

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. SUMBER GRAHA SEJAHTERA
CABANG KABUPATEN LUWU**

Haedar ¹⁾, Antong ²⁾, Hasanuddin ³⁾

^{1,2)} Dosen Universitas Muhammadiyah Palopo

³⁾ Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Palopo

Abstrak: Penelitian bertujuan untuk mengetahui: 1) pengaruh karakter individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu, 2) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu. 3) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu dan 4) pengaruh secara simultan karakteristik individu, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu. Data diperoleh dengan membagikan kuesioner penelitian kepada 40 orang responden yang merupakan karyawan bagian tata usaha pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu, 2) lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu, 3) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu dan 4) karakteristik individu, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu.

Kata Kunci: karakteristik individu, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja

Abstract: This study aims to determine: 1) the influence of individual characters on employee performance at PT. Sumber Graha Sejahtera Branch of Luwu Regency, 2) the influence of the work environment on employee performance at PT. Sumber Graha Sejahtera Branch of Luwu Regency. 3) the influence of work discipline on employee performance at PT. Sumber Graha Sejahtera Branch of Luwu Regency and 4) the simultaneous influence of individual characteristics, work environment and work discipline on employee performance at PT. Sumber Graha Sejahtera Branch of Luwu Regency. Data obtained by distributing research questionnaires to 40 respondents who are employees of the administration section at PT. Sumber Graha Sejahtera Branch of Luwu Regency. The collected data were then analyzed using multiple linear regression analysis methods using the SPSS program. The results showed that: 1) individual characteristics have a positive and significant effect on employee performance at PT. Sumber Graha Sejahtera Branch of Luwu Regency, 2) the work environment has a negative and insignificant effect on employee performance at PT. Sumber Graha Sejahtera Branch of Luwu Regency, 3) work discipline has a positive and significant effect on employee performance at PT. Sumber Graha Sejahtera Branch of Luwu Regency and 4) individual characteristics, work environment and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance at PT. Sumber Graha Sejahtera Branch of Luwu Regency.

Keywords: individual characteristics, work environment, work discipline and performance

PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini, sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, perusahaan tidak dapat menghindari persaingan dengan perusahaan lain. Suatu perusahaan yang ingin berkembang maka harus memanfaatkan sumber daya yang telah ada dengan optimal. Kondisi tersebut mengharuskan perusahaan untuk melakukan berbagai inovasi untuk mengantisipasi adanya persaingan yang semakin ketat.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut.

Untuk mengantisipasi perkembangan bisnis ini yaitu dengan menyiapkan sumber daya manusia dengan baik, karena sumber daya manusia merupakan suatu aset yang paling berharga yang dimiliki oleh suatu instansi, organisasi atau perusahaan, karena keberadaannya sangat menentukan terhadap dinamisasi mobilisasi perusahaan. Oleh karena itu, banyak perusahaan yang selalu berusaha meningkatkan kualitas sumber dayanya supaya dapat menjalankan aktivitas kerjanya dengan maksimal. Disisi lain suatu perusahaan juga tidak mungkin mengoperasikan kegiatannya tanpa adanya manusia, karena faktor tenaga kerja manusia memegang peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Selain itu sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci

utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif. Pengelolaan pegawai secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan pegawai, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, penataran dan pengembangan kariernya.

Sumber daya manusia sebagai salah satu komponen penting dalam meningkatkan kinerja organisasi memerlukan pengembangan kompetensi dan pemberian kewenangan serta tanggung jawab yang terencana, terarah dan strategis. Jika sumber daya manusia suatu perusahaan tidak bekerja sesuai dengan aturan dan bekerja tidak sesuai dengan tujuan yang akan dicapai, maka perusahaan tersebut tidak akan berkembang dengan baik. Oleh karena itu sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah yang akan dimintai pertanggungjawabannya kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik ilmu sangatlah diperlukan untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada.

Perusahaan harus bisa memiliki produktivitas yang tinggi dan baik untuk memenuhi target pada perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja yang baik pada seorang karyawan akan dapat membantu perusahaan dalam memenuhi target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, dapat membantu perusahaan memperoleh suatu keuntungan yang tinggi, apabila kinerja karyawan menurun, maka akan merugikan perusahaan tersebut.

Kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusia, karena hal tersebut merupakan faktor kunci utama meningkatkan kinerja karyawan.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti karakteristik individu, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Dalam hal ini peran manajemen suatu perusahaan sangat penting dalam mendukung kemajuan karyawannya. Faktor karakteristik individu, lingkungan kerja dan disiplin kerja dapat mendukung serta mendorong karyawan suatu perusahaan untuk dapat bekerja dengan baik yang sesuai dengan keinginan manajer perusahaan agar dapat tercapainya tujuan perusahaan tersebut.

Karakteristik individu yang berbeda-beda pada setiap individu menciptakan kontribusi kinerja yang berbeda pula pada perusahaan. Perbedaan karakteristik pada karyawan disebabkan oleh beberapa hal, misalnya latar belakang sikap, kemampuan, minat dan faktor lainnya dari karyawan itu sendiri. Keberagaman perilaku tersebut akan mempengaruhi jalannya kegiatan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yang salah satunya seperti karakteristik karyawan.

Karyawan dengan karakteristik yang baik akan menjadikan karyawan tersebut lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaannya, sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi optimal dan sangat baik pengaruhnya bagi perusahaan. Begitupula sebaliknya, karyawan dengan karakteristik yang buruk akan menghambat perusahaan dalam beroperasi dan berkembang. Berdasarkan hal itu dapat dipastikan bahwa perusahaan memiliki kriteria tertentu mengenai karyawan yang akan mereka pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja memiliki hubungan langsung dengan kinerja seorang karyawan. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Sedangkan dengan adanya lingkungan yang buruk akan mempengaruhi pekerja, produktivitas kerja menurun, karena pekerja merasa terganggu dalam melaksanakan pekerjaannya. Penting bagi perusahaan untuk dapat memberikan kondisi lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawannya dan juga semua pihak. Karena lingkungan kerja tempat setiap hari bekerja dan dalam jangka waktu yang lama, maka perlu adanya perhatian dan tata kelola yang baik demi terciptanya kinerja yang baik pula.

Selain karakteristik individu dan lingkungan kerja, disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai salah satu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi para karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh setiap organisasi atau perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan juga akan mengalami peningkatan sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan yang semakin ketat dewasa ini. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu merupakan salah satu perusahaan industri kayu lapis dengan bahan baku pembuatannya itu bermula pada kayu gelondongan dari pohon sengon ataupun afrikana yang dipotong menjadi lembaran-lembaran tipis (vener). Dalam hal ini, para

karyawan yang bekerja pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu harus memiliki semangat kerja yang tinggi dalam rangka meningkatkan kinerja kerjanya yang nantinya diharapkan dapat menghasilkan kerja yang baik bagi pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berkaitan dengan hal tersebut, berdasarkan hasil observasi awal yang dilaksanakan di lokasi penelitian, penulis mengetahui bahwa kinerja kerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu masih rendah. Hal tersebut terlihat dari sering tidak tercapainya target produksi sesuai dengan rencana perusahaan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: “Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu.”

BAHAN DAN METODE

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu yang bertempat di Jl. Andi Maradang, Desa Barowa, Kecamatan Bua, Kabupaten Luwu. Sedangkan waktu pelaksanaan penelitian direncanakan dimulai pada bulan Juli sampai dengan bulan Agustus tahun 2020.

Jenis data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer pada penelitian ini adalah data yang bersumber langsung dari responden yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan bagian Tata Usaha pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu yang berjumlah 40 orang karyawan.

Selanjutnya data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menggambarkan dan menjelaskan pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat, dimana hubungan keduanya dapat digambarkan sebagai suatu garis lurus.

Secara umum model regresi linier berganda di rumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Harga Konstan

X₁ = Karakteristik Individu

X₂ = Lingkungan Kerja

X₃ = Disiplin Kerja

b₁ = Koefisien Regresi Karakteristik Individu

b₂ = Koefisien Regresi Lingkungan Kerja

b₃ = Koefisien Regresi Disiplin Kerja

e = Standar Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun hasil analisis regresi linear berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut: Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,147	2,586		1,604	,117
Karakteristik Individu	,779	,204	,594	3,812	,001
Lingkungan Kerja	-,306	,170	-,294	-1,800	,080
Disiplin Kerja	,566	,138	,640	4,103	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,147 + 0,779 X_1 - 0,306 X_2 + 0,566 X_3$$

Dari persamaan regresi tersebut di atas diperoleh kesimpulan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 4,147 menunjukkan bahwa jika tidak terdapat pengaruh dari variabel karakteristik individu, lingkungan kerja dan disiplin kerja maka kinerja karyawan sebesar 4,147.
2. Nilai koefisien regresi variabel karakteristik individu sebesar 0,779 menunjukkan bahwa setiap adanya peningkatan satu satuan variabel karakteristik individu, maka dapat

meningkatkan variabel kinerja sebesar 0,779 satuan.

3. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar -0,306 menunjukkan bahwa setiap adanya peningkatan satu satuan variabel lingkungan kerja, maka dapat menurunkan variabel kinerja sebesar 0,306 satuan.
4. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,566 menunjukkan bahwa setiap adanya peningkatan satu satuan variabel disiplin kerja, maka dapat meningkatkan variabel kinerja sebesar 0,566 satuan.

1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai t hitung $>$ nilai t bael dan nilai probabilitas signifikansi $<$ 0,05, maka hipotesis diterima dengan kata lain bahwa variabel karakteristik individu, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu.
- b. Jika nilai t hitung $<$ nilai t bael dan nilai probabilitas signifikansi $>$ 0,05, maka hipotesis ditolak dengan kata lain bahwa variabel karakteristik individu, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu.

Berdasarkan data pada tabel 4.7 di atas diketahui bahwa:

- a. Untuk variabel karakteristik individu diperoleh nilai t hitung sebesar 3,812 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 2,028 dan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,001 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik individu berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu.

- b. Untuk variabel lingkungan kerja diperoleh nilai t hitung sebesar -1,800 lebih kecil dari nilai t tabel yaitu 2,028 dan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,080 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu.
- c. Untuk variabel disiplin kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 4,103 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 2,028 dan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu.

2. Uji F (Uji Simultan)

Uji F ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai F hitung $>$ nilai F tabel dan nilai probabilitas signifikansi $<$ 0,05, maka hipotesis diterima dengan kata lain bahwa variabel karakteristik individu, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu.
- b. Jika nilai F hitung $<$ nilai F tabel dan nilai probabilitas signifikansi $>$ 0,05, maka hipotesis ditolak dengan kata lain bahwa variabel karakteristik individu, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu.

Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1725,600	3	575,200	82,705	,000 ^b
	Residual	250,375	36	6,955		
	Total	1975,975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Berdasarkan data pada tabel 4.8 di atas, diketahui nilai F hitung sebesar 82,705 lebih besar dari nilai F tabel yaitu 2,866 dan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik individu, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Adapun hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,935 ^a	,873	,863	2,637

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja
Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Berdasarkan data pada tabel 4.9 di atas diperoleh nilai *R Square* diperoleh sebesar 0,873, berarti bahwa variabel karakteristik individu, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh sebesar 87,30% terhadap kinerja sedangkan sisanya sebesar 12,70% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Untuk nilai R diperoleh sebesar 0,935 menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel karakteristik individu, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja

karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu.

PEMBAHASAN

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu

Hasil pengujian variabel karakteristik individu diperoleh koefisien regresi sebesar 0,799, yang berarti bahwa setiap peningkatan variabel karakteristik individu sebesar satu satuan akan mempengaruhi peningkatan kinerja sebesar 0,799 satuan. Nilai t hitung sebesar 3,812 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 2,028 dan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa variabel karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu dengan kata lain bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iskandar (2017), yang menyatakan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Dalam hal ini, karakteristik individu yang dimiliki oleh karyawan menunjang pencapaian tingkat kinerja karyawan, semakin baiknya karakteristik individu diperlihatkan dengan semakin baiknya, perilaku, minat, kemampuan dan sikap yang dimiliki dan dikembangkan pegawai. Lebih lanjut Winardi (2013:77), menyatakan bahwa karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu

Hasil pengujian variabel lingkungan kerja diperoleh koefisien regresi sebesar $-0,306$, yang berarti bahwa setiap peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar satu satuan akan mempengaruhi penurunan kinerja sebesar $0,306$ satuan. Nilai t hitung sebesar $-1,800$ lebih kecil dari nilai t tabel yaitu $2,028$ dan nilai probabilitas signifikansi sebesar $0,080$ lebih besar dari $0,05$, yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu dengan kata lain bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu tidak diterima.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iskandar (2017), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Lebih lanjut Suharto (2012:55-56), mengemukakan bahwa suasana kerja yang baik dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi, karena ini merupakan suatu alat yang memberikan pengelompokan kegiatan-kegiatan khusus dan mengelompokkan orang-orang serta menerapkan tujuan manajemen dan faktor non fisik dalam lingkungan kerja adalah penghargaan, penghormatan, pengakuan dan perlakuan yang wajar serta bersifat manusiawi, toleransi, solidaritas dan tanggung jawab. Sementara lingkungan tempat kerja (lingkungan fisik) menggambarkan keadaan kantor seperti pewarnaan gedung, kebersihan, penerangan, pertukaran udara dan tata ruang yang dapat memberikan semangat kepada pegawai untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Dalam hal ini, lingkungan kerja yang baik dapat mendorong semangat kerja seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya hal ini sangat

berpengaruh besar untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu

Hasil pengujian variabel disiplin kerja diperoleh koefisien regresi sebesar $0,566$, yang berarti bahwa setiap peningkatan variabel disiplin kerja sebesar satu satuan akan mempengaruhi penurunan kinerja sebesar $0,566$ satuan. Nilai t hitung sebesar $4,103$ lebih besar dari nilai t tabel yaitu $2,028$ dan nilai probabilitas signifikansi sebesar $0,000$ lebih kecil dari $0,05$, yang berarti bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu dengan kata lain bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fiqi (2018), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2012:193), kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu. Hal tersebut dibuktikan dengan pengujian

hipotesis dengan menggunakan uji statistik F (simultan) diperoleh nilai t hitung sebesar 82,705 lebih besar dari nilai F tabel yaitu 2,866 dan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan persentase pengaruh sebesar 87,30% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Dengan kata lain bahwa hipotesis keempat yang menyatakan bahwa karakteristik individu, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasanah (2018), yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja, karakteristik individu dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu. Hal tersebut terlihat dari hasil uji hipotesis diperoleh koefisien regresi untuk variabel karakteristik individu bernilai positif sebesar 0,799 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05.
2. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu. Hal tersebut terlihat dari hasil uji hipotesis diperoleh koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja bernilai negatif sebesar -0,306 dan nilai signifikansi sebesar 0,080 lebih besar dari 0,05.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera

Cabang Kabupaten Luwu. Hal tersebut terlihat dari hasil uji hipotesis diperoleh koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja bernilai positif sebesar 0,566 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

4. Karakteristik individu, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu. Hal tersebut terlihat dari hasil uji hipotesis diperoleh nilai F hitung sebesar 82,705 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan pengaruh sebesar 87,30%.

SARAN

Berdasarkan simpulan yang dikemukakan di atas, maka saran yang diajukan penulis adalah:

1. PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu hendaknya mempertahankan dan meningkatkan lagi karakteristik individu dan disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan karena hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu hendaknya memperbaiki lingkungan kerja karena hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan lagi variabel yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja seperti motivasi dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Darsono dan Siswandoko. 2013. *Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting.
- Ghozali. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ke-16*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivancevich, Konopaske, Matteson. 2014. *Organizational Behavior and Management*. Mc Graw-Hill Book Company.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Jackson. 2011. *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muhidin. 2011. *Dasar-Dasar Metode Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Pabundu, Tika. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, cetakan ke-3*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Panggabean, Mutiara Sibarani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2010. *Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan oleh Benjamin Molan. Jakarta: PT Indeks.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sanusi. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- _____. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama edisi ke tiga. Yogyakarta: YKPN.
- Sinambela, Lijan. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siregar, Syofian. 2010. *Statistik deskriptif untuk penelitian*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Subkhi, Akhmad dan Jauhar, Moh, 2013. *Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Schultz, D. & Schultz, E. S. 2010. *Psychology and work today(10 edition)*. New York: Pearson.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Terry, George R. 2012. *Prinsip-Prinsip Manajemen*, penerjemah J-Smith D. F. M. Jakarta: Bumi Aksara.
- Thoha, Miftah. 2012. *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winardi. 2013. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Jurnal:**
- Endra, Jane Lousie. 2019. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Kencana Inti Perkasa Medan. *Jurnal Bisnis Kolega Vol. 5, No. 1*.
- Fermayani, Richie. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Bukittinggi. *Jurnal Menara Ekonomi Vol. 2, No. 3*.
- Fiqi, Moh. Amir. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Tiara Abadi Pamekasan. *Jurnal Ekomadania Vol. 1, No. 2*.
- Hasanah, Siti Qibtiatul. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia Vol. 8, No. 1*.
- Hidayat, Rahmat. 2017. Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cladtek BI Metal Manufacturing. *Journal of Business Administration Vol 1, No 2*.
- Ilham, Mukhamad. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 7, No. 2*.
- Iskandar. 2017. Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis Vol. 5, No. 1*.
- Ningtyas, Rahaju. 2018. Hubungan Karakteristik Individu dengan Disiplin Kerja di Puskesmas Ajang Kabupaten Sukamara. *Jurnal Borneo Cendikia Vol. 2, No. 2*.
- Nisakurohma, Agustya Hariski. 2018. Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Tigaraksa Satria Tbk Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 61, No. 3*.
- Subyantoro, Arief. 2013. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 11*.
- Yudiningsih, Ni Made Diah. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *e-journal Bisma Vol. 4 tahun 2016*.