

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BATAM TEKNOLOGI GAS

Stephen Lim¹, Triana Ananda Rustam²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

e-mail : pb170910205@upbatam.ac.id

ABSTRACT

In an organization, a main guideline for the company in achieving the goals set is a response from human resources. This statement requires a workforce capable of managing company activities. In this study, to determine and analyze the effect of individual characteristics and work environment on employee performance at PT Batam Teknologi Gas. PT Batam Teknologi Gas has employees with inaccurate characteristics in recording stock, so they often experience the stocks don't match, lack of work among employees, which results in many delayed tasks, and less initiative to jointly build a better company. In terms of the inadequate work environment, such as lack of air ventilation in the room, lack of lighting in the room, and disturbing noise when carrying out the assigned tasks. Population of PT Batam Teknologi Gas has 212 employees. Simple random sampling technique is a random sampling technique without paying attention to special criteria, in calculating the number of samples using the Slovin formula with a sample of 139 employees. Data collection techniques in this study using a questionnaire and method uses SPSS 25. Based on the test results, the individual characteristics and the work environment simultaneously have a positive and significant influence on employee performance.

Keywords : *individual characteristics, work environment, employee performance*

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan pada suatu perusahaan akan membawa pengaruh yang besar terhadap pihak perusahaan. Setiap tenaga kerja akan mempunyai keahlian masing-masing saat kegiatan yang wajib pada keseharian aktivitas perusahaan. Penurunan kinerja pada suatu perusahaan, apabila tidak di tangani secara bijak akan mengalami hal-hal fatal yang tidak diinginkan seperti kebangkrutan pada perusahaan tersebut. Kinerja karyawan biasanya dipengaruhi dengan berbagai faktor seperti segi karakteristik individu dan lingkungan kerja.

PT. Batam Teknologi Gas merupakan perusahaan penyedia gas industri bersertifikat ISO 9001 yang dimulai pada tahun 1996 dengan nama PT. Batam Tata Indah Gas. Perusahaan berlokasi strategis di Tanjung Uncang di mana industri perkapalan dan lepas pantai terkonsentrasi, produk dan layanan serta ikut mendukung industri lepas pantai,

pembuatan kapal dan perbaikan kapal, perusahaan fabrikasi baja dan konstruksi perpipaan serta bengkel dan bisnis terkait lainnya.

Berdasarkan hasil observasi pada perusahaan, PT Batam Teknologi Gas, karyawan berdominan memiliki sifat yang kurang teliti karena selalu mengalami kesalahan saat melakukan pencatatan stok. Kasus tersebut bisa diketahui karena perusahaan akan melakukan pengecekan pada nominal yang tercatat pada laporan tidak sesuai dengan nominal stok gudang. Karyawan juga kurang memberikan perhatian dan teliti pada pesanan pelanggan karena selalu mendapatkan keluhan dari pelanggan yang mengatakan barang yang diantar tidak sesuai dengan apa yang diorder. Selain masalah tersebut, kepribadian karyawan yang ada pada perusahaan berdominan malas karena karyawan sering melakukan penundaan pada pekerjaan yang diberikan. Masalah lain

juga banyak terjadi seperti pada segi team work dapat dikatakan kurang, hal ini dilihat dari kerja sama dan niat saling bantu sesama karyawan yang kurang. Karyawan pada perusahaan, kurang memiliki inisiatif untuk bersama membangun perusahaan kearah yang lebih baik karena pihak karyawan lebih mementingkan keuntungan yang bersifat pribadi.

Pada PT Batam Teknologi Gas, karyawan selalu mengeluh dimana kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman seperti kurangnya ventilasi udara, penerangan ruangan yang kurang maksimal dan pengendapan suara pada suatu ruangan yang masih kurang sehingga mengakibatkan adanya suara yang mengganggu saat fokus dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Dengan adanya beragam masalah yang sudah dibahas diatas, penulis memiliki ketertarikan untuk mengangkat judul **“Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Batam Teknologi Gas”**.

Adapun tujuan dengan melakukan penelitian ini yaitu:

1. Agar dapat mengetahui apakah karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Batam Teknologi Gas?
2. Agar dapat mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Batam Teknologi Gas?
3. Agar dapat mengetahui apakah karakteristik individu dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Batam Teknologi Gas?

KAJIAN TEORI

2.1 Karakteristik Individu

Karakteristik individu merupakan sifat dan ciri khas yang ada pada diri setiap individu. Pada variabel ini mempunyai suatu sifat dasar yang dimiliki oleh individu, sifat tersebut mungkin akan terjadi perubahan apabila dipengaruhi

oleh pendidikan yang diterima dan lingkungan hidup yang ada disekitar (Jacobis, Kojo, & Wenas, 2017:2017). Berdasarkan Berdasarkan teori (Robbins & Judge, 2017:84) terdapat beberapa indikator yang ada pada karakteristik individu, sebagai berikut:

1. Ekstraversi
2. Gampang untuk diajak melakukan kesepakatan
3. Sifat berhati-hati
4. Neurotisme
5. Sifat yang terbuka

2.2 Lingkungan Kerja

Berdasarkan teori (Atheros, 2019:75) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan menjalankan hubungan antar pihak. Pada suatu perusahaan, lingkungan kerja akan mempengaruhi setiap individu yang menjalankan pekerjaan secara keseharian. Menurut (Bintoro & Daryanto, 2017:110), Indikator lingkungan kerja menyatakan terdapat beberapa indikator dari lingkungan kerja yaitu:

1. Ruang yang luas
2. Pencahayaan
3. Suhu Udara

2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja sering disebut sebagai actual performance atau job performance. Pengertian yang ada merupakan prestasi yang ada pada individu tersebut. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang ada pada diri karyawan dimana dapat dinilai secara kuantitas dan kualitasnya dalam menjalankan tanggung jawabnya (Bintoro & Daryanto, 2017:48). Adapun indikator kinerja karyawan berdasarkan teori (Bintoro & Daryanto, 2017:158) sebagai berikut :

1. Kerja yang berkualitas
2. Kesesuaian waktu
3. Gagasan untuk bekerja
4. Kapasitas yang dimiliki karyawan
5. Cara berkomunikasi

2.4 Penelitian Terdahulu

Terdapat salah satu penelitian berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Jatim Cabang Lamongan (Suatu Studi Pada Bank Jatim Cabang Lamongan)”.

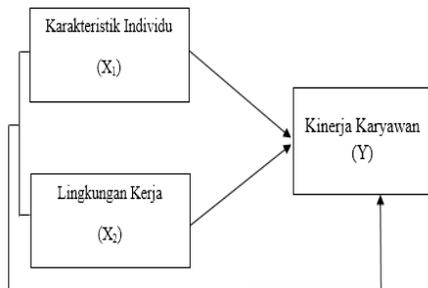
Penelitian tersebut memberikan hasil dengan pernyataan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Handayati, 2016).

Penelitian dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara”. Penelitian tersebut menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh dengan hasil penelitian menyatakan bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Jacobis et al., 2017).

2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menunjukkan pernyataan sebagai berikut:

1. Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis Penelitian

hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ : Diduga karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Diduga karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian dijabarkan menjadi penggambaran singkat tentang metode penelitian yang dirumuskan, digunakan dan dilaksanakan dalam penelitian agar mewujudkan harapan mengenai petunjuk atau arahan penelitian (Sanusi, 2012:13). penelitian kuantitatif yaitu data penelitian yang digunakan dan diperoleh dari sampel penelitian, dianalisis kemudian diolah sesuai dengan metode statistik yang digunakan.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dapat di artikan menjadi seluruh hal yang mencakup dalam objek/subjek yang mempunyai kualitas dimana hasilnya dijadikan pengambilan kesimpulan dengan ditandai pemberian kualitas dan kriteria yang sama dari satu objek ke objek yang lain (Sugiyono, 2016:80). Populasi yang diambil oleh peneliti adalah seluruh karyawan yang ada pada PT Batam Teknologi Gas berjumlah 212 karyawan.

Sampel merupakan pecahan populasi dengan karakteristik yang tidak mungkin berbeda dari karakteristik yang telah ditetapkan pada populasi (Sugiyono, 2016:81). Teknik pengambilan sampel yang telah ditetapkan adalah teknik *simple random sampling* dimana merupakan teknik pengambilan sampel secara acak tanpa memperhatikan kriteria khusus. Penulis menggunakan teori *Slovin* sebagai teknik pengambilan sampel.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sanusi, 2012:105) adapun teknik yang dapat dipergunakan terdiri dari:

1. Observasi
2. *Interview* (Wawancara)
3. Kuesioner (Angket)

3.4 Metode Analisis Data

Terdapat beberapa metode yang digunakan pada pengujian ini yang terdiri dari:

1. Analisis deskriptif

2. Uji Kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan realibilitas
3. Uji asumsi klasik yang terdiri dari:
 - a. Uji Normalitas yang terdiri dari uji histogram, pp-plot, dan uji *kolmogrov-smirnov*.
 - b. Uji multikolinearitas
 - c. Uji Heterokedatisitas
4. Uji pengaruh yang terdiri dari uji analisis linear berganda dan uji koefisien determinasi
5. Uji Hipotesis yang terdiri dari uji t dan uji F

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini menggunakan program SPSS versi 25 sebagai alat

pengolah data dengan sampel sebanyak 139 karyawan. Hasil sebagai berikut:

4.1 Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Karakteristik Individu (X_1)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	X1.1	0,898		
2	X1.2	0,931		
3	X1.3	0,887		
4	X1.4	0,914		
5	X1.5	0,953		
6	X1.6	0,882		
7	X1.7	0,865		
8	X1.8	0,906	0.3610	Valid
9	X1.9	0,924		
10	X1.10	0,870		
11	X1.11	0,848		
12	X1.12	0,904		
13	X1.13	0,949		
14	X1.14	0,931		
15	X1.15	0,805		

(Sumber: SPSS 25, 2020)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	X2.1	0,914		
2	X2.2	0,891		
3	X2.3	0,862		
4	X2.4	0,927		
5	X2.5	0,920	0.3610	Valid
6	X2.6	0,850		
7	X2.7	0,870		
8	X2.8	0,881		
9	X2.9	0,927		

(Sumber: SPSS 25, 2020)

abel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Y1	0,818		
2	Y2	0,915		
3	Y3	0,921		
4	Y4	0,916		
5	Y5	0,874		Valid
6	Y6	0,821		
7	Y7	0,889		
8	Y8	0,866	0.3610	
9	Y9	0,940		
10	Y10	0,878		
11	Y11	0,915		
12	Y12	0,914		
13	Y13	0,901		
14	Y14	0,821		
15	Y15	0,863		

(Sumber: SPSS 25, 2020)

Dari beberapa tabel di atas, maka dapat dinyatakan bahwa seluruh uji validitas pada setiap variabel independen

valid terhadap variabel dependen karena tabel $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,3610.

4.2 Uji Realibilitas

Tabel 4. Hasil Uji Realibilitas

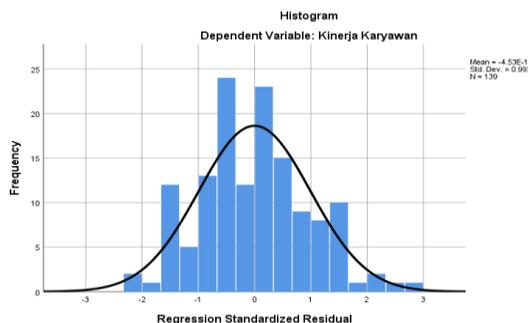
Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Karakteristik Individu (X_1)	0,982	Realibel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,968	Realibel
Kinerja Karyawan (Y)	0,980	Realibel

(Sumber: SPSS 25, 2020)

Hasil dari pengolah data setiap variabel menyatakan nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,80 maka bisa di

simpulkan setiap variabel pernyataan dinyatakan realibel.

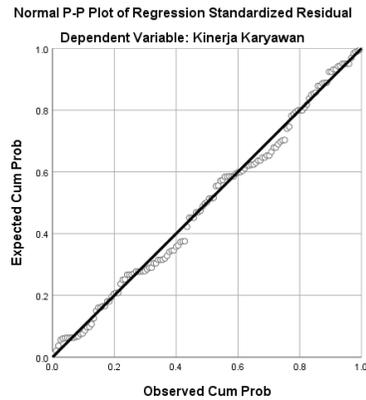
4.3 Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Pada gambar diatas merupakan hasil pengujian histogram pada uji normalitas. Data didistribusikan normal karena data

menyebar sehingga membentuk gambar lonceng. Pengujian uji normalitas lain dapat dilihat dibawah:



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas

Pada gambar yang ada, grafik pp plot dinyatakan normal, sudah memenuhi syaratnya dimana titik-titik menyebar

digaris diagonal. Terdapat hasil pengujian lain yaitu uji *kolmogrov-smirnov*, pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Kolmogorov – Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		139
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.43894568
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.057
	Negative	-.034
Test Statistic		.057
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

(Sumber: SPSS 25, 2020)

Hasil pengujian uji kolmogrov-smirnov mendapatkan hasil dengan nilai sig lebih

besar dari 0.05 maka dapat dinyatakan bahwa data normal.

4.4 Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a	
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Karakteristik Individu	.101	9.876
	Lingkungan Kerja	.101	9.876

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber: SPSS 25, 2020)

Hasil pengolahan data diatas menunjukkan bahwa tidak mengalami gejala multikolinearitas, karena hasil VIF

dan *tolerance* mencapai ketentuan yang ada.

4.5 Uji Heterokedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients				
	B	Std. Error			
(Constant)	3.363	0.566		5.938	0.000
1 Karakteristik Individu	0.017	0.036	0.129	0.478	0.633
Lingkungan Kerja	-0.021	0.061	-0.092	-0.342	0.733

(Sumber: SPSS 25, 2020)

Hasil dinyatakan setiap variabel bebas tidak mengalami gejala heterokedastisitas

terhadap variabel terikat karena nilai signya lebih besar dari 0,05.

4.6 Uji Pengaruh

Tabel 8. Uji Koefisien Regresi

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients				
	B	Std. Error			
(Constant)	1.485	0.960		1.547	0.124
1 Karakteristik Individu	0.550	0.062	0.560	8.934	0.000
Lingkungan Kerja	0.702	0.103	0.425	6.785	0.000

(Sumber: SPSS 25, 2020)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana,

$$Y = 1,485 + 0,550X_1 + 0,702X_2$$

Keterangan.

X1 = Karakteristik Individu

X2 = Lingkungan Kerja

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Nilai koefisien regresi

1. Konstanta memiliki nilai sebesar 1,485 ini menunjukkan jika variabel karakteristik individu (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 1,485.
2. Nilai koefisien pada variabel X_1 (b_1) bernilai sebesar 0,550 memiliki maksud bahwa apabila variabel karakteristik individu mengalami

penambahan sebesar 1 atau 1% maka variabel kinerja karyawan akan mengalami penambahan sebesar 0,550. Koefisien karakteristik individu bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara karakteristik individu (X_1) dengan kinerja karyawan (Y).

3. Nilai koefisien pada variabel X_2 (b_2) sebesar 0,702 memiliki maksud bahwa apabila variabel lingkungan kerja mengalami penambahan sebesar 1 poin atau 1% maka variabel kinerja karyawan akan mengalami penambahan sebesar 0,702. Koefisien lingkungan kerja bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y).

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.973 ^a	.946	.945	4.47147

(Sumber: SPSS 25, 2020)

Hasil dari R² nya adalah 0,946. Ini berarti persentase variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja

terdapat 94,6% dan sisanya sebanyak 5,4% dijelaskan oleh variabel lain seperti variabel yang tidak di teliti pada penelitian ini.

4.7 Uji Hipotesis

Tabel 10. Uji t

Coefficients^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.485	0.960		1.547	0.124
	Karakteristik Individu	0.550	0.062	0.560	8.934	0.000
	Lingkungan Kerja	0.702	0.103	0.425	6.785	0.000

(Sumber: SPSS 25, 2020)

Hipotesis pertama (H₁) menyatakan bahwa karakter individu berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Batam Teknologi Gas. Dikatakan positif karena skor t_{hitung} pada variabel karakteristik individu (X_1) bernilai positif 8,934 > nilai t_{tabel} 1.97756. Dikatakan signifikan karena nilai signifikansi dari variabel karakteristik individu sebesar 0.000 < 0.05 . Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis pertama (H₁) diterima.

Hipotesis kedua (H₂) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Batam Teknologi Gas. Dikatakan positif karena skor t_{hitung} pada variabel lingkungan kerja (X_2) bernilai positif 6,785 lebih besar nilai t_{tabel} 1.97756. Dikatakan signifikan karena nilai signifikansi dari variabel lingkungan kerja sebesar 0.000 < 0.05 . Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis pertama (H₂) diterima.

Tabel 11. Uji F

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	47547.592	2	23773.796	1189.046	.000 ^b
	Residual	2719.185	136	19.994		
	Total	50266.777	138			

(Sumber: SPSS 25, 2020)

Pada tabel diatas menyatakan bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Batam Teknologi Gas. Dikatakan positif karena nilai Fhitung 1189,046 > nilai Ftabel 3,06. Dikatakan signifikan karena nilai signifikansi menunjukkan nilai 0,000 dan lebih kecil dari 0,05. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa Hipotesis ketiga diterima.

SIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Hasil dari pengujian yang dijalankan, maka kesimpulan yang dapat dikutip sebagai berikut:

1. karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Batam Teknologi Gas.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Batam Teknologi Gas.
3. Karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Batam Teknologi Gas.

5.2 Saran

Kesimpulan yang sudah dikutip, dapat diberikan penyaranan atas pihak yang bersangkutan sebagai berikut:

1. PT Batam Teknologi Gas memiliki karakteristik individu yang kurang baik, sebaiknya pihak perusahaan lebih mempertimbangkan masalah ini dan mencari solusi untuk mencapai karakteristik individu yang baik sehingga dapat menghasil kinerja karyawan yang baik juga.
2. PT Batam Teknologi Gas memiliki lingkungan kerja yang kurang memadai dimana akan sangat membawa pengaruh pada kinerja karyawan. Pihak perusahaan seharusnya menyediakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga terciptanya kondisi kerja yang nyaman.
3. Kinerja karyawan yang ada pada PT Batam Teknologi Gas kurang baik

karena dipengaruhi oleh beberapa faktor yang diteliti pada penelitian ini. Pihak perusahaan harus segera melakukan penanggulangan atas masalah yang ada karena akan membawa pengaruh negatif apabila tidak dilakukan penanggulangan dengan benar.

4. Hasil dari R^2 nya adalah 0,946. Ini berarti persentase variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja terdapat 94,6% dan sisanya sebanyak 5,4% dijelaskan oleh variabel lain seperti variabel yang tidak di teliti pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Areros, W. A. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . MNS (Multi Nabati Sulawesi) Bitung. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 72–81.
- Bintoro, D., & Daryanto, D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. (Turi, Ed.) (Edisi 1). Yogyakarta: Gava Media.
- Handayati, R. (2016). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Jatim Cabang Lamongan (Suatu Studi Pada Bank Jatim Cabang Lamongan). *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(2), 127–140.
- Jacobis, G. V., Kojo, C., & Wenas, R. S. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Emba*, 5(2), 2015–2022.
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Perilaku Organisasi*. (P. P. Lestari, Ed.) (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat.
- Sanusi, A. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. (Tim Editor salemba empat, Ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.