

Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan di PT Dian Swastatika Sentosa Serang

Huswatun Hasanah¹, Achmad Syarifudin², Mohammad Taufik Hidayat³

^{1,2,3} Fakultas Teknik, Program Studi Teknik Industri, Universitas Banten Jaya

Jl. Ciwaru Raya No. 73, Kota Serang, Banten 42117

Email: huswatunhasanah@unbaja.ac.id, ahmad.buker69@gmail.com, mth260195@gmail.com

ABSTRAK

PT Dian Swastatika Sentosa Tbk Serang belum memperhatikan lingkungan kerja pada bagian DCS dan lokal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan operasional bagian DCS dan lokal di PT Dian Swastatika Sentosa Tbk Serang. Responden pada penelitian ini adalah karyawan operasional yang meliputi bagian *Power Generation, boiler, water treatment, dan coal handling system*. Metode pengumpulan data dengan metode observasi, kuesioner, dan studi dokumentasi. Metode analisisnya adalah kuantitatif deskriptif. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling insidental* sebanyak 72 responden karyawan operasional dan data diolah dengan metode regresi berganda menggunakan SPSS 21. Hasil dari metode regresi berganda menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara parsial pada variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan operasional (Y) PT Dian Swastatika Sentosa Tbk Serang, kemudian adanya pengaruh secara parsial pada variabel karakteristik individu (X2) terhadap kinerja karyawan operasional (Y) PT Dian Swastatika Sentosa Tbk Serang dan adanya pengaruh secara simultan pada variabel lingkungan kerja (X1) dan variabel karakteristik individu (X2) terhadap kinerja karyawan operasional (Y) PT Dian Swastatika Sentosa Tbk Serang.

Kata kunci: Karakteristik Individu, Kinerja, Lingkungan Kerja

Abstract

PT Dian Swastatika Sentosa Tbk Serang has not paid attention to the work environment in the DCS and local departments. This study aims to determine the effect of the work environment and individual characteristics on the performance of DCS and local operational employees of PT Dian Swastatika Sentosa Tbk Serang. Respondents in this study were operational employees including the Power Generation, boiler, water treatment, and coal handling system. Method of collecting data is the observation, questionnaires, and documentation. Method of analysis is in descriptive quantitative analysis. The sampling method used is incidental sampling as many as 72 operational employee respondents and the data processed using multiple regression methods by SPSS 21. The results of the multiple regression method show that there is a partial effect on the work environment variable (X1) on the performance of operational employees (Y) of PT Dian Swastatika Sentosa Tbk Serang, there is a partial influence on the individual characteristics variable (X2) on the performance of operational employees (Y) of PT Dian Swastatika Sentosa Tbk Serang, and there is a simultaneous effect on work environment variables (X1) and individual characteristics variable (X2) on the performance of operational employees (Y) of PT Dian Swastatika Sentosa Tbk Serang.

Keywords: Individual Characteristics; Performance; Work Environment

Pendahuluan

PT Dian Swastatika Sentosa Tbk Serang adalah perusahaan penyedia energi listrik dan uap untuk PT Indah Kiat *pulp and paper* Serang. PT Dian Swastatika Sentosa Tbk Serang mulai beroperasi pada tahun 1992 dan memiliki tingkat lingkungan kerja yang berbeda-beda dengan perusahaan lainnya. PT Dian Swastatika Sentosa Tbk Serang adalah perusahaan besar dan memiliki beberapa departemen dengan jumlah karyawan yang cukup banyak yaitu lebih dari 300 orang karyawan yang terdiri dari karyawan *non shift* dan *shift*. Pada bagian level manajer di PT Dian Swastatika Sentosa Tbk Serang mempekerjakan karyawan asing sedangkan pada bagian operasional, PT Dian Swastatika Sentosa Tbk Serang mempekerjakan karyawan lokal.

Banyaknya jumlah karyawan dan beberapa departemen yang ada pada PT Dian Swastatika Sentosa Tbk Serang dapat memperlihatkan banyaknya karakteristik individu dan lingkungan kerja karyawan yang berbeda-beda di dalam PT Dian Swastatika Sentosa Tbk Serang. Oleh karena itu, peneliti fokus pada kondisi lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT Dian Swastatika Sentosa Tbk Serang yang bekerja pada bagian operasional yaitu bagian DCS dan lokal.

Menurut Bisri [1], kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya instansi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Nitisemito dalam Nisakurohma dan Sunuharyo [3], lingkungan kerja adalah semua yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankannya. Manusia akan mampu melaksanakan suatu kegiatan atau pekerjaan dengan baik, sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang maksimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Lingkungan kerja dikatakan baik ataupun sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara maksimal, sehat, aman, dan nyaman.

Manfaat lingkungan kerja yang baik akan menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh bila bekerja dengan orang-orang yang termotivasi pada pekerjaan akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar. Menurut Sedarmayanti dalam Hidayat dan Cavorina [2], indikator lingkungan kerja di tempat kerja yaitu Penerangan atau Cahaya, Temperatur atau Suhu, Kelembaban, Sirkulasi Udara, Kebisingan, Getaran Mekanis, Bau Tidak Sedap, Tata Warna, Dekorasi, Musik, dan Keamanan.

Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara satu dengan lainnya. Menurut Agustya dalam Ratnasari dkk. [4], karakteristik adalah ciri atau sifat yang berkemampuan untuk memperbaiki kualitas hidup, sedangkan individu adalah perorangan, dan karakteristik individu adalah karakter yang dimiliki oleh setiap orang yang berbeda antara orang yang satu dengan yang lain. Indikator Karakteristik individu meliputi Kemampuan (*ability*), Nilai, Sikap (*attitude*), dan Minat (*interest*).

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini karena PT Dian Swastatika Sentosa Tbk Serang belum memperhatikan mengenai lingkungan kerja pada bagian DCS dan lokal. Pada bagian DCS, sirkulasi udara kurang baik dan pada bagian lokal, ada area yang pencahayaannya kurang sehingga menyebabkan para karyawan yang bekerja di bagian tersebut tidak maksimal dalam bekerja. Karena sebuah kinerja yang baik atau maksimal merupakan salah satu aspek penting untuk mencapai tujuan perusahaan yang dapat dipengaruhi dari kondisi lingkungan kerjanya.

Berkaca pada kinerja karyawan operasional bagian DCS PT Dian Swastatika Sentosa Tbk Serang pada tahun 2019 – 2020, dimana banyak karyawan DCS yang cuti mendadak dengan alasan sakit akibat suhu ruangan DCS yang terlalu dingin bagi sebagian karyawan. Hal ini disebabkan suhu udara pada bagian DCS tidak bersirkulasi dengan baik sehingga menyebabkan karyawan yang bekerja pada bagian DCS tidak dapat bekerja karena cuti sakit dan dalam keadaan tertentu harus melemburkan karyawan lainnya untuk menggantikan karyawan yang cuti karena sakit.

Pada bagian lokal, ada area yang pencahayaannya kurang baik sehingga menyebabkan karyawan lokal kesulitan dalam bekerja. Hal ini mengakibatkan karyawan yang bekerja pada area tersebut mengalami tersandung atau terpeleset sehingga mengakibatkan kinerjanya tidak maksimal.

Beberapa penelitian terdahulu yang sejenis telah dilakukan, di antaranya penelitian tentang Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cladtek Bi Metal Manufacturing [2]. Penelitian ini menggunakan metode regresi berganda dengan hasil yang 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.

Penelitian lain dilakukan yaitu Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta [7]. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh sebanyak 30 responden karyawan LLDIKTI Wilayah III Jakarta. Hasil yang diperoleh yaitu terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara Lingkungan kerja dengan kinerja, serta terdapatnya pengaruh yang cukup signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja.

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi pada perusahaan dan menganalisis beberapa penelitian terdahulu, peneliti ingin lebih mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT. Dian Swastatika Sentosa Tbk Serang.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang menggambarkan pola hubungan antara dua variabel ataupun lebih.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono [5], populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Dian Swastatika Sentosa Tbk Serang yang berjumlah 315 Orang.

Menurut Arikunto dalam Siti Ulgari, dkk. [6], pengambilan sampel dilakukan apabila obyek penelitian lebih besar dari 100 responden maka diambil 10% sampai 15% atau 20% sampai 25%, tetapi bila kurang dari 100 orang maka responden harus diambil seluruhnya. Dari penjelasan di atas, yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 25% dari populasi yaitu karyawan operasional PT Dian Swastatika Sentosa Tbk Serang yang berjumlah 72 karyawan.

Teknik *sampling* dalam penelitian ini adalah teknik pengambilan *sampling insidental*. Menurut Sugiyono [5], *sampling insidental* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel. Jika dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.

Skala Pengukuran

Untuk mempermudah dalam menganalisis data kualitatif, digunakan alat ukur dalam bentuk Skala *Likert* agar dapat menjadi data kuantitatif. Skala *Likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Pendapat responden memberikan tanda ceklis pada alternatif jawaban.

Berikut adalah pilihan jawaban dengan menggunakan Skala *Likert*:

5 = Sangat Setuju (SS) diberi skor 5

4 = Setuju (S) diberi skor 4

3 = Ragu-Ragu (RG) diberi skor 3

2 = Tidak Setuju (TS) diberi skor 2

1 = Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Observasi

Pengamatan atau observasi merupakan kegiatan untuk merasakan dan kemudian memahami pengetahuan dari fenomena berdasarkan pengetahuan yang sudah diketahui terlebih dahulu. Langkah awal yang dilakukan peneliti sebelum penelitian yaitu melakukan observasi atau pengamatan langsung ke lokasi penelitian di PT Dian Swastatika Sentosa Tbk Serang untuk melakukan pengamatan sistematis, pelaksanaannya fokus pada yang ingin diteliti melalui pengamatan yang telah disusun secara rinci berdasarkan kategori masalah yang ingin diteliti.

b. Kuesioner (Angket)

Angket digunakan untuk mencari data langsung dari karyawan yang diambil sebagai sampel. Teknik ini digunakan untuk memperoleh data primer faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan operasional PT Dian Swastatika Sentosa Tbk Serang.

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk pengumpulan data yang dibutuhkan oleh peneliti dalam penelitian, disini alat yang digunakan adalah angket. Angket atau kuesioner adalah daftar pernyataan yang didistribusikan melalui *online* atau langsung untuk diisi dan dikembalikan atau dapat dijawab di bawah pengawasan peneliti. Angket digunakan untuk mendapatkan keterangan dari sampel atau sumber yang beraneka ragam yang lokasinya sering tersebar di daerah yang luas, nasional ada kalanya internasional. Peneliti tidak mungkin untuk bertemu muka secara pribadi dengan semua responden karena alasan biaya dan waktu.

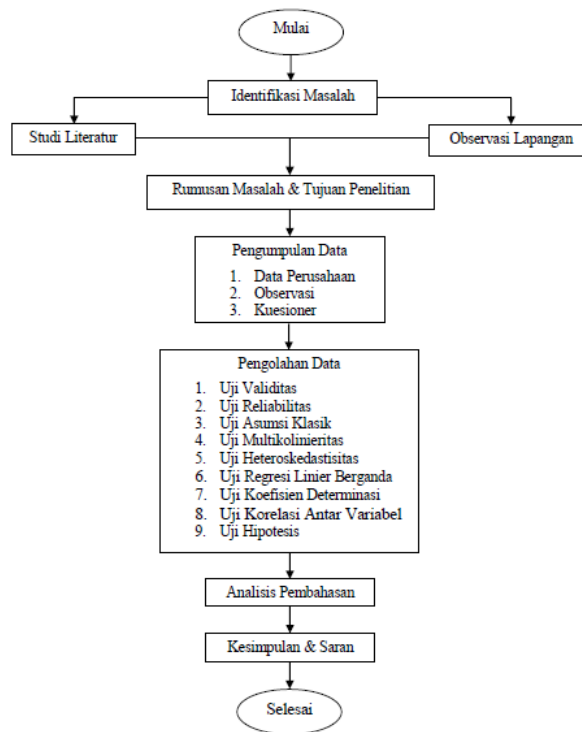
Titik tolak dari penyusunan instrumen penelitian adalah variabel-variabel penelitian yang ditetapkan untuk diteliti. Dari variabel-variabel tersebut diberi definisi operasionalnya, dan selanjutnya ditentukan indikator yang diukur. Dari indikator itu, kemudian dijabarkan menjadi butir-butir pertanyaan atau pernyataan.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Setelah data penelitian berupa jawaban responden dari angket yang dibagikan, dilakukan analisis data dengan menggunakan :

1. Statistik Deskriptif
2. Uji Validitas dan Reliabilitas
3. Uji Normalitas
4. Uji Multikolinieritas
5. Uji Heteroskedastisitas
6. Uji Analisis Regresi Linier Berganda
7. Uji Koefisien Determinasi
8. Uji Korelasi Antar Variabel
9. Uji Hipotesis

Berikut adalah diagram Alir Penelitian:



Gambar 1. Diagram alir penelitian

Hasil dan Pembahasan

1. Distribusi Responden berdasarkan usia dan pendidikan

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| No | Keterangan | Jumlah | |
|-------|--------------------|-----------|----------------|
| | | Frekuensi | Persentase (%) |
| 1 | Usia 19 – 27 Tahun | 22 | 30,6 |
| 2 | Usia 28 – 37 Tahun | 26 | 36,1 |
| 3 | Usia 38 – 48 Tahun | 16 | 22,2 |
| 4 | Usia 49 – 56 Tahun | 8 | 11,1 |
| Total | | 72 | 100 |

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

| No | Keterangan | Jumlah | |
|-------|-----------------|-----------|----------------|
| | | Frekuensi | Persentase (%) |
| 1 | S1 | 6 | 8,3 |
| 2 | D3 | 5 | 6,9 |
| 3 | SMK / Sederajat | 61 | 84,8 |
| Total | | 72 | 100 |

2. Uji Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, digunakan uji statistik deskriptif dan inferensial. Adapun uji statistic inferensial meliputi Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Koefisien Determinasi, Uji Korelasi Antar Variabel, dan Uji Hipotesis.

Uji validitas merupakan suatu bentuk pengukuran kevalidan dari butir-butir pernyataan kuesioner sehingga dapat mengukur yang diukur dalam butir kuesioner. Untuk pengujian validitas ini dapat ditentukan dengan melihat korelasi antar skor butir pernyataan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai rhitung dengan nilai rtabel dan untuk nilai *Degree of Freedom* (df: n-2) dengan fungsi n adalah sampel. Untuk menguji indikator dari variabel tersebut *valid* ataupun tidak dengan perbandingan nilai *Corrected Item-Total Correlation* dengan perbandingan r_{tabel} , dimana jika nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai dari r_{tabel} dan bernilai positif maka pernyataan tersebut *valid*, dan sebaliknya apabila nilai r_{hitung} lebih kecil dari nilai r_{tabel} dan bernilai negatif maka butir pernyataan tersebut tidak *valid*.

Jadi, dapat diketahui besarnya r_{tabel} adalah 0,231 (df = n-2 = 72-2 = 70) dengan taraf kesalahan sebesar 5%. Jadi, item pernyataan kuesioner tersebut dikatakan valid apabila nilai r_{hitung} pada *Correct Item Total Pearson Correlation* lebih besar dari 0,231. Uji validitas menggunakan metode korelasi *pearson product moment* dengan menggunakan alat bantu *software* SPSS versi 21. Hasil dari uji validitas dari masing-masing variable adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

| Variabel | No Item | Ritung | rtabel | Keterangan |
|---------------------------|---------|--------|--------|------------|
| Lingkungan kerja X1 | X1.1 | 0,513 | 0,231 | Valid |
| | X1.2 | 0,790 | 0,231 | Valid |
| | X1.3 | 0,621 | 0,231 | Valid |
| | X1.4 | 0,740 | 0,231 | Valid |
| | X1.5 | 0,726 | 0,231 | Valid |
| | X1.6 | 0,656 | 0,231 | Valid |
| | X1.7 | 0,561 | 0,231 | Valid |
| | X1.8 | 0,531 | 0,231 | Valid |
| | X1.9 | 0,658 | 0,231 | Valid |
| | X1.10 | 0,658 | 0,231 | Valid |
| | X1.11 | 0,392 | 0,231 | Valid |
| Karakteristik individu X2 | X2.1 | 0,522 | 0,231 | Valid |
| | X2.2 | 0,656 | 0,231 | Valid |
| | X2.3 | 0,464 | 0,231 | Valid |
| | X2.4 | 0,525 | 0,231 | Valid |
| | X2.5 | 0,703 | 0,231 | Valid |
| | X2.6 | 0,441 | 0,231 | Valid |
| | X2.7 | 0,398 | 0,231 | Valid |

Tabel 4. Hasil Uji Validitas (Lanjutan)

| Variabel | No Item | Rhitung | rabel | Keterangan |
|---------------------------|---------|---------|-------|------------|
| Karakteristik individu X2 | X2.8 | 0,327 | 0,231 | Valid |
| | X2.9 | 0,866 | 0,231 | Valid |
| | X2.10 | 0,465 | 0,231 | Valid |
| | X2.11 | 0,327 | 0,231 | Valid |
| Kinerja Y | Y.1 | 0,391 | 0,231 | Valid |
| | Y.2 | 0,362 | 0,231 | Valid |
| | Y.3 | 0,523 | 0,231 | Valid |
| | Y.4 | 0,435 | 0,231 | Valid |
| | Y.5 | 0,542 | 0,231 | Valid |
| | Y.6 | 0,510 | 0,231 | Valid |
| | Y.7 | 0,408 | 0,231 | Valid |
| | Y.8 | 0,675 | 0,231 | Valid |
| | Y.9 | 0,540 | 0,231 | Valid |
| | Y.10 | 0,556 | 0,231 | Valid |
| | Y.11 | 0,587 | 0,231 | Valid |

Tabel 3 dan 4 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan mulai dari variabel Lingkungan Kerja (X1), Karakteristik Individu (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) adalah valid.

Uji reliabilitas digunakan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai dengan 1. Variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,600. Hasil dari pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | <i>Cronbach's Alpha</i> | Keterangan |
|-----------------------------|-------------------------|-----------------|
| Lingkungan Kerja (X1) | 0,840 | Sangat Reliabel |
| Karakteristik Individu (X2) | 0,729 | Sangat Reliabel |
| Kinerja (Y) | 0,708 | Sangat Reliabel |

Tabel 5 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,840, untuk variabel karakteristik individu sebesar 0,729, dan variabel kinerja sebesar 0,708. Hal ini berarti menunjukkan bahwa instrumen setiap variabel dinyatakan sangat reliabel karena lebih besar dari 0,600.

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah data dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | Unstandardized Residual |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 72 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.20274395 |
| | Absolute | .102 |
| Most Extreme Differences | Positive | .102 |
| | Negative | -.082 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .863 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .446 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai Sig. (2-tailed) variabel sebesar 0,446 yang artinya nilai Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh data dalam penelitian ini terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel independen, dan model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam suatu model regresi dapat diketahui nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dimana nilai *tolerance* kurang dari 0,01 dan nilai VIF dibawah 10.

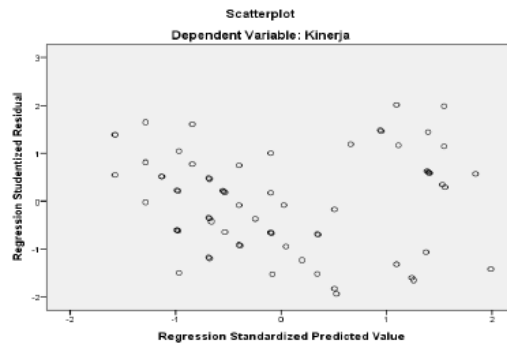
Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

| Model | Coefficients ^a | | | | | | |
|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| (Constant) | 15.095 | 2.256 | | 6.691 | .000 | | |
| 1 Lingkungan Kerja | .338 | .064 | .512 | 5.298 | .000 | .325 | 3.073 |
| Karakteristik Individu | .359 | .083 | .419 | 4.339 | .000 | .325 | 3.073 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 7 terlihat bahwa nilai VIF untuk nilai variabel lingkungan kerja X1 sebesar 3,073 untuk variabel karakteristik individu X2 sebesar 3,073. Dapat disimpulkan bahwa variabel terbebas dari multikolinieritas.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *Scatterplot* dalam model tersebut.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2 memperlihatkan tidak ada suatu pola tertentu dan titik-titik menyebar di atas dan juga di bawah angka 0 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara sendiri-sendiri (*parsial*) maupun bersama-sama (*simultan*) antara variabel bebas (lingkungan kerja dan karakteristik individu) dengan variabel terikat (kinerja karyawan). Secara ringkas, hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Model | Coefficients ^a | | | | t | Sig. |
|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | | |
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| (Constant) | 15.095 | 2.256 | | 6.691 | .000 | |
| 1 Lingkungan Kerja | .338 | .064 | .512 | 5.298 | .000 | |
| Karakteristik Individu | .359 | .083 | .419 | 4.339 | .000 | |

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 8, persamaan regresi sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 15,095 + 0,338 X1 + 0,359 X2$$

Interpretasi dari persamaan regresi berganda di atas, yaitu:

- Nilai *intercept* (konstanta atau a) = 15,095 menunjukkan nilai kinerja jika (X1 dan X2) dianggap nol.
- b1 = 0,338 menunjukkan koefisien regresi lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), bahwa setiap peningkatan nilai lingkungan kerja (X1) (karena tanda +) sebesar 0,338 akan menaikkan kinerja karyawan (Y) juga sebesar 0,338 poin. Sebaliknya, jika lingkungan kerja (X1) turun sebesar 1 poin maka kinerja karyawan (Y) juga diprediksi mengalami penurunan sebesar 0,338. Jadi tanda (+) menyatakan arah hubungan yang searah, dimana kenaikan atau penurunan variabel independen (X1) akan mengakibatkan kenaikan atau penurunan variabel dependen (Y).
- b2 = 0,359 menunjukkan koefisien regresi karakteristik individu (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), bahwa setiap peningkatan (karena tanda +) karakteristik individu (X2) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,359 poin. Sebaliknya, jika karakteristik individu (X2) turun sebesar 1 poin, maka kinerja karyawan (Y) juga diprediksi mengalami penurunan sebesar 0,359. Jadi, tanda (+) menyatakan arah hubungan yang searah dimana kenaikan atau penurunan variabel independen (X2) akan mengakibatkan kenaikan atau penurunan variabel dependen (Y).

Uji koefisien determinasi mempunyai tujuan untuk mengetahui besarnya variasi variabel independen dalam menerangkan variabel dependen, atau untuk menjelaskan sejauh mana kemampuan variabel independen (lingkungan kerja dan karakteristik individu) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .889 ^a | .790 | .784 | 1.220 |

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 9, diperoleh nilai R Square dengan sebesar 0,790, artinya 79,0% variabel dependen (Kinerja Karyawan) dijelaskan oleh variabel independen yang terdiri dari lingkungan kerja dan karakteristik Individu. Sedangkan sisanya 21,0% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian.

Korelasi antar variabel digunakan untuk menguji tingkat keterhubungan antara dua variabel independen sekaligus terhadap satu variabel dependen, yaitu korelasi antara variabel X1 dan X2 terhadap Y. Korelasi yang digunakan adalah *Parson Correlation*. Keseluruhan pengolahan data dan pengujian hipotesis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 21.

Tabel 10 Hasil Uji Korelasi Antar Variabel

| | | Lingkungan Kerja X1 | Karakteristik Individu X2 | Kinerja Y |
|---------------------------|---------------------|---------------------|---------------------------|--------------------|
| Lingkungan Kerja X1 | Pearson Correlation | 1 | .821 ^{**} | .856 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 |
| | N | 72 | 72 | 72 |
| Karakteristik Individu X2 | Pearson Correlation | .821 ^{**} | 1 | .840 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 |
| | N | 72 | 72 | 72 |
| Kinerja Y | Pearson Correlation | .856 ^{**} | .840 ^{**} | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | |
| | N | 72 | 72 | 72 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 10 memperlihatkan hasil analisis korelasi antar variabel (r) hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja sebesar 0,856 berarti terdapat hubungan yang sangat kuat, dan hubungan karakteristik individu dengan kinerja sebesar 0,840 berarti terdapat hubungan yang sangat kuat karena berada pada wilayah 0,800 – 1,000.

3. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan sebuah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Kebenaran rumusan masalah harus dibuktikan melalui data yang sudah diperoleh atau dikumpulkan. Pada penelitian ini, menggunakan tingkat signifikansi ditentukan dengan $\alpha = 5\%$. Untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini, digunakan pengujian sebagai berikut:

1. Uji t

Uji t (koefisien regresi secara parsial) digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (Y). Adapun prosedurnya sebagai berikut:

H_0 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

H_1 = Ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Jika signifikan nilai $t < 0,05$, maka ada pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Artinya tolak H_0 terima H_1 . Begitu juga sebaliknya, jika signifikan nilai $t > 0,05$, maka tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Artinya, H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen (X_1 dan X_2) dalam model regresi berpengaruh secara individu terhadap variabel dependen (Y). Untuk menentukan apakah hipotesis diterima atau ditolak adalah dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Adapun, nilai signifikan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikan 0,05 atau 5%.

Tabel 11. Hasil uji t

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 15.095 | 2.256 | | 6.691 | .000 |
| 1 Lingkungan Kerja | .338 | .064 | .512 | 5.298 | .000 |
| Karakteristik Individu | .359 | .083 | .419 | 4.339 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 11, diperoleh nilai t_{hitung} lingkungan kerja (X_1) sebesar 5,298 sedangkan nilai t_{tabel} pada taraf $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) adalah $n-2 = 72-2 = 70$, maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,666. Hasil tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,298 > 1,666$), maka hipotesis kerja pertama, H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja.

a. Hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja :

Hipotesis :

$H_0 : \rho_{X_1.Y} = 0$ = Tidak terdapat peran antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_a : \rho_{X_1.Y} \neq 0$ = Terdapat peran antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kemudian, diperoleh nilai t_{hitung} karakteristik individu (X_2) sebesar 4,339 sedangkan nilai t_{tabel} pada taraf $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) adalah $n-2 = 72-2 = 70$, maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,666. Hasil tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,339 > 1,666$), maka hipotesis kerja kedua H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara karakteristik individu terhadap kinerja.

b. Hubungan antara karakteristik individu dengan kinerja :

$H_0 : \rho_{X_2.Y} \neq 0$ = Terdapat pengaruh antara karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.

$H_a : \rho_{X_2.Y} \neq 0$ = Terdapat peran antara karakteristik terhadap kinerja karyawan.

2. Uji F

Uji F_{hitung} atau uji koefisien regresi secara bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis yang hendak diuji adalah sebagai berikut:

$H_0 : \rho_{X1.X2.Y} \neq 0$ = Terdapat peran lingkungan kerja (X1) dan karakteristik individu (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y).

$H_a : \rho_{X1.X2.Y} \neq 0$ = Terdapat peran lingkungan kerja (X1) dan karakteristik individu (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil pengujian Anova Uji F melalui SPSS 21 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 12. Hasil Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 387.238 | 2 | 193.618 | 130.074 | .000 ^b |
| | Residual | 102.708 | 69 | 1.489 | | |
| | Total | 489.944 | 71 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Berdasarkan Tabel 12, dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar = 130,074 dan F_{tabel} ($df_1 = k-1 = 3-1 = 2$) dan ($df_2 = n-k = 72-3 = 69$) adalah sebesar 2,74 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $130,074 > 2,74$. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja dan karakteristik individu secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan operasional.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,298 > 1,666$), maka hipotesis kerja pertama, H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan operasional. Dan untuk hipotesis kedua menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,339 > 1,666$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara karakteristik individu terhadap kinerja karyawan operasional. Kemudian, untuk hipotesis ketiga dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar = 130,074 dan F_{tabel} sebesar 2,74 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $130,074 > 2,74$. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja dan karakteristik individu secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan operasional.

Simpulan

Berdasarkan seluruh uraian dalam pembahasan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan operasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,298 > 1,666$) sehingga hipotesis kerja pertama H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan operasional.
2. Karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan operasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,339 > 1,666$), sehingga hipotesis kerja kedua, H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara karakteristik individu terhadap kinerja karyawan operasional.
3. Lingkungan kerja dan karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan operasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar sebesar = 130,074 dan F_{tabel} ($df_1 k-1 = 3-1 = 2$) dan ($df_2 = n-k = 72-3 = 69$) adalah sebesar 2,74 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $130,074 > 2,74$. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja dan karakteristik individu secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan operasional.

Daftar Pustaka

- [1] Bisri, A.S., Aspek tangible, intangible pimpinan Dan dimensi lingkungan organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Intent: Jurnal Industri dan Teknologi Terpadu* Vol. 1 No. 1, 2018, hal 79-89.
- [2] Hidayat dan Cavorina., Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cladtek Bi Metal Manufacturing, *Journal of Business Administration* Vol 1, No 2, 2017, Hal 337-347
- [3] Nisakurohma dan Sunuharyo., 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, 2018, hal 109-115.
- [4] Ratnasari, dkk., Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR)*, Vol. 2 No. 1, 2020, hal 15-25.
- [5] Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- [6] Ulgari, dkk., Hubungan Kemampuan Menerapkan Teknik Pembubutan dan Disiplin Belajar Siswa Dengan Minat Berwirausaha. *Journal of Mechanical Engineering*, Vol. 9 No. 2, 2020.
- [7] Yuliantari dan Ines Prasasti, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta, *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, Vol. 4 No. 1, 2020, hal 76-82.