
**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN KARAKTERISTIK
INDIVIDU TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT.
BANK MANDIRI (PERSERO) TBK CABANG AHMAD YANI AREA
RANTAU PRAPAT**

Desi Kartini, Marlon Sihombing

Universitas Sumatera Utara, Medan, Sumatera Utara, Indonesia
desi.kartini98@gmail.com, mrlnsihombing@gmail.com

Received: 01 Juni 2022
Revised : 10 Juli 2022
Accepted: 20 Juli 2022

Abstrak

Latar Belakang : Perusahaan diharuskan dapat menghadapi tantangan dan persaingan yang sangat ketat. Sumber daya manusia yang berkompeten harus berperan aktif dalam merencanakan, melaksanakan dan mencapai tujuan perusahaan.

Tujuan : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi dan karakteristik individu terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Ahmad Yani Area Rantau Prapat.

Metode : Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatif.

Hasil : Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi organisasi (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Ahmad Yani Area Rantau Prapat.

Kesimpulan : Melalui hasil uji koefisiensi determinasi nilai R sebesar 0,622 dan nilai R Square sebesar 39,7% menunjukkan bahwa hubungan antara komunikasi organisasi dan karakteristik individu terhadap prestasi kerja cukup erat.

Kata Kunci : Komunikasi Organisasi; Karakteristik Individu; Prestasi Kerja; Bank Mandiri

Abstract

Background: Companies are required to be able to face challenges and very tough competition. Competent human resources must play an active role in planning, implementing and achieving company goals.

Objectives: This study aims to determine the influence of organizational communication and individual characteristics on the work performance of PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Ahmad Yani Branch, Rantau Prapat Area.

Methods: In this study, the method used is quantitative research using an associative approach.

Results: The results of this study showed that the organizational communication variable (X1) did not have a significant effect on the work performance of PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Ahmad Yani Branch, Rantau Prapat Area.

Conclusion: Through the results of the coefficient of determination test of the R value of 0.622 and the R Square value of 39.7%, it shows that the relationship between organizational communication and individual characteristics to work performance is quite close.

Keywords: Organizational Communications; Individual Characteristics; Work Performance; Bank Mandiri

*Correspondent Author : Erita Oktasari

Email : eritaoktasari@ubk.ac.id



PENDAHULUAN

Pertumbuhan bisnis perbankan saat ini mengalami peningkatan yang sangat pesat, sehingga menuntut perusahaan untuk terus berinovasi agar mampu menghadapi tantangan dan persaingan yang ketat seperti pada masa disrupsi teknologi yang sedang terjadi saat ini. Perusahaan perbankan harus merubah beberapa strategi bisnisnya menjadi bentuk strategi bisnis baru yang menempatkan teknologi digital sebagai faktor utamanya. Namun disrupsi teknologi perbankan bukan hanya dipengaruhi oleh perkembangan digital saja, tetapi juga diakibatkan oleh dampak negatif yang ditimbulkan akibat pandemi Covid-19 yang melanda dunia termasuk Indonesia sejak awal tahun 2020. Akibat pandemi Covid-19 menyebabkan pemerintah harus bergegas mengeluarkan kebijakan, salah satu kebijakannya adalah PPKM (Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat) guna mengurangi dan memutus penyebaran Covid-19. Hal ini menyebabkan pembatasan mobilitas aktivitas fisik masyarakat. Dimana hal ini juga berdampak pada kegiatan operasional perusahaan. Perusahaan dituntut untuk merubah sistem kerja karyawan yang bekerja di kantor menjadi sistem kerja WFH (work from home) agar karyawan tetap dapat bekerja selama masa pandemi.

Hal ini menggambarkan bahwa pandemi Covid-19 juga berdampak secara signifikan terhadap sistem kerja perusahaan. Sistem kerja WFH berpengaruh kepada karyawan secara langsung, dimana terjadi keterbatasan berkomunikasi dalam lingkungan perusahaan. Akibat dari berkurangnya interaksi yang terjadi membuat karyawan kesulitan untuk menjalin komunikasi antar karyawan ataupun atasan saat menyelesaikan pekerjaannya, sehingga berdampak negatif terhadap kerja tim yang dilakukan dan menyebabkan target kerja menjadi tidak tercapai. Dalam hal ini karyawan yang berkompeten sangat dibutuhkan untuk berperan aktif dalam merencanakan dan melaksanakan proses kegiatan. Tingkat kecakapan karyawan dalam berkomunikasi dan menjalin hubungan yang baik antar karyawan untuk menyelesaikan tugas, akan menunjukkan kemampuan karyawan dalam memenuhi ketentuan yang terdapat di dalam pekerjaannya. Dalam lingkungan organisasi, komunikasi memegang peran yang sangat penting untuk mengoordinasikan aktivitas yang terjadi dan untuk mempertahankan keberlangsungan organisasi. Organisasi sangat membutuhkan komunikasi untuk

perkembangan dan kemajuannya. Komunikasi organisasi adalah komunikasi yang dilakukan dalam sebuah organisasi yang memiliki struktur dan batasan-batasan yang jelas sehingga dapat dipahami. Komunikasi yang intens antara sesama karyawan atau atasan dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kualitas kerja karyawan dalam kondisi lingkungan kerja yang terus berubah dan tidak pasti seperti pandemi saat ini. Karyawan dituntut untuk mampu mempertahankan kualitas kerja, sikap, tingkah laku, dan jalinan komunikasi dengan sesama rekan kerja agar tidak mengurangi nilai prestasi kerjanya.

Banyak faktor yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan salah satunya adalah dari diri karyawan itu sendiri. Karakteristik individu karyawan memiliki peran penting dalam membangun kualitas dan kuantitas diri. Hal ini didukung oleh penelitian (Purwanto et al., 2018) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Putra Indah Perkasa Banjarbaru Kal-Sel)”. Di dalam penelitiannya ditemukan bahwa penurunan dari kinerja perusahaan dipengaruhi oleh menurunnya prestasi kerja karyawan, dimana penurunan dari prestasi kerja tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu seperti motivasi, karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi. Dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan dibutuhkan dukungan dan kerja sama dari berbagai pihak, baik itu sesama rekan kerja ataupun dengan atasan. Namun dalam kondisi tertentu beberapa karyawan lebih suka untuk bekerja secara individu dari pada bekerja dengan tim. Akibatnya komunikasi yang terjalin tidak berjalan harmonis dan terjadi miskomunikasi antar karyawan atau dengan atasan. Jika miskomunikasi terus terjadi dan tidak ada pencegahan, maka akan menyebabkan kesalahan dalam bekerja. Kesalahan bekerja akibat miskomunikasi yang dilakukan secara terus menerus akan mengurangi kesatuan pandangan antara atasan dengan karyawan, sehingga kecakapan karyawan diragukan dan prestasi kerja karyawan bisa dianggap tidak baik.

Berdasarkan data dalam laporan tahunan Bank Mandiri tahun 2020 dalam mendukung peningkatan kualitas kinerja perusahaan, Bank Mandiri melakukan monitoring secara berkala setiap tahunnya terhadap tingkat turnover karyawan baik yang mengundurkan diri maupun cuti diluar tanggungan Bank (Attrition Rate). Mengingat dalam beberapa situasi komunikasi organisasi dan karakteristik individu menjadi faktor yang mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja. Hal ini karena karyawan membutuhkan lebih banyak motivasi dan perhatian dari atasan ataupun sesama rekan kerja, sehingga karyawan mampu bekerja dengan baik yang akan berdampak pada kinerja perusahaan. Permasalahan yang timbul dalam lingkungan kerja karyawan Bank Mandiri Cabang Ahmad Yani Area Rantau Prapat adalah berkaitan dengan karakteristik diri karyawan yang lebih suka untuk bekerja secara individual dari pada kerja tim, ketidakmampuan karyawan menjalankan kerja tim secara tidak langsung dapat mengganggu kegiatan operasional perusahaan akibat menurunnya prestasi kerja karyawan. Team work yang tidak terealisasi secara utuh mengakibatkan karyawan kurang memiliki komunikasi yang efektif antar sesama karyawan ataupun dengan atasan, sehingga ada kecenderungan untuk terjadi konflik yang dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Terkait dengan masalah tersebut, maka perlu dikaji lebih lanjut untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh komunikasi organisasi dan karakteristik individu terhadap prestasi kerja karyawan.

Tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana pengaruh komunikasi organisasi terhadap prestasi kerja karyawan

pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Ahmad Yani Area Rantau Prapat. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh karakteristik individu terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Ahmad Yani Area Rantau Prapat. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh komunikasi organisasi dan karakteristik individu terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Ahmad Yani Area Rantau Prapat.

A. Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi adalah komunikasi antar manusia (human communication) yang terjadi dalam konteks organisasi (Arni, 2005). Ketika organisasi dianggap sebagai sekedar sekumpulan orang yang melakukan interaksi, maka komunikasi akan berpusat pada simbol-simbol yang akan memungkinkan kehidupan suatu organisasi. Komunikasi organisasi disebut sebagai sebuah proses untuk menciptakan dan saling bertukar pesan dalam suatu jaringan hubungan yang saling bergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti dan terus berubah-ubah (Tannady, 2017). Komunikasi diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian, dari seorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menjalankan atau menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud. (Thayer & Lane, 2000) berpendapat bahwa komunikasi organisasi adalah arus data yang melayani komunikasi organisasi dan proses interkomunikasi dalam beberapa cara. Dengan demikian suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam suatu hubungan hierarkis antara yang satu dengan yang lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan.

Unit komunikasi organisasi adalah hubungan antara orang-orang dalam jabatan atau posisi yang ada. Menurut Goldhaber (Ruliana, 2014), komunikasi organisasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Komunikasi organisasi terjadi dalam suatu sistem terbuka yang kompleks yang dipengaruhi oleh lingkungannya, baik internal atau eksternal.
- 2) Komunikasi organisasi melibatkan pesan dan saluran, tujuan, arah, dan media.
- 3) Komunikasi organisasi melibatkan orang-orang dan sikap mereka, perasaan, hubungan, dan keterampilan.
- 4) Komunikasi organisasi adalah proses untuk menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau selalu berubah-ubah.

Komunikasi organisasi dalam prosesnya memiliki empat tujuan menurut Liliweri (Irene, 2020) yaitu:

- 1) Menyatakan pikiran, pandangan dan pendapat. Memberi peluang bagi para pemimpin organisasi dan para anggotanya untuk menyatakan pikirannya, pandangan, dan pendapat yang berhubungan dengan tugas dan fungsi yang mereka laksanakan.
- 2) Membagi informasi. Memberi peluang pada seluruh anggota organisasi untuk membagi informasi dan memberi makna yang sama atas visi, misi, tujuan pokok, fungsi organisasi, sub organisasi, individu, atau kelompok kerja di dalam organisasi tersebut.
- 3) Menyatakan perasaan dan emosi. Memberi peluang bagi para pemimpin dan anggota organisasi untuk bertukar informasi, solusi dan ide yang berkaitan dengan perasaan dan emosi.

- 4) Melakukan koordinasi. Bertujuan untuk mengoordinasi sebagian atau seluruh tindakan yang berkaitan dengan tugas dan fungsi organisasi yang telah dibagi habis ke dalam bagian atau sub bagian organisasi. Organisasi tanpa koordinasi atau organisasi tanpa komunikasi sama dengan organisasi yang hanya menampilkan aspek individual saja dan bukan menggambarkan sebuah organisasi yang memiliki aspek kerja sama.

Pada kehidupan sehari-hari komunikasi memiliki fungsi yang sangat penting, karena komunikasi memiliki fungsi sosial dan fungsi pengambilan keputusan. Fungsi sosial memiliki tujuan untuk menunjukkan ikatan dengan orang lain serta untuk menjalin dan memelihara hubungan antara individu yang satu dengan individu yang lainnya. Dalam fungsi pengambilan keputusan komunikasi bisa digunakan untuk memutuskan atau melakukan sesuatu pada saat tertentu.

Adapun indikator komunikasi organisasi menurut (Tannady, 2017) yaitu:

1. **Proses**

Suatu organisasi merupakan suatu sistem terbuka yang bersifat dinamis, menciptakan dan saling bertukar pesan diantara anggotanya. Oleh karena itu kegiatan menciptakan dan saling menukar informasi yang berjalan secara terus menerus disebut sebagai proses dalam komunikasi organisasi.

2. **Pesan**

Pesan adalah susunan simbol yang penuh arti tentang orang, objek, kejadian yang dihasilkan oleh interaksi dengan orang. Komunikasi akan efektif apabila pesan yang dikirim sesuai dengan apa yang dimaksud.

3. **Jaringan**

Organisasi terdiri dari beberapa individu yang memiliki peran berbeda-beda. Dimana ciptaan pertukaran dan komunikasi ini yang menggunakan jalur untuk menyampaikannya, jalur ini dinamakan sebagai jaringan komunikasi.

4. **Keadaan Saling Tergantung**

Komunikasi organisasi memiliki keadaan yang saling tergantung antara bagian yang satu dengan yang lainnya. Hal ini yang menjadi sifat dari suatu organisasi yang memiliki sistem terbuka.

5. **Hubungan**

Hubungan manusia dalam organisasi mulai dari yang sederhana yaitu hubungan dua orang, sampai kepada hubungan yang kompleks seperti hubungan kelompok organisasi.

6. **Lingkungan**

Lingkungan adalah semua totalitas secara fisik dan faktor sosial yang diperhitungkan dalam pengambilan keputusan pada suatu sistem. Lingkungan ini dapat dibedakan atas lingkungan internal dan lingkungan eksternal.

7. **Ketidakpastian**

Ketidakpastian adalah perbedaan informasi yang tersedia dengan informasi yang diharapkan. Untuk mengurangi faktor ketidakpastian organisasi akan menciptakan dan menukar pesan diantara anggota, melakukan suatu penelitian, pengembangan organisasi, dan menghadapi tugas yang kompleks dengan integrasi yang tinggi.

B. Karakteristik Individu

Manusia di dalam kehidupannya mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda diantara yang satu dengan yang lainnya. Setiap individu memiliki

karakteristik masing-masing, dimana karakteristik tersebut seperti kemampuan, kepercayaan diri, harapan kebutuhan, dan pengalaman masa lalu. Pengetahuan atas karakteristik individu merupakan hal penting, dengan mengetahui dan memahami perilaku individu lain pada lingkungan organisasi atau masyarakat maka seseorang dapat berpikir, bersikap dan bertindak dengan tepat. Dengan demikian komunikasi yang terjadi bisa berjalan secara efektif dan efisien untuk mencapai sebuah tujuan bersama. Karakteristik individu adalah ciri-ciri khusus, sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang dimiliki seseorang yang menjadi pembeda antar dirinya dengan orang lain. Setiap individu memiliki perbedaan antara dirinya dengan orang lain, sehingga dapat dikatakan bahwa karakteristik individu merupakan salah satu pembeda utama antara individu yang satu dengan lainnya (Rivai, 2016).

Menurut Robbins (Adamy, 2016) karakteristik individu adalah perilaku atau karakter yang ada pada diri seorang karyawan, dimana hal itu terdiri dari kemampuan, karakteristik-karakteristik biografis, pembelajaran, sikap, kepribadian, persepsi, dan nilai. Karakteristik-karakteristik ini sangat beragam, dimana setiap organisasi tentunya dapat memilih seorang karyawan yang mempunyai kriteria dan karakteristik yang baik. Menurut (Adamy, 2016) menjelaskan bahwa individu dalam kehidupan sehari-harinya selalu dilengkapi oleh raga, rasa, rasio, dan rukun, sehingga individu dapat dipengaruhi oleh lingkungan. Oleh karena itu, maka faktor yang mempengaruhi karakteristik individu, antara lain:

1. Usia

Usia adalah lama waktu yang terlewat sejak kelahiran. Biasanya usia diukur dari tahun kejadian hingga masa sekarang (masa kini).

2. Jenis Kelamin

Manusia dibedakan berdasarkan dengan jenis kelaminnya yaitu pria dan wanita. Robbins (Adamy, 2016), menjelaskan bahwa tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah.

3. Masa Kerja

Masa kerja menunjukkan seberapa lama seseorang bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan di dalam sebuah organisasi. Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang karyawan lebih merasa betah pada suatu lingkungan organisasi.

4. Jumlah Tanggungan

Jumlah tanggungan adalah seluruh jumlah anggota keluarga yang menjadi tanggungan seseorang. Hal ini akan berkaitan dengan jumlah kinerja karyawan pada organisasi, dimana jumlah tanggungan yang besar akan membuat karyawan lebih giat dalam bekerja.

5. Keahlian

Keahlian adalah kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dimana keahlian merupakan perhatian pertama dalam kualifikasi perusahaan terhadap karyawannya.

6. Pendidikan

Pendidikan merupakan salah satu indikator penting yang dapat menentukan kemampuan kerja karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Pendidikan adalah sebuah proses pembelajaran yang dipersiapkan individu untuk mengasah kemampuan dan keahlian yang dimilikinya.

7. Pengalaman Kerja

Pengalaman adalah sesuatu yang dapat mempengaruhi tingkah laku dan dianggap sebagai kesempatan untuk belajar. Pengalaman kerja adalah sebuah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan seseorang tentang metode pekerjaan karena keterlibatannya dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Individu merupakan sumber daya penting dalam pengembangan organisasi. Dalam sebuah organisasi pengembangan sumber daya manusia harus mempertimbangkan karakteristik dari setiap individu yang terlibat di dalam kegiatan operasional organisasi. Dimensi karakteristik individu terdiri dari kemampuan dan sikap. Menurut (Robbins, 2015) terdapat dua jenis kemampuan seseorang sebagai berikut:

1. Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan atau menjalankan kegiatan mental. Terdapat tujuh dimensi yang membentuk kemampuan intelektual, yaitu:

- a. Kecerdasan numerik, dimana hal ini merupakan sebuah kemampuan seseorang untuk menghitung dengan cepat dan tepat.
- b. Pemahaman verbal yaitu kemampuan seseorang memahami apa yang ia baca dan apa yang ia dengar.
- c. Kecepatan perseptual, merupakan kemampuan mengenal kemiripan dan perbedaan visual dengan cepat dan tepat.
- d. Penalaran induktif adalah kemampuan mengenal suatu urutan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen.
- e. Penalaran deduktif yaitu kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen.
- f. Visualisasi ruang yaitu kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak dalam posisi ruangan yang diubah.
- g. Ingatan merupakan sebuah kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman dan pengetahuan di masa lalu.

2. Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas yang menentukan kecekatan dan keterampilan. Kemampuan intelektual berperan besar dalam pekerjaan yang rumit namun, dalam kemampuan fisik individu hanya mengandalkan kapabilitas fisik. Menurut (Robbins, 2015), sikap atau attitude adalah pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan ataupun yang tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau sebuah peristiwa. Sedangkan menurut (Sumarsono, 2004) terdapat empat faktor pendukung sikap kerja yaitu:

- a. Kepuasan kerja atau job satisfaction dapat diartikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.
- b. Minat adalah sesuatu yang bersifat pribadi dan berhubungan dengan sikap. Minat juga dapat membuat seseorang senang akan objek situasi atau dengan ide-ide tertentu. Hal ini juga diikuti dengan perasaan yang senang, sehingga memiliki kecenderungan untuk terus mencari objek tersebut. Dimana minat sebagai salah satu faktor terpenting yang menentukan kesesuaian seseorang dengan pekerjaannya.

- c. Keterlibatan pekerjaan atau job involvement mengukur tingkat sampai mana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai bentuk penghargaan diri.
- d. Kepribadian adalah keseluruhan cara seorang individu dalam bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain yang berada di dalam lingkungan yang sama.

C. Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi organisasi untuk mencapai sebuah tujuan yang telah ditetapkan. Pada konteks pengembangannya, prestasi kerja seorang karyawan dalam perusahaan sangat dibutuhkan untuk menentukan dan mencapai keberhasilan dari karyawan itu sendiri ataupun untuk perusahaan. Prestasi kerja juga dianggap sebagai penentu kesuksesan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Menurut (Sutrisno, 2019), prestasi kerja adalah catatan (Sumarsono, 2004), tentang hasil yang diperoleh dari pelaksanaan fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu yang telah ditentukan. Soeprihanto (Priyono, 2010) berpendapat bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang dalam periode tertentu dan dibandingkan dengan beragam kemungkinan, misalnya standar, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya serta telah disepakati bersama. (S. P. Hasibuan, n.d.) mendefinisikan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan dengan pengalaman dan kesungguhan serta ketetapan waktu tertentu.

Penilaian prestasi kerja adalah sebagai ukuran dalam mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan, dalam mencapai suatu tujuan kerja yang diharapkan. Penilaian prestasi kerja memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja karyawan. Untuk mencapai tujuan, sistem penilaian yang ada harus memiliki hubungan dengan pekerjaan, praktis, mempunyai standar, dan menggunakan beragam ukuran yang dapat diandalkan. Adapun tujuan dari penilaian prestasi kerja menurut (Malayu S. P. Hasibuan, 2015) sebagai berikut:

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penempatan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur prestasi kerja, yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program pelatihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada dalam organisasi.
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan kerja yang baik.
- 7) Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan karyawan dimasa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan pada masa selanjutnya.
- 8) Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
- 9) Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian bisa dijadikan sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program pelatihan kerja.

10) Dan sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja menurut (Sutrisno, 2019) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi yaitu:

- a) Usaha (effort) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b) Kemampuan (abilities), yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c) Role/task perception (wewenang), yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Terdapat beberapa faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja diantaranya adalah kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan, dan keberuntungan. Akan tetapi faktor ini tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang, dimana pada beberapa hal faktor lingkungan lebih dahulu mempengaruhi faktor individu.

Menurut (Sutrisno, 2019), pengukuran prestasi kerja dapat diukur melalui enam aspek yang merupakan bidang kunci prestasi kerja, yaitu:

1. Hasil Kerja.
Tingkat kuantitas merupakan kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan Pekerjaan.
Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif.
Tingkat inisiatif selama melakukan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecekatan Mental.
Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dalam menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap.
Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan.
6. Disiplin Waktu dan Absensi.
Tingkat kecepatan waktu dan tingkat kehadiran, dimana hal ini mengacu kepada ketaatan terhadap jadwal kerja sebagaimana yang telah ditugaskan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Adapun lokasi penelitian ini adalah PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Ahmad Yani Area Rantau Prapat, di Jl. Jend. Ahmad Yani No.2, Rantau Prapat, Kab. Labuhan Batu, Sumatera Utara. Penelitian dilaksanakan pada tanggal 17 September 2021 sampai tanggal 20 Oktober 2021. Pada penelitian ini sumber data yang dikumpulkan menggunakan dua teknik pengumpulan data yaitu Pengumpulan Data Primer, data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan secara online melalui Google Form di kalangan karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Akibat kondisi pandemi perusahaan tidak mengizinkan peneliti untuk menyebarkan kuesioner secara langsung. Penyebaran kuesioner dilakukan oleh salah satu karyawan

bagian personalia PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Ahmad Yani Area Rantau Prapat. Pengumpulan data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui studi kepustakaan, penelitian terdahulu, data yang diperoleh dari internet, dan data-data yang diperoleh dari perusahaan secara online melalui Whatsapp. Pada penelitian ini digunakan teknik analisis kuantitatif, yaitu menguji dan menganalisis data dengan perhitungan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian yang dilakukan melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1
Tabel Coefficients

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26,534	5,268		5,037	,000
Komunikasi Organisasi (X ₁)	,074	,149	,077	,496	,623
Karakteristik Individu (X ₂)	,642	,174	,572	3,689	,001

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2021)

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda di dapat nilai Constant (a) = 26,534, nilai komunikasi organisasi X₁ (b₁) = 0,074, dan nilai karakteristik individu X₂ (b₂) = 0,642. Pada persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan:

- 1) Nilai konstanta (a) sebesar 26,534 menyatakan bahwa, jika tidak ada nilai konstan variabel komunikasi organisasi dan karakteristik individu (X=0) maka nilai prestasi kerja karyawan sebesar 26,534.
- 2) Koefisien regresi komunikasi organisasi X₁ sebesar 0,074 menyatakan bahwa setiap kenaikan variabel X₁ satu satuan X, maka akan meningkatkan nilai prestasi kerja sebesar 0,074. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi organisasi terhadap prestasi kerja memberikan nilai positif, sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi nilai variabel X₁ maka semakin tinggi pula nilai variabel Y.
- 3) Koefisien regresi karakteristik individu X₂ sebesar 0,642 menyatakan bahwa setiap kenaikan variabel X₂ satu satuan X, maka akan meningkatkan nilai prestasi kerja sebesar 0,642. Hal ini menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu terhadap prestasi kerja memberikan nilai positif, sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi nilai variabel X₂ maka semakin tinggi pula nilai variabel Y.

B. Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Tabel 2
Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26,534	5,268		5,037	,000

Komunikasi Organisasi (X ₁)	,074	,149	,077	,496	,623
Karakteristik Individu (X ₂)	,642	,174	,572	3,689	,001

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2021)

Berdasarkan hasil uji T maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji dengan menggunakan program software SPSS untuk variabel komunikasi organisasi (X₁) terhadap prestasi kerja (Y) diperoleh nilai thitung sebesar 0,496 dimana nilai dari thitung memiliki nilai lebih kecil dari ttabel yaitu sebesar 2,01954 ($0,496 < 2,01954$). Dapat juga dilihat dalam tabel Coefficienta bahwa nilai signifikansi pada variabel X₁ memiliki nilai 0,623 yang berarti lebih besar dari 0,05 ($0,623 > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi organisasi (X₁) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Ahmad Yani Area Rantau Prapat, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini Ha₁ ditolak dan Ho₁ diterima.
2. Berdasarkan hasil uji dengan menggunakan program software SPSS untuk variabel karakteristik individu (X₂) terhadap prestasi kerja (Y) diperoleh nilai thitung sebesar 3,689 dimana nilai dari thitung memiliki nilai lebih besar dari ttabel yaitu sebesar 2,01954 ($3,689 > 2,01954$). Dapat juga dilihat dalam tabel Coefficienta bahwa nilai signifikansi pada variabel X₂ memiliki nilai 0,001 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu (X₂) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Ahmad Yani Area Rantau Prapat, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini Ha₂ diterima dan Ho₂ ditolak.

C. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 3
Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	548,714	2	274,357	12,923	,000 ^b
Residual	870,468	41	21,231		
Total	1419,182	43			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu (X₂), Komunikasi Organisasi (X₁)

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2021)

Berdasarkan pada tabel di dapat bahwa nilai Fhitung yang diperoleh sebesar 12,923 memiliki nilai yang lebih besar dari Ftabel sebesar 3,23 ($12,923 > 3,23$), atau berdasarkan dengan nilai signifikan dapat dilihat bahwa Sig 0,000 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi organisasi (X₁) dan karakteristik individu (X₂) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel prestasi kerja (Y) karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Ahmad Yani Area Rantau Prapat.

D. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4
Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,622 ^a	,387	,357	4,608
a. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu (X ₂), Komunikasi Organisasi (X ₁)				
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)				

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2021)

Berdasarkan pengolahan data dapat dilihat dimana dapat diketahui bahwa nilai R yaitu sebesar 0,622 menunjukkan hubungan antara variabel komunikasi organisasi (X₁) dan karakteristik individu (X₂) memiliki hubungan yang cukup erat terhadap prestasi kerja (Y). Jika nilai R memiliki jumlah yang semakin besar atau semakin mendekati satu maka model dapat dikatakan baik untuk digunakan. Nilai R square (R²) sebesar 0,387 berarti variabel komunikasi organisasi dan karakteristik individu berkontribusi sebesar 38,7% terhadap prestasi kerja karyawan, sedangkan lainnya sebesar 61,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dan tidak dibahas dalam penelitian ini.

1. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Ahmad Yani Area Rantau Prapat

Penelitian ini menggunakan 7 indikator komunikasi organisasi yang dijelaskan oleh (Tannady, 2017), yaitu proses, pesan, jaringan, keadaan saling tergantung, hubungan, lingkungan dan ketidakpastian. Dari ketujuh indikator yang digunakan terdapat 2 indikator yang memiliki hasil persentase paling tinggi yaitu proses komunikasi sebesar 63,6% dan keadaan saling tergantung sebesar 77,3%. Komunikasi organisasi yang baik dapat dilihat melalui proses interaksi komunikasi yang dilakukan antar karyawan dengan atasan atau sesama rekan kerja, sehingga dapat menambah semangat karyawan dalam bekerja. Sejalan dengan teori Koontz (Ruliana, 2014) bahwa tujuan dari komunikasi organisasi adalah membuat suatu perubahan dalam mempengaruhi tindakan karyawan agar mengarah kepada kesejahteraan perusahaan. Apabila tindakan komunikasi organisasi tidak berjalan dengan semestinya atau kaku, maka bukan tidak mungkin akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan yang dapat berdampak kepada kemajuan perusahaan. Hubungan komunikasi organisasi harus memiliki sifat terbuka agar maksud dan tujuannya dapat tersampaikan dengan jelas. Dimana peran dari lingkungan kerja yang nyaman dan komunikasi yang fleksibel sangat diperlukan untuk mendukung semangat kerja karyawan. Pada penelitian ini didapatkan hasil yang menyatakan bahwa variabel komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel prestasi kerja.

Hal ini dapat dilihat dari hasil uji parsial (uji T) bahwa nilai thitung memiliki nilai sebesar 0,496 yang berarti lebih kecil dari nilai ttabel sebesar 2,01954 atau ($0,496 < 2,01954$). Nilai signifikansi yang menunjukkan lebih besar dari 0,05 ($0,632 > 0,05$) dan dapat dilihat bahwa nilai koefisien regresi bernilai positif yaitu 0,074. Maka hipotesis Ho1 diterima, yaitu Tidak terdapat pengaruh antara komunikasi organisasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Ahmad Yani Area Rantau Prapat. Hasil dari penelitian ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor yang diantaranya terkait dengan indikator komunikasi organisasi yang digunakan dalam penelitian ini tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja. Dimana prestasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor lain selain dari komunikasi organisasi, yang mana faktor itu tidak dibahas dalam penelitian ini. Hal ini terjadi akibat komunikasi organisasi yang memiliki peran sebagai pembangun hubungan kerja antar rekan kerja atau atasan dalam penyampaian informasi dan instruksi untuk menyelesaikan pekerjaannya.

2. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Ahmad Yani Area Rantau Prapat

Karakteristik individu adalah perilaku dan sikap seorang karyawan, yang mana perilaku menjadi salah satu faktor yang penting di dalam lingkungan organisasi. Hal ini

dikatakan penting karena, perilaku dan sikap karyawan dapat berdampak pada kesadaran dan kesediannya untuk mentaati peraturan dan norma-norma yang berlaku dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan. Pada umumnya perilaku dan sikap yang baik akan terlihat apabila karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, serta karyawan dapat menyelesaikan semua pekerjaannya dengan baik dan benar sesuai dengan instruksi yang telah diberikan. Semakin baik perilaku dan sikap yang dimiliki oleh seorang karyawan dan diikuti dengan kualitas kinerjanya, maka akan meningkatkan prestasi kerja yang akan di dapat. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan 2 indikator karakteristik individu berdasarkan teori (Robbins, 2015), yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Dari kedua indikator yang digunakan tersebut, pada hasil penelitian ini yang memiliki hasil persentase paling tinggi dalam variabel karakteristik individu adalah kemampuan intelektual sebesar 77,3%. Kemampuan intelektual merupakan hal yang dibutuhkan untuk menyelesaikan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Pada dasarnya setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda sesuai dengan pendidikan dan pengalaman dibidangnya masing-masing. Hal ini tidak terlepas dari faktor karakteristik individu karyawannya, dimana berdasarkan teori (Adamy, 2016) menjelaskan bahwa pendidikan dan pengalaman kerja merupakan salah satu indikator penting yang dapat mempengaruhi tingkah laku dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan

Didapatkan hasil pada penelitian ini bahwa variabel karakteristik individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel prestasi kerja. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil uji parsial (uji T) diperoleh nilai thitung sebesar 3,689 dimana nilai dari thitung memiliki nilai lebih besar dari ttabel yaitu sebesar 2,01954 ($3,689 > 2,01954$). Dapat juga dilihat dalam tabel Coefficienta bahwa nilai signifikansi pada variabel karakteristik individu memiliki nilai 0,001 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) dan nilai koefisien regresi bernilai positif yaitu 0,642. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang besar antara variabel karakteristik individu terhadap variabel prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Ahmad Yani Area Rantau Prapat. Dapat dilihat dari hasil yang di dapat maka hipotesis Ha2 dapat diterima, yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara karakteristik individu terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Ahmad Yani Area Rantau Prapat. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa apabila variabel karakteristik individu meningkat, maka akan memberikan dampak positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Ahmad Yani Area Rantau Prapat.

3. Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Ahmad Yani Area Rantau Prapat

Karyawan memiliki kemampuan kerja yang harus terus dievaluasi oleh perusahaan, sehingga peraturan kerja harus dilaksanakan secara konsisten dan jelas agar dapat mencapai tujuan perusahaan ataupun tujuan kinerja karyawan dalam bentuk prestasi kerja. Menurut Soeprihanto (Priyono 2010) prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang dalam suatu periode tertentu yang dibandingkan dengan beragam kemungkinan seperti standar, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati sebelumnya. Hubungan komunikasi dan karakter karyawan yang baik merupakan hal yang harus diperhatikan. Adanya perubahan interaksi komunikasi tentu akan mempengaruhi target kerja yang telah ditentukan dan apabila karyawan memiliki karakter yang buruk maka akan memperkeruh situasi kerja di dalam perusahaan. Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) dan uji koefisiensi determinasi (R^2) yang dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk melihat besarnya hubungan antar ketiga variabel. Serta untuk melihat pengaruh variabel independen yaitu komunikasi organisasi (X_1) dan karakteristik individu (X_2) terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja (Y)

secara simultan (bersama-sama). Pada hasil uji simultan (uji F) didapat hasil bahwa komunikasi organisasi dan karakteristik individu terhadap prestasi kerja menunjukkan Fhitung yang diperoleh sebesar 12,923 memiliki nilai yang lebih besar dari

Ftabel sebesar 3,23 ($12,923 > 3,23$), atau berdasarkan dengan nilai signifikan dapat dilihat bahwa $\text{Sig } 0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi organisasi (X1) dan karakteristik individu (X2) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel prestasi kerja (Y). Namun secara parsial hanya karakteristik individu yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Ahmad Yani Area Rantau Prapat. Hasil uji koefisiensi determinasi dapat diketahui bahwa nilai R yaitu sebesar 0,622 menunjukkan hubungan antara variabel komunikasi organisasi dan karakteristik individu terhadap prestasi kerja yang cukup erat. Nilai dari R Square menunjukkan bahwa variabel komunikasi organisasi dan karakteristik individu berkontribusi secara bersama-sama sebesar 0,387 atau 38,7% dalam mempengaruhi variabel prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan salah satu hal yang penting bagi suatu perusahaan guna menilai tingkat kinerja setiap karyawannya. Prestasi kerja merupakan hasil gabungan dari berbagai variabel individual, variabel fisik dan pekerjaan serta variabel organisasi dan sosial McCormick dan Tiffin (Sutrisno, 2019). Setiap karyawan selalu ingin mendapatkan pencapaian yang baik dalam perusahaan guna mendapatkan penghargaan atau hadiah saat terjadi peningkatan prestasi kerja, sehingga diperlukan kriteria yang tepat untuk mengukurnya. Pada penelitian ini peneliti menggunakan 6 indikator berdasarkan teori (Sutrisno, 2019) untuk melihat prestasi kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Ahmad Yani Area Rantau Prapat yaitu hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, dan disiplin waktu dan absensi. Dari keenam indikator yang digunakan tersebut, pada hasil penelitian ini hanya terdapat 2 indikator yang memiliki hasil persentase paling tinggi dalam variabel prestasi kerja yaitu hasil kerja sebesar 77,8% dan disiplin waktu dan absensi sebesar 79,5%. Dimana hasil kerja dapat diperoleh melalui kemampuan, kemauan, usaha, dan ketepatan waktu yang dilakukan karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya di dalam perusahaan.

Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Yudha, Syamsi, & Madina, 2018) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi Terhadap Prestasi kerja Karyawan (Studi Pada PT. Putra Indah Perkasa Banjarbaru Kal-Sel)” menyebutkan bahwa motivasi, karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Pada penelitian ini variabel motivasi memiliki peran yang cukup penting guna meningkatkan kualitas dan kuantitas karyawan, sehingga hal ini dapat memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Dalam hasil penelitian yang dilakukan peneliti variabel karakteristik individu memiliki peran yang paling dominan terhadap prestasi kerja, tetapi pada variabel komunikasi organisasi tidak terlalu memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori (Sutrisno, 2019) yang menjelaskan bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan yaitu: Usaha adalah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelesaikan tugas. Kemampuan yaitu sifat personal yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan. Dan Task Perception (wewenang) yaitu segala perilaku dan aktivitas yang diperlukan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Ketiga faktor tersebut merupakan bentuk dari perilaku atau karakteristik individu. Dimana hal ini dapat muncul pada diri seorang karyawan dengan sendirinya seiring dengan berjalannya waktu, karyawan akan terbiasa untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan kemampuan dan usaha yang dimiliki. Maka untuk mendapatkan prestasi kerja yang baik guna meningkatkan kualitas dan kuantitas diri di dalam perusahaan, karyawan harus mampu mendorong dirinya untuk terus berkembang dan terus meningkatkan ilmu pengetahuannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan tetap PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Ahmad Yani Area Rantau Prapat, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi organisasi dan karakteristik individu terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan variabel komunikasi organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Ahmad Yani Area Rantau Prapat, hal ini menunjukkan semakin intens interaksi komunikasi organisasi yang dilakukan belum tentu akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan variabel karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Ahmad Yani Area Rantau Prapat dimana semakin baik karakter dan sikap karyawan dalam lingkungan organisasinya, maka akan meningkatkan nilai prestasi kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Ahmad Yani Area Rantau Prapat. Variabel komunikasi organisasi dan karakteristik individu secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, dimana apabila terjadi peningkatan yang baik dalam komunikasi organisasi dan karakteristik individu maka akan terjadi peningkatan pada prestasi kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Ahmad Yani Area Rantau Prapat.

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan saran yaitu bagi perusahaan diharapkan dapat mengatasi indikator yang paling lemah dalam komunikasi organisasi yaitu pesan. Pada hal ini penting bagi manajemen untuk lebih mengatur masalah komunikasi yang terjadi dalam perusahaan, menengahi pihak yang bermasalah, dan memperbaiki ikatan antara karyawan dengan atasan ataupun sesama rekan kerja, seperti membuat acara family gathering untuk mempererat jalinan komunikasi. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan komunikasi organisasi antar karyawan di dalam lingkungan perusahaan. Karakteristik individu merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan sehingga karyawan diharapkan mampu untuk merubah dirinya menjadi karakter yang lebih baik lagi. Karyawan juga sebaiknya dapat mengatasi indikator yang paling lemah dalam karakteristik individu yaitu kemampuan fisik. Hal ini penting bagi karyawan untuk lebih mengatur sikapnya dengan atasan ataupun sesama rekan kerja dan karyawan harus bisa melibatkan dirinya dalam beberapa pekerjaan agar mau untuk terus belajar, sehingga tidak terlalu berpuas diri dengan hasil kerja yang dilakukan. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan menambah nilai prestasi kerja karyawan.

Sementara itu pada prestasi kerja, pimpinan diharapkan dapat mengatasi indikator yang paling lemah yaitu inisiatif. Dimana pimpinan bisa melakukan evaluasi terhadap efektivitas kinerja karyawan di dalam perusahaan dengan memberikan penilaian dan review kepada karyawan setiap satu atau dua kali dalam setahun. Perusahaan juga dapat memberikan penghargaan (reward) seperti memberikan kompensasi berupa gaji, insentif, THR, dan bonus yang memadai untuk memotivasi karyawan guna menambah sinergi fisik dan mental serta menumbuhkan sifat personal. Hal ini dapat menumbuhkan rasa inisiatif karyawan dalam menyelesaikan tugas, mencari solusi pada suatu masalah dan menyelesaikan kewajibannya tepat waktu di dalam lingkungan perusahaan. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan nilai prestasi kerja karyawan serta tujuan dari perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.

BIBLIOGRAFI

- Adamy, Marbawi. (2016). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik Dan Penelitian*. Unimal Press. [Google Scholar](#)
- Arni, Muhammad. (2005). *Komunikasi organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara, 145. [Google Scholar](#)

- Hasibuan, Malayu S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit: PT. Bumi Aksara, Jakarta. [Google Scholar](#)
- Hasibuan, S. P. (n.d.). Malayu,(2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.* [Google Scholar](#)
- Irene, Silviani. (2020). *Komunikasi Organisasi. PT. Scopindo Media Pustaka. Surabaya.* [Google Scholar](#)
- Purwanto, Agus, Yudha, Cornelius Satria, Ubaidillah, U., Widiyandari, Hendri, Ogi, Takashi, & Haerudin, Hery. (2018). NCA cathode material: Synthesis methods and performance enhancement efforts. *Materials Research Express*, 5(12), 122001. [Google Scholar](#)
- Rivai, Veithzal. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan.* [Google Scholar](#)
- Robbins, Stephen P. (2015). *Teori Organisasi: Struktur, Desain dan Aplikasi, Edisi ketiga.* Jakarta. [Google Scholar](#)
- Ruliana, Poppy. (2014). *Komunikasi organisasi: teori dan studi kasus.* [Google Scholar](#)
- Sumarsono, H. M. (2004). *Metode riset sumber daya manusia.* [Google Scholar](#)
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen sumber daya manusia, Cet. 8. Jakarta: Kencana.* [Google Scholar](#)
- Tannady, Hendy. (2017). *Manajemen Sumber daya manusia. Yogyakarta: Expert.* [Google Scholar](#)
- Thayer, Julian F., & Lane, Richard D. (2000). A model of neurovisceral integration in emotion regulation and dysregulation. *Journal of Affective Disorders*, 61(3), 201–216. [Google Scholar](#)
- Yudha, Victor Fransditya, Syamsi, Nur, & Madina, Siti. (2018). PENGARUH MOTIVASI, KARAKTERISTIK INDIVIDU, KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KARAKTERISTIK ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. PUTRA INDAH PERKASA BANJARBARU, KAL-SEL). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 4(3). [Google Scholar](#)



© 2022 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).