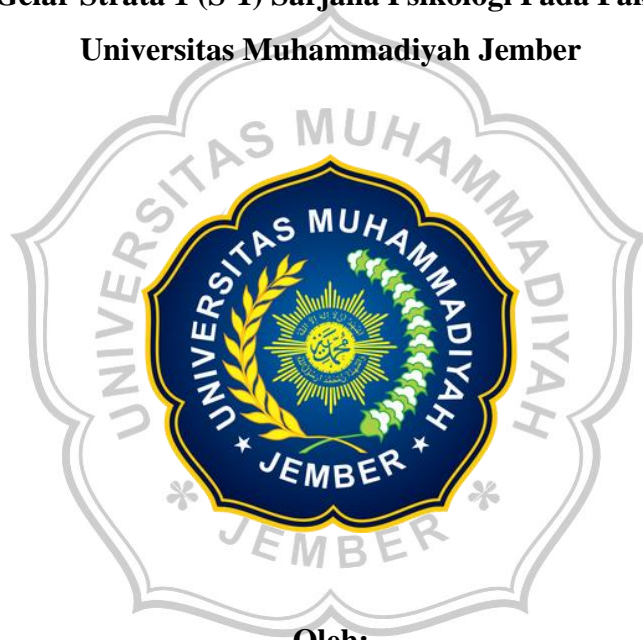


NASKAH PUBLIKASI

**GAMBARAN KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI DEMOGRAFI
PADA PT.TELKOM AKSES WITEL JEMBER**

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Strata 1 (S-1) Sarjana Psikologi Pada Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Jember**



Oleh:

**Siti Hofia
NIM 1610811047**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER
2021**

NASKAH PUBLIKASI

**GAMBARAN KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI DEMOGRAFI
PADA PT.TELKOM AKSES WITEL JEMBER**

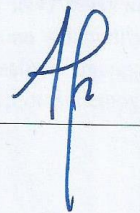
Telah Disetujui Pada Tanggal

21 Januari 2021

Dosen Pembimbing

1. Siti Nur'Aini, S.Psi., M.Si
(NIP. 197702122005012002)

Tanda Tangan

A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized initials 'AP' followed by a vertical line extending downwards.

GAMBARAN KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI DEMOGRAFI PADA PT.TELKOM AKSES WITEL JEMBER

Siti Hofia¹,
Siti Nur'Aini², Lilla Noervita³

INTISARI

PT Telkom Akses merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang bisnis penyedia layanan konstruksi dan pengelolaan infrastruktur jaringan. Karakteristik pekerjaan yang menjadi penyedia utama layanan *broadband* di Indonesia seperti menciptakan dan menjaga akses informasi serta komunikasi tanpa batas sehingga citra perusahaan dan kepuasan pelanggan akan ditentukan oleh kinerja karyawannya. Adanya keberagaman karakteristik atau demografi yang dimiliki karyawan akan membuat lingkungan kerja semakin kompleks karena timbul berbagai persepsi, ide, pemikiran, perilaku yang berbeda yang akan mempengaruhi kinerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk melihat gambaran kinerja karyawan ditinjau dari demografi (jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, posisi jabatan, masa kerja dan status pernikahan) pada PT. Telkom Akses Witel Jember.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Subjek dalam penelitian ini sebanyak 131 karyawan pada PT Telkom Akses Witel Jember dengan teknik pengambilan sampel *cluster sampling*. Pengukuran kinerja menggunakan skala *semantic differential*. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa telah memenuhi syarat sehingga dapat dikatakan kedua alat ukur tersebut valid dan reliabel.

Hasil penelitian secara umum diperoleh karyawan yang memiliki kinerja tinggi sebanyak 59.54% dan kinerja karyawan yang rendah sebanyak 40.46%. Karyawan memiliki kinerja pada aspek *task performance* tinggi sebanyak 63.36% dan yang rendah sebanyak 36.64%. Aspek *contextual performance* tinggi sebanyak 55.73% dan yang rendah 44.27%. Aspek *counterproductive work behavior* tinggi sebanyak 33.59% dan yang rendah 66.41%. Saran penelitian selanjutnya perlu mempertimbangkan metode yang akan digunakan misalnya menggunakan *proportionate stratified random sampling* dan dapat mengeksplorasi demografi lain sebagai prediktor dari kinerja.

Kata Kunci: Faktor Demografi, Kinerja, Karyawan

1. Peneliti
2. Dosen Pembimbing I
3. Dosen Pembimbing II

EMPLOYEE PERFORMANCE OVERVIEW REVIEWED FROM DEMOGRAPHICS AT PT. TELKOM WITEL JEMBER ACCESS

**Siti Hofia¹,
Siti Nur'Aini², Lilla Noervita³**

ABSTRACT

PT Telkom Akses is a company engaged in the business of construction service providers and network infrastructure management. The characteristics of the work that is the main provider of broadband services in Indonesia such as creating and maintaining unlimited access to information and communication so that the company's image and customer satisfaction will be determined by the performance of its employees. The diversity of characteristics or demographics that employees have will make the work environment more complex because there are various perceptions, ideas, thoughts, different behaviors that will affect their performance. This study aims to look at the picture of employee performance reviewed from demographics (gender, age, level of education, position, tenure and marital status) at PT. Telkom Witel Jember Access.

This research uses a descriptive quantitative approach. The subjects in this study were 131 employees at PT Telkom Akses Witel Jember with cluster sampling techniques. Performance measurement using semantic differential scale. Validity and reliability test results show that it is qualified so that it can be said that both measuring instruments are valid and reliabel.

The results of the study were generally obtained by employees who have high performance as much as 59.54% and low employee performance as much as 40.46%. Employees have a high task performance aspect of 63.36% and a low of 36.64%. Contextual performance aspects are high at 55.73% and low at 44.27%. The counterproductive work behavior aspect is high at 33.59% and the low 66.41%. Further research advice needs to consider the methods to be used for example using stratified random sampling and may explore other demographics as predictors of performance.

Keywords: Demographic Factors, Performance, Employees

- 1. Researcher***
- 2. Supervisor I***
- 3. Supervisor II***

PENDAHULUAN

PT Telkom Indonesia merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dibidang penyedia layanan telekomunikasi dan jaringan. Telkom mempunyai strategi untuk mengoptimalkan layanannya agar dapat melakukan pengembangan jaringan *broadband* untuk menghadirkan akses informasi dan komunikasi tanpa batas bagi seluruh rakyat Indonesia dengan mendirikan PT Telkom Akses. PT Telkom Akses bergerak dalam bisnis penyediaan layanan konstruksi dan pengelolaan infrastruktur jaringan. PT Telkom akses berkomitmen akan memberikan layanan dengan jaminan bahwa pelanggan akan mendapatkan kualitas layanan yang terbaik bagi seluruh masyarakat dengan mendirikan unit di berbagai daerah seperti di PT. Telkom Akses Witel Jember terbagi dalam unit Witel, Jember I, Jember II, Jember *Outer* (perbatasan) Jember-Bondowoso, Tanggul *Inner*, Tanggul *Outer*, Bondowoso, Banyuwangi, Banyuwangi *Outer*, Genteng dan Situbondo dengan jumlah sebanyak 195 karyawan.

Perusahaan dituntut untuk mampu berkinerja baik yang salah satunya dapat ditunjukkan oleh kemampuan karyawannya dalam memberikan layanan yang optimal dan berkualitas bagi pelanggannya. Tingginya kinerja perusahaan dapat membantu perusahaan untuk tetap bertahan dan bersaing dengan kompetitor lainnya di era kompetitif saat ini. Dalam mencapai kinerja yang tinggi tentunya perusahaan perlu meningkatkan kinerja dari karyawannya. Kinerja karyawan merupakan indikator penting bagi suatu perusahaan karena karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan berkontribusi pada produktivitas perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam kemampuan

melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepada karyawan disuatu perusahaan (Damayanthi, 2015).

PT Telkom Akses merupakan perusahaan penyedia utama layanan *broadband* di Indonesia yang memiliki karakteristik pekerjaan seperti menciptakan dan menjaga akses informasi serta komunikasi tanpa batas. Oleh karena itu, dibutuhkan juga karyawan yang memiliki kinerja tinggi sehingga dapat terus menjaga layanan tetap prima dan pelanggan puas dalam menggunakan layanan tersebut

Melihat pentingnya peranan karyawan bagi perusahaan, seharusnya perusahaan terus meningkatkan kinerja karyawan yang dimilikinya dengan melakukan pengelolaan secara benar. Menurut Koopmans (2014) kinerja memiliki beberapa aspek yaitu *task performance*, *contextual performance* dan *counterproductive work behavior*. Aspek yang harus dimiliki dan dikelola oleh perusahaan yaitu *task performance* dan *contextual performance* karena dengan memiliki kedua aspek tersebut karyawan dapat membantu produktifitas dan efisiensi perusahaan tetapi melalui cara yang berbeda seperti *task performance* dengan perilaku dalam peran sedangkan *contextual performance* dengan perilaku diluar peran atau ekstra peran. Perusahaan mengharapkan agar karyawan tidak memiliki aspek *counterproductive work behavior* karena aspek ini menunjukkan perilaku yang tidak mendukung kinerja produktif sehingga berdampak pada kesejahteraan perusahaan (Sonnentag & Frese, 2002). Kinerja karyawan dikatakan optimal apabila dilihat dari kemampuan karyawan dalam merencanakan sebelum melakukan pekerjaannya, bagaimana cara dalam menyelesaikan pekerjaannya, mampu beradaptasi pada situasi kerja yang baru, adanya ketekunan, inisiatif, motivasi dan dedikasi tinggi dalam

bekerja serta membutuhkan karyawan yang mempunyai keterampilan komunikasi dan hubungan interpersonal yang baik (Koopmans, 2014).

Menurut Ekawatie & Bachri (2014); Anggita & Kawedar (2017) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor demografi. Adanya keberagaman karakteristik atau demografi yang dimiliki karyawan akan membuat lingkungan kerja semakin kompleks karena timbul berbagai persepsi, ide, pemikiran, perilaku yang berbeda yang akan mempengaruhi kinerja dari setiap karyawan. Oleh karena itu penting untuk memahami karakteristik yang ada dan memahami apa yang menjadi kebutuhan dari beberapa kelompok sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi kinerjanya (Waluyo, 2013). Selain itu kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh motivasi kerja, *work engagement*, pelatihan dan pengembangan yang diberikan oleh perusahaan, pemberian insentif atau gaji, gaya kepemimpinan dan kebijakan organisasi (Supihati, 2014); kepuasan kerja, sistem komputerisasi, budaya, komitmen organisasi, beban kerja, stress kerja, tingkat pendidikan, penghargaan dan keterampilan (Damayanthi, 2015).

Menurut VanScotter, Motowidlo & Cross (dalam Sonnentag & Frese, 2002) karyawan yang mempunyai kinerja tinggi akan lebih mudah dipromosikan oleh perusahaan dan akan memiliki peluang karir yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang mempunyai kinerja yang rendah. Mathis dan Jackson (dalam Prasetya, 2019) menambahkan bahwa karyawan yang mempunyai kinerja tinggi dapat meningkatkan produktivitas perusahaan, mengurangi *turnover* karyawan sedangkan kinerja karyawan yang rendah akan berdampak pada penurunan

pendapatan perusahaan, mengurangi kualitas dan produktivitas kerja serta meningkatkan pergantian karyawan

Menurut Ruky (dalam Diastama & Fajrianti, 2018) beberapa cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya yaitu perusahaan dapat melakukan penilaian kinerja karyawan karena cara ini dinilai akan membuat karyawan akan merasa terpacu untuk memberikan kinerja terbaiknya. Cara lain yang dapat dilakukan perusahaan yaitu dengan pendekatan melalui komunikasi. Komunikasi bertindak untuk mengendalikan perilaku karyawan dengan beberapa cara seperti karyawan diminta untuk mengkomunikasikan keluhan apapun yang terkait dengan pekerjaan kepada atasan langsung, komunikasi sebagai motivasi dengan cara menjelaskan kepada karyawan apa yang harus dilakukan oleh perusahaan, mengkomunikasikan seberapa baik karyawan harus melakukannya dan apa yang dapat dilakukan untuk memperbaiki kinerja jika belum sesuai dengan standart yang telah ditetapkan (Robbins, 2010).

Apabila kinerja karyawan tidak dapat dikelola maka berdampak buruk bagi suatu perusahaan seperti tidak dapat mencapai target yang telah ditentukan bahkan berdampak pada menurunnya produktivitas perusahaan (Gumilar, 2010). Mencermati sikap karyawan penting dilakukan karena perilaku negatif bisa berasal dari karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya sehingga akan merespon dengan berbagai cara seperti bekerja seenaknya, menunjukkan kerja seadanya, datang terlambat, mangkir atau bolos kerja, tidak mencintai pekerjaannya dan adanya kemungkinan tidak bisa bertahan ditempat kerjanya Tuhumena (dalam Tentama, 2015).

Berbagai cara yang dapat dilakukan untuk meminimalisir perilaku negatif di perusahaan yaitu menanggapi secara cepat dan tegas kepada karyawan yang menunjukkan perilaku negatif (Robbins, 2010); sering terlibat dalam perilaku membantu perusahaan atau menunjukkan aspek *contextual performance* seperti melakukan tugas ekstra, berinisiatif membantu rekan kerjanya, menunjukkan perhatian dan dedikasinya ketika bekerja (Koopmans, 2014).

Berdasarkan penjelasan tersebut, penelitian ini mengungkap kinerja karyawan dengan berbagai data demografis yang ada. Hal ini dilakukan karena peneliti ingin menggambarkan secara spesifik terkait karakteristik karyawan di tinjau dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, posisi jabatan, lama bekerja dan status pernikahan pada PT Telkom Akses Witel Jember.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Variabel dalam penelitian ini hanya menggunakan satu variabel X yaitu kinerja karyawan. Populasi pada penelitian ini sebanyak 195 karyawan dan menentukan besaran sampel menggunakan rumus Slovin dengan taraf kesalahan 5% sehingga diperoleh sebanyak 131 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *cluster sampling*. Skala kinerja yang digunakan dalam penelitian ini diadaptasi dari penelitian Linda Koopmans (2014) yang terdiri dari 18 item dengan menggunakan skala *semantic differential*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji deskriptif diperoleh hasil secara keseluruhan bahwa karyawan di PT Telkom Akses Witel Jember memiliki kinerja tinggi dengan jumlah prosentase sebesar 59.54%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kemampuan dalam merencanakan sebelum melakukan pekerjaannya, mengetahui cara-cara dalam menyelesaikan pekerjaannya, mampu beradaptasi pada situasi kerja yang baru, adanya ketekunan, inisiatif, motivasi dan dedikasi tinggi dalam bekerja serta mempunyai keterampilan komunikasi dan hubungan interpersonal yang baik. Karyawan yang memiliki kinerja rendah dengan jumlah prosentase sebesar 40.46% artinya karyawan menunjukkan perilaku yang dapat merugikan produktivitas perusahaan seperti sering terlambat ketika bekerja, selalu mengambil jam istirahat yang sudah ditentukan oleh perusahaan, sengaja melakukan kesalahan ketika bekerja, mudah mengeluh hal-hal yang tidak penting dan membicarakan kekurangan perusahaan terhadap orang lain.

Kinerja memiliki beberapa aspek yaitu *task performance*, *contextual performance* dan *counterproductive work behavior* (Koopmans, 2014).

Berdasarkan hasil analisa menunjukkan bahwa karyawan PT Telkom Akses Witel Jember memiliki kinerja tertinggi pada aspek *task performance* dengan jumlah prosentase sebesar 63.36%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mempunyai perencanaan ketika menyelesaikan pekerjaan, mempunyai berbagai cara yang harus dilakukan ketika menyelesaikan pekerjaannya dan mengetahui pengorganisasian dan administrasi yang harus dilakukan dalam mengerjakan tugas. Menurut Montowidlo (dalam Sumakto & Sami'an, 2013) faktor-faktor yang mempengaruhi

task performance yaitu pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan sehingga akan mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Karyawan PT Telkom Akses Witel Jember memiliki kinerja rendah pada aspek *counterproductive work behavior* dengan jumlah prosentase sebesar 66.41% artinya karyawan jarang atau bahkan tidak pernah menunjukkan perilaku yang dapat merugikan perusahaan seperti sering tidak masuk kerja, terlambat, mengambil jam istirahat diluar jam yang sudah ditentukan oleh perusahaan, sengaja melakukan pekerjaan dengan salah, mudah mengeluh hal-hal yang tidak penting dan membicarakan kekurangan perusahaan terhadap orang lain. Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh bahwa rendahnya perilaku negatif yang terjadi karena perusahaan menerapkan sanksi bagi karyawan yang tidak mematuhi aturan. Sanksi awal yang diberikan yaitu berupa peringatan oleh *team leader*. Apabila kesalahan yang dilakukan sangat fatal dan dilakukan dengan berulang kali, maka mendapatkan peringatan langsung yang dilakukan oleh asisten *manager*.

Hasil penelitian ini juga mengungkap kinerja karyawan dengan berbagai data demografis seperti jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, posisi jabatan, lama bekerja dan status pernikahan yang ada di PT Telkom Akses Witel Jember. Hasil uji deskriptif kinerja karyawan ditinjau berdasarkan usia menunjukkan bahwa karyawan berusia 20-39 tahun memiliki kinerja pada kategori tinggi dengan jumlah prosentase 60% dan karyawan yang berusia 40-55 tahun memiliki kinerja rendah sebesar 100%. Hal ini dikarenakan karyawan yang berusia 40-55 tahun hanya satu orang yang mengisi kuesioner penelitian ini. Berdasarkan kondisi *real* yang terjadi bahwa karyawan yang bekerja di PT Telkom Akses Witel Jember banyak

didominasi oleh karyawan yang berasal dari generasi milenial. Generasi Y ketika bekerja menyukai sesuatu yang dianggap menantang dan tidak takut terhadap perubahan yang terjadi karena memiliki kemampuan *problem solving* dan memiliki sisi positif terhadap perkembangan teknologi baru. Generasi Y akan merasa tidak nyaman dan tidak puas ketika perusahaan tidak dapat memberikannya kesempatan untuk menerapkan ide kreatif yang dimilikinya (Oktariani dkk, 2016). Berbeda halnya dengan gen X yang memiliki loyalitas lebih tinggi dibandingkan dengan gen Y karena mengingat sulitnya untuk mencari kerja dan banyaknya pemutusan hubungan kerja pada gen X (Nindyati, 2017). Gen X akan meningkatkan kinerjanya melalui inovasi-inovasi yang diberikan apabila perusahaan dapat memberikannya pengembangan diri seperti pelatihan (Oktariani dkk, 2016).

Kinerja karyawan ditinjau berdasarkan jenis kelamin diperoleh bahwa karyawan laki-laki memiliki kinerja tinggi dengan jumlah prosentase 60.33% dan karyawan perempuan menunjukkan hasil yang seimbang antara kategori tinggi dan rendah yaitu masing-masing dengan jumlah prosentase sebesar 50%. Karyawan di PT Telkom Akses Witel Jember lebih dominan laki-laki dibandingkan perempuan karena perusahaan ini banyak membutuhkan teknisi jaringan atau pekerja lapangan. karyawan laki-laki cenderung tidak mengalami stress kerja dibandingkan karyawan perempuan (Cahyani & Frianto, 2019). Hasil penelitian sebelumnya oleh Yunita & Saputra (2019) bahwa adanya perbedaan persepsi antara karyawan laki-laki dan perempuan terhadap perubahan yang terjadi didalam perusahaan. Kinerja laki-laki akan tetap stabil atau meningkat meskipun lingkungan kerja berubah dikarenakan lebih tenang dan tidak mudah stress ketika menghadapi sesuatu tekanan yang terjadi

dan langsung menyelesaikan masalahnya. Berbeda halnya dengan perempuan yang memiliki sifat emosional dan mudah stress ketika menghadapi tekanan yang terjadi diperusahaan sehingga berdampak pada menurunnya kinerja. Karyawan laki-laki ketika bekerja lebih mementingkan otonomi dibandingkan karyawan perempuan yang menginginkan kesempatan untuk belajar, memiliki jam kerja yang nyaman dan fleksibel serta hubungan antarpribadi yang baik (Robbins, 2010).

Adapun kinerja karyawan ditinjau berdasarkan posisi jabatan bahwa karyawan dengan posisi jabatan sebagai staf memiliki kinerja tinggi dengan jumlah prosentase 58.25%. Karyawan dengan posisi jabatan sebagai manajerial memiliki kinerja tinggi dengan jumlah prosentase sebesar 60.71%. Menurut Robbins & Mary (2005) sebagai manajerial memiliki tanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja dengan memotivasi karyawannya yang memungkinkan para karyawan dapat mengerahkan kemampuan terbaiknya dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu kinerja manajerial bergantung pada kinerja orang lain.

Berdasarkan kinerja karyawan ditinjau dari lama jabatan menunjukkan bahwa karyawan dengan lama kerja ≤ 3 tahun memiliki kinerja tinggi dengan jumlah prosentase 58.54%. Karyawan dengan lama kerja ≥ 3 tahun memiliki kinerja tinggi dengan jumlah prosentase 60%. Menurut Anggita & Kawedar (2017) karyawan yang mempunyai masa kerja yang lebih lama maka lebih banyak memiliki pengetahuan, *skill*, strategi maupun ide-ide yang dapat menunjang menyelesaikan pekerjaannya serta lebih memahami sistem kerja yang ada sehingga memungkinkan untuk mendapatkan promosi atau kenaikan jabatan dan dapat diandalkan.

Hasil uji deskriptif ditinjau berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan bahwa karyawan dengan pendidikan terakhir SMA/SMK memiliki kinerja pada kategori tinggi dengan jumlah prosentase 62.50%. Kinerja karyawan dengan pendidikan terakhir diploma dengan jumlah prosentase 56.25%. Kinerja karyawan dengan pendidikan terakhir sarjana dengan jumlah prosentase 55.56%. Menurut Anggita & Kawedar (2017) semakin tinggi pendidikan formal yang ditempuh maka mendapatkan ilmu yang lebih banyak yang dapat dijadikan dasar sebagai penunjang dalam mengerjakan tugasnya sehingga akan berdampak meningkatkan kinerja. Disisi lain semakin tinggi tingkat pendidikan tidak selalu berkorelasi dengan kinerja karena pada kondisi *real* yang terjadi di PT Telkom Akses Witel Jember bahwa karyawan lebih dominan memiliki pendidikan terakhir SMA atau SMK karena pekerjaan yang dilakukan dalam perusahaan ini lebih banyak membutuhkan pekerjaan teknis. Menurut Hidayat & Saleh (2019) bahwa SMK atau SMA lebih banyak memiliki kompetensi dan *hardskill* di bidang tertentu karena pembentukan kemampuan kerja lulusan SMK ditempuh melalui praktek kerja industri (prakerin) dan uji kompetensi. Pembelajaran pendidikan SMA maupun SMK menuangkan kepada konseptual yang utuh namun SMK memiliki nilai praktik secara produktif. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dengan pendidikan terakhir SMA atau SMK memiliki kinerja yang tinggi yang artinya sama-sama dapat memberikan kontribusi positif bagi perusahaan.

Kinerja karyawan ditinjau berdasarkan status pernikahan bahwa karyawan yang belum menikah memiliki kinerja tinggi dengan jumlah prosentase 56%. Kinerja karyawan yang telah menikah memiliki kinerja tinggi dengan jumlah prosentase

70.97%. Karyawan PT Telkom Akses Witel Jember mayoritas karyawannya belum menikah. Karyawan yang belum menikah mempunyai kepercayaan bahwa mobilitas sosial akan lebih mudah diperoleh apabila dalam keadaan lajang dan besarnya kesempatan untuk meningkatkan jenjang karir (Hurlock, 2004). Karyawan yang belum menikah memiliki beban keluarga yang rendah sehingga memiliki kebebasan dalam mengejar karir, meraih prestasi dan cita-citanya (Jackson & Arianto, 2017). Berbeda halnya dengan karyawan yang sudah menikah bahwa adanya pernikahan membuat seorang karyawan harus dapat membagi waktu dan energinya untuk menjadi peran yang berbeda sehingga tidak memunculkan konflik. Karyawan yang sudah menikah menunjukkan konflik pekerjaan keluarga yang tinggi dibandingkan dengan karyawan yang belum menikah (Kismono, 2013).

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- a. Kinerja karyawan yang tinggi sebanyak 59.54% dan kinerja karyawan yang rendah sebanyak 40.46%
- b. Kinerja karyawan ditinjau dari aspeknya yaitu karyawan yang memiliki *task performance* tinggi sebanyak 63.36% dan yang rendah sebanyak 36.64%. Aspek *contextual performance* tinggi sebanyak 55.73% dan yang rendah 44.27%. Aspek *counterproductive work behavior* tinggi sebanyak 33.59% dan yang rendah 66.41%
- c. Kinerja karyawan ditinjau dari jenis kelamin diperoleh bahwa karyawan laki-laki memiliki kinerja tinggi sebanyak 60.33% dan kinerja rendah

sebanyak 39.67%. Sedangkan karyawan perempuan memiliki kinerja tinggi sebesar 50% dan kinerja rendah sebesar 50%.

- d. Kinerja karyawan yang berusia 20-39 tahun memiliki kinerja tinggi sebanyak 60% dan memiliki kinerja rendah sebanyak 40%. Sedangkan karyawan yang berusia 40-55 tahun memiliki kinerja rendah sebanyak 100%. Hal ini dikarenakan hanya satu karyawan yang teridentifikasi mengisi kuesioner ini.
- e. Kinerja karyawan berdasarkan pendidikan terakhir didapatkan hasil bahwa karyawan yang berasal dari SMA/SMK memiliki kinerja tinggi sebesar 62.50% dan yang memiliki kinerja rendah sebesar 37.50%. Karyawan yang lulusan diploma memiliki kinerja tinggi sebesar 56.25% dan memiliki kinerja rendah sebesar 43.75%. Sedangkan karyawan yang lulusan sarjana memiliki kinerja tinggi sebesar 55.56% dan memiliki kinerja rendah sebesar 44.44%.
- f. Karyawan yang mempunyai posisi jabatan sebagai karyawan staf memiliki kinerja tinggi sebesar 58.25% dan memiliki kinerja rendah sebesar 41.75%. Sedangkan karyawan yang mempunyai posisi jabatan sebagai manajerial sebanyak sebesar 60.71% dan memiliki kinerja rendah sebesar 39.29%.
- g. Kinerja karyawan ditinjau dari lama bekerja diperoleh bahwa karyawan yang masa kerja ≤ 3 tahun memiliki kinerja tinggi sebesar 58.54% dan memiliki kinerja rendah sebesar 41.46%. Karyawan yang masa kerja ≥ 3 tahun memiliki kinerja tinggi sebesar 60% dan memiliki kinerja rendah sebesar 40%.

- h. Karyawan yang belum menikah memiliki kinerja tinggi sebesar 56% dan memiliki kinerja rendah sebesar 44%. Karyawan yang telah menikah memiliki kinerja tinggi sebesar 70.97% dan memiliki kinerja rendah sebesar 29.03%.

2. Saran

a. Bagi Perusahaan

- 1) Upaya yang dapat dilakukan untuk mempertahankan maupun meningkatkan kinerja karyawan pada aspek *task performance* melalui pengembangan dan pelatihan.
- 2) Perusahaan dapat melakukan upaya agar karyawan mempunyai kinerja tinggi dari aspek *contextual performance* melalui pemberian kompensasi, memberikan skor tertinggi pada *contextual performance* dibandingkan dengan *task performance* sebagai salah satu kriteria dalam penilaian kinerja.
- 3) Diperlukan cara * yang efektif untuk meminimalisir perilaku *counterproductive work behavior* melalui pengawasan yang semakin ketat dan diberlakukan *punishment*.

b. Peneliti Selanjutnya

- 1) Mempertimbangkan metode pengambilan data dengan menggunakan *proportionate stratified random sampling* dan subjek penelitian yang berbeda sehingga dapat menggambarkan hasil penelitian yang berbeda dari penelitian sebelumnya.

- 2) Peneliti selanjutnya yang ingin meneliti dengan tema yang sama di sarankan dapat mengeksplorasi demografi lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Anggita, A., & Kawedar, W. (2017). Pengaruh Knowledge Sharing dan Faktor Demografi terhadap Kinerja Pegawai. *Diponegoro Journal Of Accounting*, Volume 6(No 3), Hal 381-392.
- Cahyani, W., & Frianto, A. (2019). Peran Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Sebagai Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 868–876.
- Damayanthi, E. L. (2015). Hubungan Antara Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan. *Persona, Jurnal Psikologi Indonesia*, 4(1). <https://doi.org/10.30996/persona.v4i1.488>
- Diastama, S., & Fajrianti. (2018). Pengaruh Cyberloafing Terhadap Task Performance Pada Karyawan Generasi Y TVRI Jawa Timur. *Psikologi Industri Dan Organisasi*, 7, 81–99.
- Hidayat, S., & Saleh, M. (2019). Komparasi Kemampuan Kerja Antara Lulusan SMA dan SMK di Industri Permesinan Modern. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 2(1), 45–56.
- Jackson, & Arianto, Y. (2017). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawati PT Sinta Pertiwi. *Jurnal KREATIF: Pemasaran. Sumberdaya Manusia Dan Keuangan*, 5(1), 99–111.
- Kismono, G., Reni, R., & Suprihanto, J. (2013). Faktor-Faktor Demografik (Jenis Kelamin, Usia, Status Pernikahan, Dukungan Domestik) Penentu Konflik Pekerjaan Dan Keluarga Dan Intensi Keluar Karyawan: Studi Pada Industri Perbankan Indonesia. *Jurnal Siasat Bisnis*, 17(2), 206–224.
- Koopmans, L. (2014). Measuring Individual Work Performance. In *Book*.
- Oktariani, D., Hubeis, A. V. S., & Sukandar, D. (2016). Kepuasan Kerja Generasi X Dan Generasi Y Terhadap Komitmen Kerja Di Bank Mandiri Palembang

- Pendahuluan. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 12–22.
<https://doi.org/10.17358/JABM.3.1.12>
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2002). Performance Concepts and Performance Theory. In *Psychological Management of Individual Performance*.
<https://doi.org/10.1002/0470013419.ch1>
- Sriyanto, S. (2018). Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Dengan Kinerja. *Jurnal Insight Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember*, 14(2).
<https://doi.org/10.33751/jmp.v6i2.794>
- Sumakto, W. A., & Sami'an. (2013). Hubungan Keterikatan Kerja dengan Kinerja pada Karyawan Hotel Surabaya Plaza. *Psikologi Industri Dan Organisasi*, 2(2), 105–110.
- Yunita, P. I., & Saputra, I. G. N. W. H. (2019). Millennial generation in accepting mutations: Impact on work stress and employee performance. *International Journal of Social Sciences and Humanities*, 3(1), 102–114.
<https://doi.org/10.29332/ijssh.v3n1.268>

