

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT CLADTEK BI METAL MANUFACTURING

Rahmat Hidayat¹⁾, Anna Cavorina²⁾

1) Prodi Administrasi Bisnis Terapan Politeknik Negeri Batam, email: rahmat@polibatam.ac.id

2) Prodi Administrasi Bisnis Terapan Politeknik Negeri Batam

Abstract

This research aims to know about the influence of individual characteristics and work environment on employee performance, especially in the office of PT Cladtek BI-Metal Manufacturing. Respondents in this research are employees of this office section includes the HRD, Project, Purchasing, Finance, QA / QC, Logistics, Document Control, IT, Technical, Design and R & D. Researchers using multiple regression method in this research, the result of multiple regression method shows that there is partial influence on individual characteristic variables on employee performance of PT Cladtek Bi-Metal Manufacturing, the partial influence on work environment variables on employee performance PT Cladtek BI-Metal Manufacturing and the simultaneous influence on individual characteristic variable and work environment on employee performance of PT Cladtek BI-Metal Manufacturing.

Keywords: *Individual Characteristics, Work Environment, Employee Performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan khususnya di bagian *office* PT Cladtek BI-Metal Manufacturing. Responden pada penelitian ini adalah karyawan bagian *office* ini meliputi bagian *HRD, Project, Purchasing, Finance, QA/QC, Logistic, Document Control, IT, Technical, Design dan R&D*. peneliti menggunakan metode regresi berganda pada penelitian ini, hasil dari metode regresi berganda menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara parsial pada variabel karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT Cladtek Bi-Metal Manufacturing, adanya pengaruh secara parsial pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cladtek BI-Metal Manufacturing dan adanya pengaruh secara simultan pada variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cladtek BI-Metal Manufacturing.

Kata kunci: Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia diakui sebagai suatu isu global dari daya saing di arena globalisasi. Tidak dapat dipungkiri bahwa banyaknya masalah yang muncul dalam perkembangan dan persaingan diberbagai perusahaan berasal dari manusia, masalah tersebutnya dapat dikelola dan diselesaikan oleh manusia itu sendiri. Oleh karena itu muncul konsep penting yang diakui sebagai kunci keunggulan dibidang SDM yaitu melalui *the right people in the right place at the right time*.

Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi dan bisnis, karena manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya suatu tujuan organisasi dan bisnis. Tujuan tersebut tidak dapat terwujud tanpa peran aktif sumber daya manusia (karyawan), meskipun canggihnya alat-alat yang dimiliki suatu perusahaan, tidak akan memberikan manfaat bagi perusahaan tersebut jika tidak ada peran aktif dari karyawan. Setiap perusahaan memiliki tingkat kesulitan dan kompleksitas tertentu untuk mengatur karyawannya, karena karyawan mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen, yang membedakan karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. Peran penting seorang pimpinan adalah bagaimana karyawan yang memiliki kepribadian berbeda-beda tersebut mampu dikelola dengan baik, melalui manajemen SDM agar mampu memberikan kontribusi yang baik bagi berjalannya roda bisnis perusahaan dan sesuai dengan visi, misi, strategi dan nilai-nilai yang dianut oleh perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan aset besar untuk kelangsungan bisnis perusahaan saat ini maupun di masa yang akan datang. Sumber daya manusia juga merupakan penggerak utama bagi setiap perusahaan untuk menjalankan seluruh kegiatan perusahaan. Tujuan perusahaan akan tercapai jika karyawan di perusahaan tersebut memberikan kinerja yang baik secara efisien dan efektif bagi perusahaan.

Pengertian karakteristik individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya. Karakteristik individu didalam perusahaan merupakan suatu hal yang nyata hal tersebut dikarnakan setiap karyawan yang ada di perusahaan memiliki karakter yang berbeda. Karyawan atau sumber daya manusia adalah

orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada perusahaan agar dapat tetap terjaga eksistensinya. Robbins (2006) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mudah didefinisikan dan tersedia, data yang dapat diperoleh sebagian besar dari informasi yang tersedia dalam berkas personalia seorang pegawai mengemukakan karakteristik individu meliputi usia, jenis kelamin, banyaknya tanggungan dan masa kerja dalam organisasi.

Menurut Stewart (2009), lingkungan kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja di dalam lingkungan tersebut. Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan kegiatan di dalam perusahaan. Ketidaksihesuaian lingkungan kerja di setiap perusahaan dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya, hal tersebut dapat membuat para karyawan tidak berkerja secara efektif dan efisien.

Menurut Mathis & Jackson (2007), kinerja karyawan adalah apa yang di lakukan dan tidak di lakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi keberlangsungan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan kerugian bagi perusahaan baik kerugian materil ataupun nonmateril. Kinerja yang buruk dapat di sebabkan oleh penurunan semangat kerja karyawan, dan hal ini dapat terlihat ketika karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target dan waktu yang di tentukan oleh perusahaan.

Dalam mencapai peningkatan kualitas karyawan secara berkelanjutan, diperlukan faktor pendukung yang sangat berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung. Salah satu faktor pendukung pelaksanaan fungsi manajemen adalah sebuah organisasi, keberadaan dan kelancaran aktivitas pegawai dalam suatu organisasi tersebut. Pada struktur organisasi penempatan tugas ditempatkan mulai dari yang paling atas sampai pada penempatan tugas paling bawah. Setiap penempatan tugas yang berbeda terdapat juga lingkungan kerja yang berbeda pada organisasi atau perusahaan. Dapat dikatakan struktur organisasi

mendeskripsikan bagaimana organisasi itu mengatur dirinya sendiri dalam mencapai tujuan yang diinginkan juga dapat menciptakan lingkungan kerja. Organisasi kerja memerlukan prosedur pelaksanaan pekerjaan, pembagian tugas dan wewenang internal, sistem koordinasi dan komitmen individu pada program-program kerja yang sudah ditetapkan sebagai kontribusi kinerja karyawan. Hal yang sangat diperlukan ini penting untuk menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal sesuai dengan keinginan perusahaan.

PT Cladtek BI-Metal Manufacturing merupakan perusahaan manufaktur minyak dan gas yang sudah cukup lama beroperasi dan memiliki tingkat lingkungan kerja yang berbeda dari perusahaan lainnya. PT Cladtek BI-Metal Manufacturing termasuk perusahaan pelapisan pipa yang besar di kawasan Asia Tenggara. Dikarenakan perusahaan besar PT Cladtek BI-Metal Manufacturing memiliki beberapa *department* dan jumlah karyawan cukup banyak yaitu lebih dari 500 karyawan pada yang terdiri dari karyawan *Fm local* dan karyawan asing, pada bagian level manajer di PT Cladtek BI-Metal Manufacturing memperkerjakan karyawan asing sedangkan pada bagian *officer* PT Cladtek BI-Metal Manufacturing memperkerjakan karyawan lokal.

Dikarenakan banyaknya jumlah karyawan yang ada dan beberapa *department* pada PT Cladtek BI-Metal Manufacturing hal tersebut juga dapat menyimpulkan banyaknya karakteristik individu dan lingkungan kerja karyawan yang ada di dalam PT Cladtek BI-Metal Manufacturing. Maka dari itu peneliti lebih fokus pada karyawan dan lingkungan kerja PT Cladtek BI-Metal Manufacturing yang bekerja pada bagian *office*. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT Cladtek BI-Metal Manufacturing karena perusahaan tersebut peduli dan memperhatikan mengenai lingkungan kerja agar dapat memberikan kenyamanan untuk karyawan yang sedang bekerja. Sehingga para karyawan tersebut lebih dapat meningkatkan kinerjanya, karena sebuah kinerja yang baik atau maksimal merupakan salah satu aspek penting untuk mencapai tujuan perusahaan yang dapat dipengaruhi dari kondisi lingkungan kerjanya.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis ingin lebih mengetahui mengenai pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja

terhadap kinerja karyawan untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian penulis mengambil judul “PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT CLADTEK BI-METAL MANUFACTURING”

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka penulis mengangkat pokok masalah dalam penelitian adalah

1. Seauhmana pengaruh Karakteristik Individu terhadap kinerja karyawan pada PT Cladtek BI-Metal Manufacturing,
2. sejauhmana pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cladtek BI-Metal Manufacturing,
3. sejauhmana pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cladtek BI-Metal Manufacturing.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang akan dilakukan dan dicapai dalam penelitian ini adalah

1. untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT Cladtek BI-Metal Manufacturing,
2. untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cladtek BI-Metal Manufacturing,
3. untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cladtek BI-Metal Manufacturing.

KAJIAN PUSTAKA

Karakteristik Individu

Sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya. Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Menurut Nimran dalam Kurniawati (2007:17-18) karakteristik individu meliputi :

1. Kepribadian

Menurut Nimran dalam Kurniawati (2007:17) kepribadian dapat didefinisikan sebagai keseluruhan cara bagaimana individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Menurut Robbins (2008:127), kepribadian adalah keseluruhan cara dimana seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain. Menurut Sofyandi dan Garniwa (2007:74), kepribadian seseorang ialah seperangkat karakteristik yang relatif mantap, kecenderungan dan perangai yang sebagian besar dibentuk oleh faktor keturunan dan oleh faktor-faktor sosial, kebudayaan, dan lingkungan.

2. Persepsi

Menurut Thoha (2012:141-142), persepsi pada hakikatnya adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang di dalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan, dan penciuman. Menurut Robbins (2008:175), persepsi adalah sebuah proses dimana individu mengatur dan menginterpretasikan kesan sensori mereka guna memberikan arti bagi lingkungan mereka

3. Sikap

Menurut Sigit dalam Kurniawati (2007:18), sikap adalah tanggapan (response) yang mengandung komponen-komponen kognitif, afektif, dan konaktif yang dilakukan oleh seseorang terhadap sesuatu obyek atau stimulasi dari lingkungan. Menurut Robbins (2008:92), sikap (attitude) merupakan pernyataan evaluatif-baik yang menyenangkan maupun yang tidak tentang suatu objek, orang, atau peristiwa

Sedangkan Thoha (2012:35) menyatakan bahwa, karakteristik individu meliputi kemampuan, kebutuhan, kepercayaan, pengalaman, pengharapan.

1. Kemampuan

Menurut Wahjono (2010:56), kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, sedangkan menurut Sofyandi dan Garniwa, (2007:53) menyatakan bahwa, kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa, kemampuan adalah suatu kapasitas yang dimiliki seseorang

untuk melaksanakan berbagai kegiatan dalam suatu pekerjaan.

2. Kebutuhan

Menurut Mangkunegara dalam Kurniawati (2007:19), kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertengahan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada didalam diri. Setiap pekerjaan pasti memiliki motiv tertentu, salah satunya adalah terpenuhinya kebutuhan individu. Apabila kebutuhannya terpenuhi maka individu tersebut akan menunjukkan kinerja yang baik sebagai manifestasi rasa puasannya, dan begitu pula sebaliknya. Maka dapat disimpulkan bahwa kebutuhan adalah hasrat atau keinginan manusia untuk memiliki dan menikmati kegunaan barang atau jasa yang dapat memberikan kepuasan bagi jasmani dan rohani demi kelangsungan hidup.

3. Kepercayaan

Menurut Prasetyo dalam Kurniawati (2007:21), berasa dari kata-kata percaya artinya mengakui atau meyakini akan kebenaran. Kepercayaan adalah hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan dan keyakinan dan kebenaran, Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepercayaan adalah derajat dimana seseorang menaruh sikap positif terhadap keinginan baik dan keandalan orang lain yang dipercayainya dalam situasi yang berubah-ubah dan beresiko.

4. Pengalaman

Pada pekerjaan sejenis perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Kenyataan menunjukkan makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. Sebaliknya, makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh. 27 Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Sebaliknya, terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki makin rendah. Pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang, kadang-kadang lebih dihargai dari pada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi. Pepatah klasik mengatakan, pengalaman adalah guru yang paling baik (*experience is the best of teacher*). Menurut Sastrohadwiryo dalam

Rofi (2012:2), pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Menurut Nitisemito dalam Rofi (2012:5-6), pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah kemampuan yang dimiliki oleh individu baik dari pendidikan formal atau non formal yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

5. Pengharapan

Menurut Gitosudirno dan Sudita dalam Kurniawati (2007:20), pengharapan adalah suatu keyakinan atau kemungkinan bahwa suatu usaha atau tindakan tertentu akan menghasilkan suatu tingkat prestasi tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengharapan adalah suatu keyakinan bahwa usaha/tindakan yang sudah dilakukan akan menghasilkan prestasi tertentu. Seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan sangat dipengaruhi oleh besar kecilnya harapan yang ia inginkan. Jika seseorang melakukan pekerjaan dengan dipengaruhi oleh harapan yang tinggi, maka membuat orang tersebut akan bekerja keras dan menghasilkan produktivitas tinggi

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi di dalam perusahaan itu sendiri yang dapat mempengaruhi aktivitas pekerjaan (Jackson, et all, 2010:48). Konsep lain lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno, 2012:118). Menurut Daft (2013:82), lingkungan kerja adalah seluruh unsur yang berada di wilayah perusahaan yang berpotensi mempengaruhi perusahaan juga menurut Silalahi (2013:118), lingkungan kerja adalah keseluruhan elemen-elemen baik di dalam maupun di luar batas organisasi, baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas manajerial untuk mencapai tujuan organisasional. Menurut Schultz & Schultz (2006) lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan

dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. (Sedarmayati 2009:21). Sedarmayanti (2009:26) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni :

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

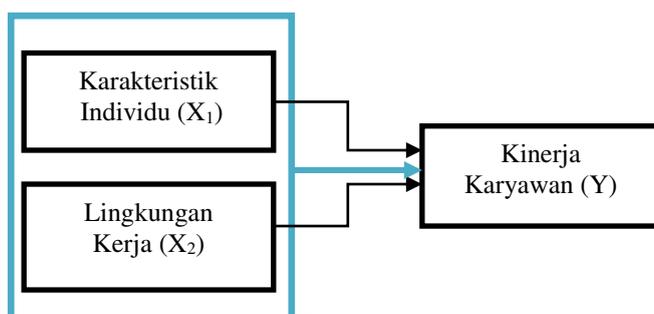
Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Uraian di atas telah menjelaskan bagaimana pentingnya karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada perusahaan, uraian di atas menunjukkan perusahaan harus dapat mengkondisikan keadaan lingkungan kerja perusahaannya sesuai dengan karakteristik individu pegawainya demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja Karyawan

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya (Moehariono, 2013).

Jadi yang dimaksudkan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi (Sutrisno : 2014).

Dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran, sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan tinjauan teoritis dan hasil temuan

empiris di atas, maka hipotesis yang diajukan

dalam penelitian ini adalah:

H₁ : Karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Karakteristik individu dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

METODE

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *office* PT Cladtek BI-Metal Manufacturing sampai dengan akhir April 2017 yang berjumlah 103 karyawan, maka jumlah sampel dapat dihitung sbb:

$$n = N/(1+Ne^2)$$

Keterangan:

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

e : Nilai kritis (batas ketelitian) yang diinginkan (persen kelonggaran karena ketidak

telitian karena kesalahan pengambilan sampel populasi), yaitu 5%

Jika tingkat kesalahan yang diinginkan (e) adalah 5% ; N= 103, maka jumlah sampel yang diteliti adalah sebanyak :

$$n = 103 / (1 + (103 \times 0.05^2))$$

$$n = 103 / 1.2575$$

$$n = 81.9 \text{ dibulatkan menjadi } 82$$

dari perhitungan di atas maka dapat diketahui bahwa jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 82 orang.

Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2009), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

1. Kuesioner
2. Observasi

Validitas dan Reliabilitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = n - 2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel.

Untuk menguji apakah masing masing indikator valid atau tidak, dapat dilihat dalam tampilan output *Cronbach alpha* pada kolom *correlated item-total correlation*. Jika r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Suatu instrumen juga harus reliabel (handal), instrumen dikatakan *reliable* apabila alat tersebut dapat memberikan hasil ukur yang konsisten jika dilakukan oleh seseorang beberapa kali. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan sejauh mana pengukuran dapat memberikan suatu hasil yang tidak berbeda jika dilakukan pengukuran beberapa kali baik oleh satu orang maupun oleh beberapa orang. Untuk menguji reliabilitas (kehandalan) instrumen digunakan rumus *Alfa Cronbach* (Sugiyono, 2008) Dalam penelitian akan dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan nilai Alpha

Cronbach yaitu suatu instrumen dikatakan *reliable*, apabila nilai Alpha Cronbach $> 0,60$ (Sugiyono, 2008).

Statistik Deskriptif

Menurut Atmaja (2009) analisis statistik deskriptif adalah kumpulan metoda yang digunakan untuk menganalisa dan menyajikan data kuantitatif yang jumlahnya relatif besar dengan tujuan untuk menggambarkan data tersebut agar dapat dimengerti dengan mudah. Dalam analisis deskriptif ini akan dikaji bagaimana persepsi yang diberikan oleh responden melalui kuesioner pada setiap item-item pertanyaan yang ada, yang diukur menggunakan skala Likert. Berdasarkan hasil olah data variabel karakteristik Individu diukur dengan menggunakan 17 item pertanyaan dari 8 indikator. Hasil tanggapan responden item pertanyaan variabel ini dapat dijelaskan sebagai berikut, secara umum nilai *mean* pada masing-masing item diatas berkisar dari 3,46

- 2,98 dengan total *mean* yaitu 3,25. Nilai tersebut menggambarkan bahwa persepsi penilaian responden terhadap karakteristik individu cenderung setuju. Namun pernyataan Karakteristik individu X1 .5 yaitu mengenai kesesuaian pekerjaan dengan keahlian terdapat empat responden yang menjawab sangat tidak setuju dan sembilan responden menjawab tidak setuju, hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian responden ternyata tidak memiliki pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

Variabel lingkungan kerja diukur dengan menggunakan 14 item pernyataan dari 7 indikator. Hasil tanggapan responden item pertanyaan variabel ini dapat dijelaskan sebagai berikut, secara umum nilai *mean* pada masing-masing item diatas berkisar dari 3,20 - 3,45 dengan nilai total *mean* 3,30 . Nilai tersebut menggambarkan bahwa persepsi penilaian responden terhadap lingkungan kerja cenderung setuju. Namun pernyataan lingkungan kerja X2.4 mengenai suhu udara di tempat anda bekerja sesuai dengan kondisi fisik anda diketahui terdapat dua belas responden yang menjawab tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian responden ternyata tidak memiliki pengaruh dengan suhu udara di tempat bekerja sesuai dengan kondisi fisik responden tersebut.

Variabel kinerja karyawan diukur dengan menggunakan 6 item pernyataan dari 3 indikator. Hasil tanggapan responden item pertanyaan variabel ini dapat dijelaskan sebagai berikut, secara umum nilai *mean* pada masing-masing item diatas berkisar dari 3,10 - 3,26 dengan nilai total *mean* 3,18. Nilai tersebut menggambarkan bahwa persepsi penilaian responden terhadap kinerja karyawan cenderung setuju. Namun pernyataan kinerja karyawan Y2 yaitu mengenai selalu menjaga keteraturan saat bekerja diketahui terdapat dua belas responden yang menjawab tidak setuju, Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian responden ternyata tidak selalu menjaga keteraturan saat bekerja

Statistik Inferensial

Menurut Sugiyono (2008) statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda yang dibantu oleh SPSS.

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Karakteristik individu (X ₁)	0,490	2,039	Tidak Multikolinieritas
Lingkungan kerja (X ₂)	0,490	2,039	Tidak Multikolinieritas

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	0.590
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.877

Berdasarkan table di atas, besarnya nilai *kolmogorov-smirnov* adalah 0,590 dan nilai signifikansinya 0.877. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. jadi dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, setiap variabel mempunyai nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi ini

3. Uji Heterokedastisitas

No	Variabel	Sig
1	Karakteristik individu (X ₁)	0,906
2	Lingkungan kerja (X ₂)	0,140

Berdasarkan tabel di atas, semua variabel independen tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen nilai absolut residual. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,1. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Dependen (Y)	Independen (X)	B	t	Sig	Pengaruh
Kinerja Karyawan	Karakteristik Individu	0,224	2,022	0,047	Signifikan
	Lingkungan Kerja	0,547	4,933	0,000	Signifikan
	(Constant)	-			
F hitung = 43,503					
t tabel = 1,990					
F tabel = 3,111					
R = 0,724					
Adjusted R Square = 0,512					

- Koefisien regresi variabel karakteristik individu mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.
- Koefisien regresi variabel lingkungan kerja mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.
- Konstanta memiliki nilai sebesar 3,511 yang berarti jika variabel karakteristik individu (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) bernilai 0, maka variabel kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 3,511.

Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis Ha menyatakan terdapat pengaruh antara karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Setelah dilakukan pengujian dengan menggunakan uji t, hasil uji statistik diperoleh nilai t untuk variabel karakteristik individu (X₁) adalah sebesar $t_{hitung} 2,022 > t_{tabel} 1,990$ dan tingkat signifikansi $(0,047) < 0,05$. Dengan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi dibawah 0,05 menunjukkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima berarti hipotesis 1 diterima. Bisa dikatakan variabel karakteristik individu memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis Ha menyatakan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Setelah dilakukan pengujian dengan menggunakan uji t, hasil uji statistik diperoleh nilai t untuk variabel karakteristik individu (X₂) adalah sebesar $t_{hitung} 4,933 > t_{tabel} 1,99$ dan tingkat signifikansi $(0,000) < 0,05$. Dengan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi dibawah 0,05 menunjukkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima berarti hipotesis 2 diterima. Bisa dikatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

c. Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis Ha menyatakan variabel-variabel bebas karakteristik individu (X₁), lingkungan kerja (X₂) mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y). Setelah dilakukan pengujian dengan menggunakan uji F, berdasarkan tabel 4.16 uji statistik F menghasilkan nilai $F_{hitung} 43,503 > F_{tabel} 3,111$ dan tingkat

signifikansi ($0,000 < 0,05$). Dengan nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel dan nilai signifikansi dibawah $0,05$, hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima berarti hipotesis 3 diterima. Bisa dikatakan secara bersama-sama (simultan) variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Secara umum penelitian ini menunjukkan hasil yang cukup memuaskan. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja di PT Cladtek BI Metal Manufacturing sudah baik. Hal ini dapat ditunjukkan dari banyaknya tanggapan yang tinggi dari responden terhadap masing-masing variabel penelitian. Dari hasil tersebut selanjutnya diperoleh bahwa variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan jika perusahaan memiliki karakteristik individu dan lingkungan kerja yang baik, maka hal tersebut akan menciptakan kinerja yang baik pula pada karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pada hasil penelitian, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil dari regresi berganda menunjukkan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil dari regresi berganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil dari regresi berganda menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas yaitu karakteristik individu dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.
4. Hasil dari regresi berganda yaitu sebesar 54,2 % kinerja karyawan di pengaruhi oleh karakteristik individu dan lingkungan kerja

sedangkan sisanya 45,8 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya.

Saran

Berdasarkan pembahasan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap karakteristik individu dan lingkungan kerja yang ada pada PT Cladtek BI-Metal Manufacturing adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi kepada perusahaan agar tetap mempertahankan lingkungan kerja yang kondusif dan juga menumbuhkan karakteristik individu yang baik sehingga akan dapat meningkatkan kinerja karyawan di dalam PT Cladtek BI-Metal Manufacturing dan juga akan sangat bermanfaat untuk menghadapi persaingan global yang semakin hari semakin memanas.
2. Peneliti menyadari adanya faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Cladtek BI-Metal Manufacturing selain variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Maka dari itu peneliti menyarankan sudah seharusnya PT Cladtek BI-Metal Manufacturing juga memperhatikan faktor-faktor lain tersebut. Apabila semua faktor tersebut diperhatikan maka hal tersebut dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan khususnya di bagian office pada PT Cladtek BI-Metal Manufacturing.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti menyarankan pada PT Cladtek BI-Metal Manufacturing untuk lebih memperhatikan atau mengevaluasi dalam penempatan karyawan yang sesuai dengan bidang keahlian karyawan miliki agar dapat secara efektif meningkatkan kinerja karyawan khususnya pada bagian *office*.
4. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti menyarankan pada PT Cladtek BI-Metal Manufacturing untuk lebih memperhatikan atau mengevaluasi untuk semua atasan dalam memberikan pengarahan dan menuntun proses berfikir untuk meningkatkan kualitas kerja agar dapat

secara efektif meningkatkan kinerja karyawan khususnya pada bagian *office*.

5. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti menyarankan pada PT Cladtek BI-Metal Manufacturing untuk lebih memperhatikan atau mengevaluasi terhadap karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang diminta dan tepat waktu agar dapat secara efektif meningkatkan kinerja karyawan khususnya pada bagian *office*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadylla, Harun Islami. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Karakteristik Individu dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perguruan Tinggi Swasta IKIP PGRI Jember)*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Edisi Revisi V*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia Widiasarna Indonesia. Jakarta.
- Harianus, Peoni. 2014. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado)*. Fakultas Ilmu Sosial dan Politik. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Hernaus, Tomislav. 2014. *Work characteristics and work performance knowledge workers. The University of Newcastle Australia. Euromed Journal of Business*. Vol 9 Iss 3 pp. 268-292.
- Johansyah, 1216041056. 2016. *Analisis Pengaruh Individual Characteristics Terhadap Kinerja Kepala Kampung (Studi di Kampung Negeri Besar, Kecamatan Negeri Besar, Kabupaten Way Kanan)*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung.
- Joko Winoto, Tri. 2014. *Analisis Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo*. Prodi Magister Manajemen. STIE Widya Wiwaha Yogyakarta. *Jurnal Kajian Bisnis*. Vol. 22, No.1, 2014, 69-78.
- Kurniawati, Elly. 2007. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Birokrasi Terhadap Perilaku Aparat Di Kecamatan Sekampung Kabupaten Lampung Timur*. Skripsi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Lampung. Bandar Lampung
- Marzuki Husein, Nirza. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Melati di kecamatan Banjarmasin Tengah*. Program Studi Management. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Banjarmasin. Volume 13 No 1.
- Nitisemito, Alex S. 2012. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi tiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, S., dan Timothy A. J., 2008, *Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour*, Buku Terjemahan, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Rofi, Ahmad Nur. 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi Pt. Leo Agung Raya Semarang*. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan*, Vol 3 Nomor 1, Mei 2012
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Sekaran Uma. 2011. *Metodelogi Penelitian*. Penerbit Salemba Empat, Yogyakarta.

Setiawan, Joko. 2013. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.AWETAMA BINA REKSA*, Akademi Akuntansi. Permata Harapan. Vol II, No01 ISSN :2302-68-47. Hal 55-70.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Thoha, Miftah. 2012. *Perilaku Organisasi; Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wahjono, Sentot Imam. 2010. *Perilaku Organisasi Sentot Imam Wahjono*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Yanuarisky, Saliyandri. 2014. *Analisis Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Aneka Food Kopkar Sekar Jember*. Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Jember. Jurnal Ekonomi dan Bisnis.