

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi

Rahma Azis

Universitas Muhammadiyah Palopo, Indonesia

Correspondence e-mail: rahmakirana04@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT Bumi Mineral Sulawesi. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Bumi Mineral Sulawesi yang berjumlah 525 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan rumus slovin yang berjumlah 84 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Mineral Sulawesi. Sedangkan karakteristik individu secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Mineral Sulawesi. Secara simultan, lingkungan kerja dan karakteristik individu memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bumi Mineral Sulawesi, dengan besar pengaruh 11,8%, sedangkan sisanya 88,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata kunci : karakteristik individu, lingkungan kerja, kinerja, regresi linier berganda.

ABSTRACT

The purpose of the study was to analyze the effect of work environment and individual characteristics partially and simultaneously on the performance of employees of PT Bumi Mineral Sulawesi. The type of research used is quantitative research. The population of this study were all permanent employees of PT Bumi Mineral Sulawesi, totaling 525 people. The sampling technique using the Slovin formula amounted to 84 respondents. The data analysis technique used is multiple linear regression. The results showed that the work environment had a positive and significant effect partially on employee performance at PT Bumi Mineral Sulawesi. While individual characteristics partially do not affect employee performance at PT Bumi Mineral Sulawesi. Simultaneously, the work environment and individual characteristics have a positive and significant influence on the performance of employees of PT Bumi Mineral Sulawesi, with a large influence of 11.8%, while the remaining 88.2% is influenced by other variables outside this study.

Keywords : individual characteristics, work environment, performance, multiple linear regression.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang berharga bagi instansi, organisasi, atau bisnis, karena SDM mempengaruhi mobilitas organisasi. Untuk melanjutkan aktivitas kerja secara maksimal, banyak perusahaan yang terus berupaya meningkatkan kualitas sumber daya mereka. Program kualitas kehidupan kerja perusahaan berfokus pada pengembangan tempat kerja yang manusiawi sebagai salah satu upayanya. Pentingnya sumber daya manusia (SDM) bagi organisasi harus ditangani secara efektif. Begitu pula dalam bisnis dimana banyak konsumen atau pelanggan yang membutuhkan produknya. Dengan demikian, seorang pemimpin perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis suatu bisnis, kepuasan konsumen, dan pertumbuhan ekonomi (Wibowo, 2016). Sedangkan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dari tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2013). Naik turunnya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun eksternal organisasi tempat individu tersebut bekerja (Chairy, 2017).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Lingkungan kerja terdiri dari segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi kemampuannya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nuraini, 2013).

Lingkungan kerja merupakan sekumpulan pengaturan atau situasi yang ada di lingkungan kerja perusahaan, yang berfungsi sebagai tempat bekerja bagi mereka yang bekerja di lingkungan tersebut. Lingkungan kerja memiliki dampak langsung terhadap karyawan yang menjalankan tugas-tugas yang berhubungan dengan perusahaan. Ketidaksihinggaan lingkungan kerja di perusahaan dapat menyulitkan karyawan dalam menjalankan kewajibannya sehingga menyebabkan mereka kurang efektif dan efisien dalam bekerja (Stewart, 2009). (Hidayat & Cavorina, 2017).

Karakteristik individu merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karakteristik individu adalah mekanisme psikologis yang menentukan akuisisi, konsumsi, dan penerimaan produk, layanan, dan pengalaman. Karakteristik individu merupakan faktor internal (intrapersonal) yang memotivasi dan membentuk perilaku individu (Hurriyati, 2010). Karakteristik individu diartikan sebagai perbedaan antara satu individu dengan individu yang lain, hal ini dikarenakan setiap karyawan dalam suatu perusahaan memiliki kepribadian dan karakter yang berbeda dan memiliki keunikan tersendiri (Hidayat & Cavorina, 2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berarti karyawan akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, jika kondisi lingkungan sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu saat bekerja, sehingga dengan kenyamanan tersebut mereka terdorong untuk bekerja, hal ini menyebabkan banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan baik sehingga kinerjanya dapat dikatakan baik. Namun penelitian yang dilakukan oleh Mauledy Ahmad menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cassia Coop Sungai Penuh (Mauledy Ahmad, 2019). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sri Langgeng Ratnasari, et.al yang menjelaskan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Department Store Nagoya Hill Batam (Sri Langgeng Ratnasari, et.al, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, terdapat kesenjangan atau perbedaan hasil penelitian. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan untuk memperjelas hasil penelitian dari penelitian-penelitian sebelumnya. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah peneliti menambahkan variabel karakteristik individu sebagai variabel independen. Karena setiap karyawan memiliki karakter dan sifat yang berbeda, perbedaan ini akan terbawa ke dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan orang yang satu dengan yang lain berbeda, meskipun mereka bekerja di tempat yang sama. Perbedaan-perbedaan tersebut dalam hal kemampuan, nilai, sikap dan minat, yang merupakan sikap yang membuat orang senang terhadap situasi atau gagasan tertentu, akan meningkatkan kepuasan individu dalam bekerja. (Subyantoro, 2009). Dan perbedaan selanjutnya adalah penelitian melakukan penelitian di PT Bumi Mineral Sulawesi, PT Bumi Mineral Sulawesi merupakan salah satu perusahaan Kalla yang bergerak di bidang proyek pengolahan Mineral (SMELTER) dengan produk akhir berupa feronikel yang berlokasi di Kecamatan Bua, Kabupaten Luwu, Sulawesi Selatan.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang kemudian data yang diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner (angket) kepada responden terpilih dengan pendekatan metode analisis kuantitatif. Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bumi Mineral Sulawesi yang berjumlah 525 orang. Teknik pengambilan sampel penelitian dilakukan secara simple random sampling yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Sedangkan ukuran sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus Slovin sebagai berikut: $n = \frac{N}{1 + Ne^2}$ Keterangan : n = Jumlah Sampel; N = Jumlah Populasi; E = Error level (tingkat kesalahan) Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu: $n = \frac{525}{1 + 525 \cdot (0.1)^2} = 84$ Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka jumlah sampel yang digunakan sebesar 84 responden.

Jenis data penelitian ini adalah data primer, berupa jawaban dari kuesioner yang disebarkan kepada seluruh responden. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dan digali melalui pengolahan pihak kedua dari sumber-sumber yang telah ada. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner (angket) yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan objek yang akan diteliti. Peneliti menggunakan kuesioner langsung, dimana kuesioner ini diantarkan langsung kepada responden di PT Bumi Mineral Sulawesi.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Singgih Santoso, 2000).
2. Uji Heteroskedastisitas. Tujuan dari uji ini adalah untuk melihat apakah terjadi ketidaksamaan variabel pada residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam model regresi. (Agus Eko Sujianto, 2009).
3. Uji Multikolinearitas. Uji multikolinearitas ini dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel independen atau tidak.

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk melihat pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan, rumus regresi linier sederhana adalah sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + e$

Keterangan: Y = Kinerja Karyawan; A = Konstanta; b = Koefisien regresi; X1 = Lingkungan Kerja; X2 = karakteristik individu

Uji Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial). Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial (individu) terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel independen yang lain konstan. (Imam Ghazali, 2013).
2. Uji F (Uji Simultan). Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. (Sugiyono, 2017).

HASIL

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.55936770
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.112
	Negative	-.096
Test Statistic		.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.011 ^c

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 1 hasil uji normalitas data yang dilakukan dengan menggunakan One Sample Kolmogorov-Smirnov Test, diperoleh nilai signifikan sebesar 0,011. Jika dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, maka nilai signifikan lebih besar dari nilai probabilitas atau $0,011 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji dalam penelitian ini terdistribusi secara normal. Berdasarkan Tabel 2 hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser yaitu masing-masing variabel memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil uji multikolonieritas Tabel 3 jika menggunakan besaran tolerance (a) dan variance inflation inflation factor (VIF), dimana $\alpha/\text{tolerance} = 10\%$ atau 0,10 dan $VIF = 10$. Maka dari hasil uji multikolonieritas tersebut, semua tolerance variabel bebas diatas 10% dan nilai VIF hitung dari kedua variabel yaitu lebih kecil 10. Dapat dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini antara variabel bebas tidak terjadi multikolonieritas

Tabel 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-2.359	1.930			-1.222	.225
Lingkungan Kerja	-.020	.065	-.033		-.304	.762
Karakteristik Individu	.189	.080	.258		2.372	.020

Sumber: data olahan

Tabel 3
Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.643	2.934			4.650	.000		
Lingkungan Kerja	.320	.099	.340		3.214	.002	.976	1.025
Karakteristik Individu	.027	.121	.023		.219	.827	.976	1.025

Sumber: data olahan

Tabel 3 juga menjelaskan uji t sebagai berikut: (a) Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi, ini dibuktikan dengan t hitung $>$ t tabel ($3.214 > 1,989$) dan nilai sig. adalah $0,002 < 0,05$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi; dan (b) hasil uji tersebut menunjukkan bahwa karakteristik Individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa, ini di buktikan dengan t hitung $<$ t tabel ($0,219 > 1,989$) dan nilai sig. $0,827 > 0,05$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara karakteristik individu terhadap Kinerja karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi.

Tabel 4
Hasil Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	13.643	2.934			4.650	.000
Lingkungan Kerja	.320	.099	.340		3.214	.002
Karakteristik Individu	.027	.121	.023		.219	.827

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 4 tersebut maka dapat dibuat persamaan model regresi sebagai berikut: $Y = 13.643 + 0,320 X_1 + 0,027 X_2 + e$. Nilai konstanta sebesar 13.643 menjelaskan bahwa konstanta bernilai positif artinya jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel lingkungan kerja (X_1) dan karakteristik individu (X_2), maka kinerja karyawan adalah tetap. Nilai koefisien variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,320 artinya adalah pengaruh lingkungan kerja (X_1) adalah positif, semakin baik lingkungan kerja maka ada kecenderungan terjadi peningkatan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien variabel karakteristik individu (X_2) sebesar 0,027 artinya tanda positif mengartikan bahwa pengaruh dari karakteristik individu adalah positif, semakin baik karakteristik individu maka ada kecenderungan terjadi peningkatan kinerja karyawan.

Tabel 5
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	27.068	2	13.534	5.432	.004 ^b
Residual	201.825	81	2.492		
Total	228.893	83			

Sumber: data olahan

Tabel 5 diketahui bahwa Fhitung sebesar 5.432 dengan tingkat signifikansi 0,004b , sehingga Fhitung 5.432 > Ftabel 3.11 dan tingkat sig 0,004 < 0,050, artinya lingkungan kerja dan karakteristik individu secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi. Tabel 6 hasil uji tersebut maka dapat dilihat besaran nilai R square adalah 0,118,hal ini berarti kontribusi variabel lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi adalah sebesar 11,8%, sedangkan sisanya 88,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.344 ^a	.118	.096	1.579

Sumber: data olahan

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi, ini dibuktikan dengan t hitung > t tabel (3.214 > 1,989) dan nilai sig. adalah 0,002 < 0,05, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi. Hal ini disebabkan lingkungan kerja yang nyaman, tata cahaya ruang kerja, ruang kerja yang luas akan mendorong terciptanya hasil kinerja yang maksimal. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja karyawan yang baik akan mempengaruhi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa karakteristik Individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa, ini di buktikan dengan t hitung < t tabel (0,219 > 1,989) dan nilai sig. 0,827 > 0,05, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara karakteristik individu terhadap Kinerja karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi. Hal ini menunjukkan bahwa baik atau buruknya karakter individu karyawan tidak akan memengaruhi hasil kinerja karyawan. Sedangkan berdasarkan uji f menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi. Hal tersebut dapat dilihat bahwa Fhitung sebesar 5.432 dengan tingkat signifikansi 0,004, sehingga Fhitung 5.432 > Ftabel 3.11 dan tingkat sig 0,004 < 0,050, artinya lingkungan kerja dan karakteristik individu secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi. Dengan besar pengaruh 11,8%, sedangkan sisanya 88,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Mineral Sulawesi, maka dapat ditarik kesimpulan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi, karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi, Lingkungan kerja dan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi, dengan besar pengaruh 11,8%, sedangkan sisanya 88,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini..

DAFTAR PUSTAKA

- Agustya, H. 2018. Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan PT. Tigaraksa Satria Tbk Cabang Malang, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61(3), 109-112. <https://doi.org/10.31227/osf.io/bpeyk>.
- Ahmad, M. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh. *Jurnal Benefita*, 4(2), 377-385. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3944>
- Chairy, P. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tirta Raya Abadi Medan. *Majalah Ilmiah Politeknik Mandiri Bina Prestasi*
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas

- Hidayat, Rahmat, and Anna Cavorina. 2018. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Cladtek Bi Metal Manufacturing. *Journal Of Applied Business Administration*, 1(2), 337–47, <https://doi.org/10.30871/jaba.v1i2.617>.
- Hurriyati, R. 2010. *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen*. Bandung: Alfabeta
- Mangkunegara, A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawa, F & Sesilya, K. 2017. Pengaruh Kompensasi Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Timur, *Jurnal Agora* 5(3), 245.
- Nuraini. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam
- Ratnasari, S. L., Bulolo, M., & Nasrul, H. W. 2020. Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR)*, 2(1), 15-25. <https://doi.org/10.47354/mjo.v2i1.175>
- Santoso, S. 2010. *Statistik multivariat*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sujarweni, W. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sujianto, A.E. 2009. *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*. Jakarta : PT. Prestasi Pustaka.