

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, BUDAYA ORGANISASI DAN KUALITAS INTERAKSI ATASAN DAN BAWAHAN TERHADAP KINERJA MELALUI PERILAKU BEKERJA KARYAWAN DI PTPN XII SURABAYA

Alexander Sitio

Fakultas Ekonomi Universitas Jember
alex_sitio@yahoo.co.id

Purnamie Titisari

Fakultas Ekonomi Universitas Jember
purnamie.ts@gmail.com

Diana Tobing

Fakultas Ekonomi Universitas Jember
dkslt@yahoo.com

Abstract: *The purpose of this study was to analyze the effect of job characteristics, organizational culture, and interaction between superiors and subordinates on employees performance and behavior at PT Perkebunan Nusantara (PTPN) XII Surabaya. The population in this research was all 300 employees at PTPN XII Surabaya with the sample consisted of 90 respondents. Results showed that job characteristics, organizational culture, and interaction between superiors and subordinates had significant effect on employees performance and behavior.*

Keywords: *Job Characteristics, Organizational Culture, Interaction Superiors and Subordinates, Work Behavior, and Performance of Employees.*

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan, budaya organisasi, dan interaksi atasan dan bawahan terhadap kinerja karyawan terhadap perilaku bekerja dan kinerja karyawan di PTPerkebunan Nusantara (PTPN) XII Surabaya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PTPN XII Surabaya sebanyak 300 orang dengan sampel penelitian berjumlah 90 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan, budaya organisasi, dan interaksi atasan-bawahan berpengaruh positif terhadap perilaku bekerja dan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Karakteristik Pekerjaan, Budaya Organisasi, Interaksi Atasan dan Bawahan, Perilaku Bekerja, dan Kinerja Karyawan.

Pendahuluan

Good Corporate Governance (GCG) atau tata kelola yang baik merupakan salah satu parameter kinerja setiap perusahaan dewasa ini.

Pelaksanaan *Good Corporate Governance* menjadi sebuah prasyarat dari perusahaan dalam menghadapi persaingan global, termasuk diantaranya PT Perkebunan Nusantara XII sebagai salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) PT. Perkebunan Nusantara XII bergerak pada sektor perkebunan dengan status Perseroan Terbatas yang keseluruhan sahamnya dimiliki oleh Pemerintah Republik Indonesia dan didirikan berdasarkan PP nomor 17 tahun 1996. Pencapaian GCG merupakan bagian dari misi di PT Perkebunan Nusantara XII sebagai sebuah perusahaan agribisnis. Masalah utama yang harus dituntaskan di PT Perkebunan Nusantara XII dewasa ini adalah penerapan budaya organisasi yang berbasis kompetensi. Adanya kompetensi merupakan tolak ukur dalam pencapaian GCG. Setiap perusahaan BUMN dituntut untuk menjalankan prinsip-prinsip GCG agar bisa mencapai kinerja yang kompetitif (PT Perkebunan Nusantara XII, 2012)

Budaya organisasi berpengaruh pada banyak hal dalam manajemen, salah satunya yaitu perilaku bekerja. Perilaku bekerja merupakan perilaku individual bebas untuk menentukan, yang diakui atau tidak secara langsung atau secara eksplisit diakui oleh sistem *reward* formal dan secara bersama-sama akan mendorong fungsi organisasi lebih efektif (Organ *et al.*, 2006:10). Peningkatan perilaku bekerja karyawan dapat diidentifikasi oleh berbagai faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Untuk dapat meningkatkan perilaku bekerja karyawan maka sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya kinerja. Menurut Organ *et al.* (2006:10), perilaku bekerja dipengaruhi oleh dua faktor utama, pertama faktor internal yang berasal dari diri karyawan sendiri, antara lain adalah kepuasan kerja, komitmen, suasana hati, dan budaya organisasi. Kedua, perilaku bekerja dipengaruhi oleh faktor eksternal yang berasal dari luar karyawan, antara lain kualitas interaksi pimpinan dan bawahan, dan budaya organisasi. Faktor-faktor tersebut mampu membentuk terciptanya perilaku bekerja karyawan.

Karakteristik pekerjaan akan memberikan motivasi bagi karyawan untuk lebih bekerja dengan giat dan untuk menumbuhkan semangat kerja yang lebih produktif karena karakteristik pekerjaan adalah proses membuat pekerjaan akan lebih berarti, menarik dan menantang sehingga dapat mencegah seseorang dari kebosanan dari aktivitas pekerjaan yang monoton

sehingga pekerjaan terlihat lebih bervariasi. Karyawan yang memiliki sikap positif terhadap karakteristik pekerjaannya akan semakin berorientasi di bidang pekerjaannya. Karyawan akan menekuninya dengan konsentrasi dan tanggung jawab disertai perasaan senang sampai diperoleh hasil yang memuaskan dan memiliki etos kerja yang tinggi dan akan berusaha semaksimal mungkin untuk mengembangkan diri agar mencapai prestasi tinggi dalam perusahaan.

Tujuan penelitian ini antara lain untuk menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan karyawan terhadap perilaku bekerja dan kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara XII Surabaya; untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi karyawan terhadap perilaku bekerja dan kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara XII Surabaya; untuk menganalisis pengaruh interaksi atasan dan bawahan terhadap perilaku bekerja dan kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara XII Surabaya;

Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam penelitian penjelasan (*explanatory research*). Waktu pengumpulan data penelitian dilakukan pada bulan Januari-April 2014 dan lokasi penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah Kantor di PT. Perkebunan Nusantara XII Surabaya. Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Perkebunan Nusantara XII Surabaya sebanyak 300 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *random sampling*. Sampel penelitian terpilih sebanyak 90 orang. Variabel penelitian ini adalah karakteristik pekerjaan, budaya organisasi, interaksi atasan dan bawahan, perilaku bekerja dan kinerja. Analisis jalur (*Path Analysis*) adalah analisis untuk mengetahui besarnya sumbangan pengaruh setiap variabel X terhadap Y yang menggunakan regresi dengan variabel di bakukan (*standardize*).

Hasil Penelitian

Hasil analisis data dengan menggunakan analisis jalur. Tiap-tiap jalur yang diuji menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung karakteristik pekerjaan, budaya organisasi dan interaksi atasan-bawahan terhadap kinerja karyawan PTPN XII Surabaya. Dengan mengetahui signifikan atau tidaknya

tiap-tiap jalur tersebut akan menjawab apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak

Berdasarkan hasil koefisien jalur maka dapat dibuat persamaan berikut.

$$Z = 0,316 + 0,566X_1 + 0,286X_2 + 0,036X_3 + e$$

$$Y = 0,423 + 0,564X_1 + 0,289X_2 + 0,014X_3 + 0,035Z + e$$

- a. Pengaruh Variabel Karakteristik pekerjaan (X_1) terhadap Perilaku bekerja (Z)

Berdasarkan analisis data dapat dilihat untuk pengujian variabel karakteristik pekerjaan terhadap perilaku bekerja diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,566 dengan p -value sebesar 0,000. Karena nilai p -value lebih kecil daripada α ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Dengan demikian ada pengaruh signifikan karakteristik pekerjaan terhadap perilaku bekerja.

- b. Pengaruh Variabel Budaya organisasi (X_2) terhadap Perilaku bekerja (Z)

Berdasarkan Analisis data dapat dilihat untuk pengujian variabel Budaya organisasi terhadap perilaku bekerja diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,286 dengan p -value sebesar 0,001. Karena nilai p -value lebih kecil daripada α ($0,001 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Dengan demikian ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap perilaku bekerja.

- c. Pengaruh Variabel Interaksi Atasan-Bawahan (X_2) terhadap Perilaku bekerja (Z)

Berdasarkan Analisis data dapat dilihat untuk pengujian variabel Interaksi Atasan-Bawahan terhadap perilaku bekerja diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,036 dengan p -value sebesar 0,048. Karena nilai p -value lebih kecil daripada α ($0,048 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Dengan demikian ada pengaruh signifikan interaksi atasan-bawahan terhadap perilaku bekerja.

- d. Pengaruh Variabel Karakteristik pekerjaan (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan Analisis data dapat dilihat untuk pengujian variabel karakteristik pekerjaan terhadap kinerja diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,564 dengan p -value sebesar 0,000. Karena nilai p -value lebih kecil daripada α ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Dengan demikian ada pengaruh signifikan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja.

- e. Pengaruh Variabel Budaya organisasi (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan Analisis data dapat dilihat untuk pengujian variabel budaya

organisasi terhadap kinerja diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,289 dengan p -value sebesar 0,001. Karena nilai p -value lebih kecil daripada α ($0,001 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Dengan demikian ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja.

f. Pengaruh Variabel Interaksi Atasan-Bawahan (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan Analisis data dapat dilihat untuk pengujian variabel Interaksi Atasan-Bawahan terhadap kinerja diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,014 dengan p -value sebesar 0,039. Karena nilai p -value lebih kecil daripada α ($0,039 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Dengan demikian ada pengaruh signifikan interaksi atasan-bawahan terhadap kinerja.

g. Pengaruh Variabel Perilaku bekerja (Z) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan Analisis data dapat dilihat untuk pengujian variabel Perilaku bekerja terhadap kinerja diperoleh nilai beta (β) sebesar 0,037 dengan p -value sebesar 0,037. Karena nilai p -value lebih kecil daripada α ($0,037 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Dengan demikian ada pengaruh signifikan perilaku bekerja terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur, total pengaruh variabel karakteristik pekerjaan (X_1) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 58,3% dengan rincian pengaruh langsung sebesar 56,4% dan pengaruh tidak langsung sebesar 1,9%. Total pengaruh variabel budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 58,8% dengan rincian pengaruh langsung sebesar 58,8% dan pengaruh tidak langsung sebesar 19%. Total pengaruh variabel interaksi atasan bawahan (X_3) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 1,4% dengan rincian pengaruh langsung sebesar 1,4% dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,4%. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa karakteristik pekerjaan, budaya organisasi dan interaksi atasan bawahan mempengaruhi kinerja melalui perilaku bekerja.

Berdasarkan pada perhitungan di atas, variabel independen yang mempunyai pengaruh paling kuat terhadap variabel perilaku bekerja (Z) adalah variabel karakteristik pekerjaan (X_1) yaitu sebesar 56,6%. Sedangkan variabel independen yang mempunyai pengaruh paling kuat terhadap variabel kinerja (Y) adalah variabel karakteristik pekerjaan (X_1) yaitu sebesar 56,6%. Dan variabel independen yang mempunyai pengaruh paling kuat terhadap variabel kinerja (Y) melalui variabel *intervening* perilaku bekerja (Z) adalah

variabel karakteristik pekerjaan (X_1) yaitu sebesar 56,6%.

Pembahasan

Faktor karakteristik pekerjaan, budaya organisasi, interaksi atasan-bawahan, perilaku bekerja dan kinerja karyawan merupakan sesuatu yang penting di dalam suatu organisasi, karena banyak penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan interaksi atasan-bawahan karyawan berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan analisis data sebelumnya dapat diketahui beberapa faktor sumber daya manusia antara lain karakteristik pekerjaan, budaya organisasi, interaksi atasan-bawahan berpengaruh terhadap perilaku bekerja karyawan dan kinerja karyawan pada PTPN XII Surabaya. Hasil tersebut didukung pula dengan hasil jawaban responden terhadap faktor-faktor, karakteristik pekerjaan, budaya organisasi, interaksi atasan-bawahan, perilaku bekerja dan kinerja karyawan PTPN XII Surabaya. Hasil studi tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Faktor Karakteristik Pekerjaan terhadap Perilaku bekerja Karyawan

Berdasarkan nilai perhitungan analisis jalur, karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan dengan perilaku bekerja. Pada penelitian ini terlihat pengaruh secara langsung yang diberikan faktor karakteristik pekerjaan terhadap perilaku bekerja karyawan PTPN XII Surabaya terbukti signifikan. Hal itu berarti bahwa hipotesis pertama yang menyatakan karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap perilaku bekerja, terbukti. Berdasarkan hasil penilaian responden menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan yang dipersepsikan secara baik oleh karyawan dan karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap perilaku bekerja karyawan. Hal ini disebabkan karena karakteristik pekerjaan yang berpengaruh terhadap karyawan PTPN XII Surabaya dilakukan pada secara baik maka akan menimbulkan kinerja yang baik pula bagi karyawan.

Implementasi hasil penelitian PTPN XII Surabaya dijabarkan dengan berbagai pekerjaan yang berbeda untuk segala jenis pekerjaan dan kesesuaian karyawan dalam melakukan pekerjaan tersebut. Hal itu membuat karakteristik pekerjaan yang berbeda mengarah pada perilaku bekerja yang berbeda. Pekerjaan di bidang pengembangan tanaman yang banyak di

laboratorium mengakibatkan karyawan di bidang ini cenderung berperilaku inovatif, banyak pemikiran baru dan bisa mengembangkan hasil-hasil pada produk PTPN XII Surabaya. Hasil studi ini konsisten dengan penelitian Subyantoro (2009) dan Chiu dan Chen (2005) bahwa karakteristik pekerjaan secara signifikan mempengaruhi perilaku bekerja karyawan.

2. Pengaruh Faktor Budaya organisasi terhadap Perilaku Bekerja Karyawan

Berdasarkan nilai perhitungan analisis jalur, budaya organisasi berpengaruh signifikan dengan perilaku bekerja. Pada penelitian ini terlihat pengaruh secara langsung yang diberikan faktor budaya organisasi terhadap perilaku bekerja karyawan PTPN XII Surabaya terbukti signifikan. Hal itu berarti bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku bekerja, terbukti. Berdasarkan hasil penilaian responden menunjukkan bahwa budaya organisasi yang dipersepsikan secara baik oleh karyawan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku bekerja karyawan. Hal ini disebabkan karena budaya organisasi yang berpengaruh terhadap karyawan PTPN XII Surabaya dilakukan pada secara baik maka akan menimbulkan kinerja yang baik pula bagi karyawan. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya akan menghambat dengan tujuan-tujuan perusahaan.

Implementasi budaya organisasi di PTPN XXII diterapkan dalam budaya organisasi yang dijalankan dengan nama 3 KTP yaitu singkatan dari 3 K (Keteladanan, Kebersamaan dan Keterbukaan), 3 T (Taat, Tertib dan Tanggungjawab) dan 3 P (Peka, Patuh dan Peduli). Pelaksanaan budaya organisasi tersebut masih banyak ditemukan kendala-kendala khususnya di tingkat karyawan sehingga mempengaruhi perilaku karyawan nantinya. Apabila penerapan budaya semakin baik perilaku karyawan juga akan semakin baik pula dengan mematuhi nilai-nilai yang ada di PTPN XXII. Hasil studi ini konsisten dengan penelitian Pearce dan Gregerse (1991) bahwa budaya organisasi secara signifikan mempengaruhi perilaku bekerja karyawan.

3. Pengaruh Faktor Interaksi Atasan-Bawahan terhadap Perilaku Bekerja Karyawan

Berdasarkan nilai perhitungan analisis jalur, interaksi atasan-bawahan

berpengaruh signifikan dengan perilaku bekerja. Pada penelitian ini terlihat pengaruh secara langsung yang diberikan faktor interaksi atasan-bawahan terhadap perilaku bekerja karyawan PTPN XII Surabaya terbukti signifikan. Hal itu berarti bahwa hipotesis pertama yang menyatakan interaksi atasan-bawahan berpengaruh signifikan terhadap perilaku bekerja, terbukti.

Hasil ini didukung dengan hasil penilaian responden menunjukkan bahwa interaksi atasan-bawahan yang dipersepsikan secara baik oleh karyawan dan interaksi atasan-bawahan berpengaruh signifikan terhadap perilaku bekerja karyawan. Hal ini disebabkan karena interaksi atasan-bawahan yang berpengaruh terhadap karyawan PTPN XII Surabaya dilakukan pada secara baik maka akan menimbulkan kinerja yang baik pula bagi karyawan. Hasil studi ini konsisten dengan penelitian Chiu dan Chen (2005) bahwa interaksi atasan-bawahan secara signifikan mempengaruhi perilaku bekerja kerja karyawan.

4. Pengaruh Faktor Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penilaian responden menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan yang dipersepsikan secara baik oleh karyawan dan karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena karakteristik pekerjaan yang diukur dengan *Skill variety* (variasi keterampilan) yang merupakan suatu keterampilan dan bakat yang berbeda dari karyawan, *Task identity* (identitas tugas) dan *Task significance* (signifikansi tugas) merupakan kontribusi terhadap kinerja.

Implementasi hasil penelitian karakteristik pekerjaan tercermin dalam perbedaan jenis pekerjaan dalam bidang penanaman, inovasi, dan bidang lain di PTPN XII. Adanya karakteristik yang berbeda akan membuat perilaku bekerja karyawan juga akan bekerja. Misalnya bidang penanaman, perilaku bekerja yang lebih teliti dan mampu mengembangkan produk baru lebih mendominasi daripada bagian pekerjaan lainnya. Hasil studi ini konsisten dengan penelitian Subyantoro (2009) dan Chiu dan Chen (2005) bahwa karakteristik pekerjaan secara signifikan mempengaruhi kinerja kerja karyawan.

5. Pengaruh Faktor Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan nilai perhitungan analisis jalur, budaya organisasi berpengaruh signifikan dengan kinerja. Pada penelitian ini terlihat pengaruh

secara langsung yang diberikan faktor budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PTPN XII Surabaya terbukti signifikan. Hal itu berarti bahwa hipotesis yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, terbukti.

Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Budaya organisasi PTPN XII Surabaya mempengaruhi hasil kerja karyawan sehingga kinerjanya tetap harus meningkat. Budaya organisasi tergantung dari setiap individu tetapi mau tidak mau seorang karyawan tetap harus bekerja secara optimal. Hal ini menggambarkan tata nilai/budaya organisasi telah diterima menurut persepsi karyawan pada strata III. Budaya organisasi yang telah diterima merupakan hasil dari penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam perusahaan dan mengarahkan karyawan ke perilaku yang lebih baik. Dari nilai koefisien jalur persamaan structural, yaitu sebesar 53,1%, maka budaya organisasi perlu diperkuat lagi sehingga pengaruh terhadap kinerja lebih kuat lagi. Untuk itu perlu sosialisasi yang terus menerus dengan mendorong budaya organisasi menjadi praktek ke sehari-hari. Sebagai contoh tata nilai: *inovasi* sebagai cikal bakal budaya organisasi. Dalam bidang perkebunan perkembangan inovasi tidak secepat di bidang teknologi. Namun upaya-upaya inovasi di PTPN XII, mulai tampak dengan hadirnya bagian baru struktur organisasi PTP XII yaitu: Bagian Industri Hilir. Bagian ini bertanggung jawab mengembangkan industri hilir produk-produk PTPN XII sehingga tidak sekedar menjual bahan baku (*raw material*). Beberapa produk industri hilir yang telah diluncurkan seperti: Kopi Luwak, Kopi Lanang, *Rollas Tea*, *green tea*, *white tea*, *Ken Tea*, dll. Kopi luwak dapat dijual dengan harga 100 U\$ dolar per kg di bandingkan menjual sebagai bahan baku yang laku hanya berkisaran 3 sampai 4 U\$ dolar. Inovasi-inovasi ini terus digulirkan sehingga dapat menjadi tata nilai/budaya organisasi yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja karyawan atau nilai tambah bagi perusahaan, dengan mencapai kuantitas dan kualitas produk yang lebih baik. Hasil studi ini konsisten dengan konsisten penelitian Levine (2010), Purvanova dan Bono (2006), bahwa budaya organisasi secara signifikan mempengaruhi kinerja kerja karyawan. Budaya organisasi akan dapat mempengaruhi kinerja kerja secara positif.

6. Pengaruh Faktor Interaksi Atasan-Bawahan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan nilai perhitungan analisis jalur, interaksi atasan-bawahan berpengaruh signifikan dengan kinerja. Pada penelitian ini terlihat pengaruh secara langsung yang diberikan faktor interaksi atasan-bawahan terhadap kinerja karyawan PTPN XII Surabaya terbukti signifikan. Hal itu berarti bahwa hipotesis pertama yang menyatakan interaksi atasan-bawahan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, terbukti. Berdasarkan hasil penilaian responden menunjukkan bahwa interaksi atasan-bawahan yang dipersepsikan secara baik oleh karyawan dan interaksi atasan-bawahan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena interaksi atasan-bawahan yang berpengaruh terhadap karyawan PTPN XII Surabaya dilakukan pada secara baik maka akan menimbulkan kinerja yang baik pula bagi karyawan. Hasil studi ini konsisten dengan penelitian Chiu dan Chen (2005) bahwa interaksi atasan-bawahan secara signifikan mempengaruhi kinerja kerja karyawan.

7. Pengaruh Perilaku Bekerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan perilaku bekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan PTPN XII Surabaya. Artinya bahwa perilaku karyawan akan berperan terhadap kinerja karyawan PTPN XII Surabaya. Hal ini dikarenakan karyawan ada birokrasi yang membatasi fungsi-fungsi organisasi dan mempunyai kepekaan yang tinggi untuk membantu rekan kerja yang membutuhkan pertolongan, karena perilaku ini merupakan perilaku kerja hanya terkait pada tugas formalnya dengan mengharapkan pengakuan atau kompensasi dan memberikan kontribusi bagi keefektifan organisasi.

Perilaku bekerja yang mencerminkan bagaimana seorang karyawan bekerja dalam PTPN XII Surabaya sudah memiliki peraturan dan ketetapan yang telah ada dan menjadi dasar berperilaku bagi karyawan. Hal itu menunjukkan bahwa perilaku bekerja berpengaruh jika didasari oleh aturan yang telah ada dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Djati (2008: 25) yang menyatakan perilaku bekerja adalah perilaku karyawan yang tidak nampak baik terhadap rekan kerja maupun terhadap perusahaan, dimana perilaku tersebut melebihi dari perilaku standar yang ditetapkan perusahaan dan memberikan manfaat bagi perusahaan.

8 Pengaruh Tidak Langsung Faktor Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penilaian responden menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan yang dipersepsikan secara baik oleh karyawan dan karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena karakteristik pekerjaan yang diukur dengan *Skill variety* (variasi keterampilan) yang merupakan suatu keterampilan dan bakat yang berbeda dari karyawan, *Task identity* (identitas tugas) dan *Task significance* (signifikansi tugas) merupakan kontribusi terhadap kinerja.

Implementasi pengaruh tidak langsung dijelaskan dengan adanya karakteristik karyawan PTPN XII yang akan semakin baik dengan adanya karakteristik pekerjaan yang disukai. Misalkan karyawan bagian staf penanaman memiliki pekerjaan yang teliti dan membutuhkan inovasi yang tinggi. Hal itu akan membuat perilaku bekerja karyawan meningkat sehingga kinerja karyawan juga akan semakin tinggi dalam hal membuat inovasi penanaman. Hasil studi ini konsisten dengan penelitian Subyantoro (2009) dan Chiu dan Chen (2005) bahwa karakteristik pekerjaan secara signifikan mempengaruhi kinerja kerja karyawan.

9. Pengaruh Tidak Langsung Faktor Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan nilai perhitungan analisis jalur, budaya organisasi berpengaruh tidak langsung dengan kinerja. Budaya organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan PTPN XII Surabaya melalui perilaku bekerja. Hal itu menunjukkan bahwa budaya organisasi akan meningkatkan perilaku bekerja sehingga akan meningkatkan kinerja. Budaya organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja. Budaya organisasi PTPN XII Surabaya mempengaruhi hasil kerja karyawan sehingga kinerjanya tetap harus meningkat melalui perilaku bekerja yang baik.

Implementasinya dalam bidang perkebunan, penerapan budaya yang baik akan menyebabkan perilaku bekerja karyawan berbeda-beda. Contohnya dalam bidang inovasi produk. Penerapan budaya yang mau disiplin, bekerja inovasi dan menantang risiko pada bagian inovasi akan mampu membuat inovasi-inovasi baru dalam bekerja sehingga kinerja akan meningkat. Hasil studi ini konsisten dengan penelitian Levine

(2010), Purvanova dan Bono (2006), bahwa budaya organisasi secara signifikan mempengaruhi kinerja kerja karyawan. Budaya organisasi akan dapat mempengaruhi kinerja kerja secara positif.

10. Pengaruh Pengaruh Tidak Langsung Faktor Interaksi Atasan-Bawahan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan nilai perhitungan analisis jalur, interaksi atasan-bawahan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja. Pada penelitian ini terlihat pengaruh secara tidak langsung yang diberikan faktor interaksi atasan-bawahan terhadap kinerja karyawan PTPN XII Surabaya terbukti signifikan melalui perilaku bekerja. Berdasarkan hasil penilaian responden menunjukkan bahwa interaksi atasan-bawahan yang dipersepsikan secara baik oleh karyawan dan interaksi atasan-bawahan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena interaksi atasan-bawahan yang berpengaruh terhadap karyawan PTPN XII Surabaya dilakukan pada secara baik maka akan menimbulkan kinerja yang baik pula bagi karyawan. Hasil studi ini konsisten dengan penelitian Chiu dan Chen (2005) bahwa interaksi atasan-bawahan secara signifikan mempengaruhi kinerja kerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut.

- a. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap perilaku bekerja karyawan di PTPN XII Surabaya.
- b. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku bekerja karyawan di PTPN XII Surabaya. Hal itu dikarenakan dalam melakukan pekerjaan, karyawan PTPN XII Surabaya telah memiliki standar dan prosedur yang telah ditetapkan oleh PTPN XII Surabaya.
- c. Interaksi atasan - bawahan berpengaruh positif terhadap perilaku bekerja karyawan di PTPN XII Surabaya. Interaksi atasan-bawahan berkualitas tinggi maka seorang atasan akan berpandangan positif terhadap bawahannya sehingga bawahannya akan merasakan bahwa atasannya banyak memberikan dukungan dan motivasi.
- d. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PTPN XII Surabaya. Hal ini disebabkan karena karakteristik pekerjaan

yang diukur dengan *Skill variety* (variasi keterampilan) yang merupakan suatu keterampilan dan bakat yang berbeda dari karyawan, *Task identity* (identitas tugas) dan *Task significance* (signifikansi tugas) merupakan kontribusi terhadap kinerja

- e. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PTPN XII Surabaya. Karyawan yang memiliki budaya organisasi tetap harus dilandasi moral dan etika yang ditetapkan oleh kantor PTPN XII Surabaya sehingga kinerja meningkat.
- f. Interaksi atasan - bawahan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PTPN XII Surabaya. Seorang atasan akan berpandangan positif terhadap bawahannya sehingga bawahannya akan merasakan bahwa atasannya banyak memberikan dukungan dan motivasi sehingga kinerja karyawan juga meningkat.
- g. Perilaku bekerja karyawan di PTPN XII Surabaya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PTPN XII Surabaya.

Saran

Saran yang dapat diberikan praktisi, akademisi, pengambilan kebijakan, pimpinan PTPN XII Surabaya dan praktisi akademisi, yaitu:

- a. Penelitian selanjutnya dapat mengukur variabel dengan persepsi yang lain, terutama persepsi atasan (*supervisor* atau *manager*), dengan tujuan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan untuk perbaikan manajemen selanjutnya.
- b. Penelitian selanjutnya dapat menambah variabel-variabel lain, sebagai variabel perilaku bekerja, misalnya *customer's charter*, gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional, Selain itu dapat menggunakan tehnik *sampling* yang lain.
- c. Penelitian ini hanya fokus pada PTPN XII Surabaya sehingga masih terbuka peluang meneliti PTPN lain agar dapat diperoleh hasil penelitian yang lebih luas cakupannya.

Daftar Referensi

Chen, X.P. dan Chi, Hui, C. 2005. The role of organizational citizenship behavior in turnover: Conceptualization and preliminary tests of key

hypotheses. *Journal of Applied Psychology*, 83, 922-931

PT Perkebunan Nusantara XII . 2001. *Pedoman Pembinaan dan Pengembangan SDM*. Surabaya.

Djati, S. P. 2008. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Persepsi Kualitas Karyawan dan Dampaknya pada Kepercayaan Konsumen Bidang jasa di Surabaya. *Accounting and Management Journal Widya Mandala University* , Vol 5 (2), p 236-247.

Graen, A. A., 1996. *The Emotion Regulation Behind The Customer Service*

Pearce dan Gregersen, 1991. Task Interdependence and Extrarole Behaviour: A Test of Mediating Effects of Felt Responsibility. *Journal of Applied Psychology*. P838-844.

Subyantoro, Arif, 2009. Karakteristik Individu Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol 11 (1), p11-19.

Organ, D. W. 2006. *Organizational Citizenship Behavior : The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.