktor lain konstan, maka akan dapat meningkatkan Tugas Tanggung Jawab karyawan sebesar 0,383.

Uji Hipotesis

Tabel 4.12

Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.962	3.646		1.635	.109
KARAKTERISTIK INDIVIDU	.481	.136	.469	3.546	.001
FASILITAS KERJA	.383	.119	.424	3.203	.003

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 22

Berdasarkan hasil analisis tabel di atas, maka dapat diketahui dampak variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) secara

parsial dalam uraian sebagai berikut:

a. Uji t Karakteristik Individu (X₁) terhadap Tugas dan Tanggung Jawab Karyawan (Y).

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Hipotesis diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau dengan $sig < 0,05$. Nilai t_{tabel} pada $0,05$ adalah 2,017. Untuk variabel Karakteristik Individu (X₁) nilai t_{hitung} adalah 3,546 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} 3,546 > 2,017 dan nilai tingkat signifikansi 0,001 < 0,05. Sesuai dengan data di atas maka H₁ diterima dan H₀ ditolak. Hal ini membuktikan bahwa Karakteristik Individu berdampak signifikan terhadap Tugas Tanggung Jawab Karyawan.

b. Uji t Fasilitas Kerja (X₂) terhadap Tugas Tanggung Jawab Karyawan (Y)

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Hipotesis diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau dengan $sig < 0,05$. Nilai t_{tabel} pada $0,05$ adalah 2,017. Untuk variabel Fasilitas Kerja (X₂) nilai t_{hitung} adalah 3,203 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} 3,203 > 2,017 dan nilai tingkat signifikansi 0,003 < 0,05. Sesuai dengan data di atas maka H₂ diterima

dan H_0 ditolak. Hal ini membuktikan bahwa Fasilitas Kerja berdampak signifikan

Terhadap Tugas

Tanggung Jawab Karyawan .

Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

Tabel 4.13

Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	782.014	2	391.007	53.088	.000 ^a
	Residual	316.703	43	7.365		
	Total	1098.717	45			

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 22

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan f_{hitung} dengan f_{tabel} . Hipotesis diterima jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan nilai sig < 0,05. Nilai dari f_{tabel} adalah 3,21, maka dapat dilihat bahwa $f_{hitung} 53,088 >$ dari $f_{tabel} 3,21$ dengan nilai signifikansinya yaitu $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_3 diterima hal ini menunjukkan bahwa variable Karakteristik Individu dan Fasilitas Kerja berdampak secara bersama-sama terhadap Tugas Tanggung Jawab Karyawan.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.11

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.844 ^a	.712	.698	2.71389

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 22

Dari hasil table diatas diketahui bahwa R Square sebesar 0,712 atau sebesar 71,2% maka dapat diketahui Karakteristik Individu dan Fasilitas Kerja mempunyai hubungan yang cukup kuat terhadap Tugas Tanggung Jawab dan sisanya sebesar 28,8% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji statistik yang diperoleh menunjukkan dampak masing-masing variabel dan menggambarkan hasil pengujian hipotesis penelitian, sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam perhitungan analisis regresi linear berganda menggunakan program SPSS versi 22 dengan hasil sebagai berikut :

$$Y = 5,962 + 0,481X_1 + 0,383X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dianalisis sebagai berikut :

- a. Konstanta () sebesar 5,962 yang artinya jika Karakteristik Individu (X_1) dan Fasilitas Kerja (X_2) adalah 0 maka Tugas Tanggung Jawab Karyawan (Y) nilainya sebesar 5,962.
- b. Koefesien regresi variabel Karakteristik Individu (X_1) sebesar 0,481 adalah positif, artinya terjadi hubungan antara Karakteristik Individu (X_1) dengan Tugas Tanggung Jawab (Y). Bila terjadi peningkatan 1% Karakteristik Individu (X_1) dimana faktor-faktor lain konstan, maka akan dapat meningkatkan Tugas Tanggung Jawab Karyawan sebesar 0,481.
- c. Koefesien regresi pada variabel Fasilitas Kerja (X_2) sebesar 0,383 adalah positif, artinya terjadi hubungan yang positif antara Fasilitas Kerja (X_2) dengan Tugas Tanggung Jawab Karyawan (Y). Bila terjadi peningkatan 1% variabel Fasilitas Kerja (X_2) dimana faktor-faktor lain konstan, maka akan dapat meningkatkan Tugas Tanggung Jawab karyawan sebesar 0,383.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai determinasi ditentukan dengan R square sebesar 0,712 atau sebesar 71,2%. Hal ini berarti tingginya persentasi variabel independen yaitu Karakteristik Individu dan Fasilitas Kerja terhadap variabel dependen yaitu Tugas Tanggung Jawab Karyawan. adalah sebesar 71,2%. Dan masih banyak variabel-variabel lain selain Karakteristik Individu dan Fasilitas Kerja yang berdampak terhadap Tugas Tanggung Jawab Karyawan dengan persentasi sebesar 28,8%.

3. Dampak Karakteristik Individu terhadap Tugas Tanggung Jawab Karyawan

Karakteristik Individu (X_1) terhadap Tugas Tanggung Jawab Karyawan (Y) diketahui, untuk $t_{hitung} 3,546 > t_{tabel} 2,017$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan dapat diartikan bahwa Karakteristik Individu (X_1) berdampak positif dan secara signifikan terhadap Tugas Tanggung Jawab Karyawan (Y) secara parsial.

4. Dampak Fasilitas Kerja terhadap Tugas Tanggung Jawab Karyawan

Fasilitas Kerja (X_2) terhadap Tugas dan Tanggung Jawab Karyawan (Y) diketahui, untuk $t_{hitung} 3,203 > t_{tabel} 2,017$ dengan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima dan dapat diartikan bahwa Fasilitas Kerja (X_2) berdampak positif dan secara signifikan terhadap Tugas Tanggung Jawab Karyawan (Y) secara parsial.

5. Dampak Karakteristik Individu dan Fasilitas Kerja terhadap Tugas Tanggung Jawab

Karakteristik Individu (X_1) dan Fasilitas Kerja (X_2) terhadap Tugas Tanggung Jawab (Y) diketahui, untuk $f_{hitung} 53,088 > f_{tabel} 3,21$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima dan dapat diartikan bahwa Karakteristik Individu dan Fasilitas Kerja berdampak positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap Tugas Tanggung Jawab Karyawan (Y) secara simultan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan uraian mengenai Dampak Karakteristik Individu (X_1) dan Fasilitas Kerja (X_2) Terhadap Tugas Tanggung Jawab Karyawan (Y) (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama), maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan interpretasi hasil analisis regresi berganda maka didapatkan persamaan $Y = 5,962 + 0,481X_1 + 0,383X_2 + e$.
2. Nilai koefisien determinasi R^2 square sebesar 71,2% terhadap variabel terikat (dependen) sedangkan sisanya sebesar 28,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini
3. Karakteristik Individu secara parsial atau uji t memberikan dampak secara signifikan terhadap Tugas Tanggung Jawab Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan t_{hitung} adalah $3,546 > t_{tabel} 2,017$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$.
4. Fasilitas Kerja secara parsial atau uji t memberikan dampak secara signifikan terhadap Tugas Tanggung Jawab Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} 3,203 > t_{tabel} 2,017$ dan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$.
5. Karakteristik Individu dan Fasilitas Kerja secara simultan atau bersama-sama memberi dampak terhadap Tugas Tanggung Jawab karyawan. Hal ini dibuktikan dengan $f_{hitung} 53,088 > f_{tabel} 3,21$ dengan nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$.

Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian, maka saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya yaitu :

1. Untuk PT. Lepen Kencana Utama Kabupaten Solok agar lebih memperhatikan tugas tanggung jawab karyawan, untuk meningkatkan tugas tanggung jawab karyawan. Tugas

tanggung jawab Karyawan yang baik akan meningkatkan kenyamanan kerja bagi kariawan.

2. Pada penelitian selanjutnya untuk menambah variabel lain yang bisa mempengaruhi tugas tanggung jawab karyawan seperti kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan kepemimpinan.

3. Penelitian selanjutnya diharapkan memperluas cakupan penelitian

DAFTAR PUSTAKA

Agus, Zaenal Fitri. (2010). *Pengaruh Pembelajaran Ekonomi Pada Materi Ajar Kebutuhan Terhadap Nilai Karakter Tanggung Jawab Penulis.*

Albanjari, F. R. (2016). *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada BMT Binaan Pinbuk Tulungagung).*

Amalia, P., Cendera, M., Sunuharyo, B. S., Rahardjo, K., Administrasi, F. I., Brawijaya, U., & Mandiri, B. (2010). *Pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja.*

Anam, K., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal Of Management*, 6, 1–11.

Andik, S. (2017). *Upaya Meningkatkan Rasa Tanggung Jawab dengan Metode Think Pair Share Terhadap Pestasi Belajar Siswa IPS.* 8–23.

Anna, N. fadillah. (2016). *Upaya Meningkatkan Sikap Tanggung Jawab Active Learning Strategi Giving Question And Getting Answers (GQGA) Terhadap Hasil Belajar Siswa Kelas VII MTS Nurul Falah Bolang- Tirtajaya Kabupaten Karawang.*

Asnawi, S., & Bachroni, M. (2010). Keterlibatan Pelaksanaan Tugas Dengan Disiplin

*DAMPAK KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN FASILITAS KERJATERHADAP TUGAS
TANGGUNGJAWAB KARYAWAN PT. LEPEN KENCANA UTAMA SAOK LAWEH KABUPATEN
SOLOK*

- Terhadap Peraturan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja. *Jurnal Psikologi*, (2), 78–85.
- Eny, R. (2016). Penyusunan Tugas Dan Tanggungjawab Karyawan Pada Universitas X. *Jurnal Psikologi*, 12(September), 46–61.
- Erni, D. P. (2010). *Dampak Fasilitas Kantor Dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan Universitas Atma Jaya Yogyakarta*.
- Faradhi, L. (2013). Pengaruh Gender, Umur, Pengalaman, Tingkat Pendidikan dan Kompleksitas Tugas Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Pada Rumah Sakit di Kota Denpasar. *Jurnal Valid*, 10(4), 9–16.
- Hutagalung, S. (2014). *Hubungan Status Pernikahan dengan Motivasi Kerja Karyawan Yogya Center Bandung*.
- Hutagalung, S., & Perdhana, M. S. (2016). Pengaruh Karakteristik Demografis (Gender , Pendidikan), Masa Kerja Dan Kepuasan Gaji Terhadap Komitmen Afektif) (Studi Pada Tenaga Paramedik Non-PNS RSUD Kota Semarang). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi 13 Universitas Diponegoro*, 13, 171–180.
- Kasih, P. A. M. C., Sunuharyo, B. S., & Rahardjo, K. (2013). Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(2).
- Priyono. (2010). *Manajemen sumber daya manusia* (2nd ed.; T. Chandra, Ed.). Surabaya: Zifatama Publisher.
- Puspitasari, R. (2010). *Hubungan Karakteristik Individu Karyawan dan Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) AJP Bogor*. 166–181.
- Ristina, D. U. (2015). *Pengaruh Perhatian Orang Tua Terhadap Tanggung Jawab Belajar Siswa Kelas V SD Se-Gugus V Kecamatan Galur Kabupaten Kulon Progo Tahun Ajaran 2014/2015*.
- Riza Anggraeni, R. (2016a). *Pengaruh Gender, Tekanan Ketaatan, Tekanan Anggaran*

- Waktu Dan Pengalaman Audit Terhadap Audit Judgment (Studi Pada Bpk Perwakilan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta).*
- Riza Anggraeni, R. (2016b). *Pengaruh Gender, Tekanan Ketaatan, Tekanan Anggaran Waktu dan Pengalaman Audit Terhadap Audit Judgment (Studi Pada BPK Perwakilan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta).*
- Sugiyono. (2012). *Pengaruh Faktor Individu dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Motivasi Kerja Karyawan BMT PINBUK Tulungagung.* 84–109.
- Sunar. (2012a). *Pengaruh Faktor Individu (Usia , Masa Kerja , Dan Gender) Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus PT. Bank X). Jurnal Forum Ilmiah, 9(1), 167–177.*
- Sunar. (2012b). *Pengaruh Faktor Individu (Usia, Masa Kerja, dan Gender) terhadap Produktivitas Karyawan. Forum Ilmiah, 9(1), 167–177.*
- Suwardi. (2010). *Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan, dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Pegawai di UPT Dinas Pendidikan Polokarto Sukoharjo.* 99–108.
- Syahrianti, N., & Hasmin. (2010). *Pengaruh Fasilitas Kerja , Pengawasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan Influence Working Facilities , Monitoring And Motivation Work On Employee Performance at KPU Office South Sulawesi Province.* 1–23.
- Wibowo, N. A. (2014). *Pengaruh Faktor Individu dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.*
- Widiarta. (2013). *Pengaruh Gender, Umur, Dan Kompleksitas Tugas Auditor Pada Kualitas Audit Kantor Akuntan Publik di Bali. Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, 1(3), 109–118.*
- Yeltsin Aprioke, T., Arie Junu, R., & Deysi, T. (2014). *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap*

*DAMPAK KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN FASILITAS KERJATERHADAP TUGAS
TANGGUNGJAWAB KARYAWAN PT. LEPEN KENCANA UTAMA SAOK LAWEH KABUPATEN
SOLOK*

Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara. 1–10.