

249-268.docx



Available at :

<http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/ekonika>

**EkoNika**  
Jurnal Ekonomi Universitas Kediri

## Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Cahaya Aspal Buton (CAB)

Nuriati<sup>1</sup>, Ibnu Hajar<sup>2</sup>, Moh. Amin<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Universitas Islam Malang

<sup>2</sup> Universitas Islam Malang

<sup>3</sup> Universitas Islam Malang

Email: [nuriati865@gmail.com](mailto:nuriati865@gmail.com)

### ABSTRACT

#### Article History:

Received: 20 February 2024

Revised: 15 March 2024

Published: 30 April 2024

#### Keywords:

Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

*This study aims to: (1) to determine the effect of individual characteristics and work environment to employees performance at PT. Light Asphalt Buton (CAB); (2) to determine the effect of individual characteristics on the performance of employees at PT. Light Asphalt Buton (CAB); (3) to determine the effect of the working environment to employees performance at PT. Light Asphalt Buton (CAB). The population in this study were all employees at PT. Buton Asphalt light which amounted to 32 people and all the population as respondents or census method that can be reached by investigators. Methods of data collection in this study using a questionnaire. Then the raw data collected was analyzed with multiple linear regression using IBM SPSS Statistics 20. The results showed that: (1) The individual characteristics and work environment have a significant effect on the performance of employees at PT. Light Asphalt Buton (CAB); (2) The individual characteristics of positive and significant effect on the performance of employees at PT. Light Asphalt Buton (CAB); (3) The working environment positive and significant effect on the performance of employees at PT. Light Asphalt Buton (CAB).*

### PENDAHULUAN

Menurut Flippo (2018) manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan karyawan sebagai tenaga kerja, pengembangan, kompensasi,

integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja karyawan sebagai sumber daya manusia dengan organisasi dimana kinerja dan perilaku karyawan mempengaruhi hasil pencapaian dari sasaran target pencapaian organisasi. Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah asset yang sangat penting yang dimiliki oleh instansi, organisasi atau perusahaan yang mana didalamnya terdapat atasan, bawahan maupun anggota lainnya seperti karyawan. Walaupun karyawan yang ada didalam perusahaan hanya dikenal sebagai para penjual jasa dengan kompensasi yang telah ditetapkan sebelumnya sebagai imbalan, dan terikat dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, akan tetapi keberadaan mereka tidak dapat dianggap sebagai faktor produksi yang harus dimanfaatkan oleh perusahaan semaksimal mungkin untuk memperoleh keuntungan yang sesuai dengan prinsip ekonomi saja. Sebaliknya, keberadaan karyawan harus dipandang sebagai sumber daya manusia dalam organisasi yang merupakan potensi besar yang harus diberdayakan sesuai dengan kemampuan dan keahlian masing-masing agar dapat bekerja secara efektif dan efisien, sehingga akan memberikan manfaat atau kontribusi yang besar bagi perusahaan.

Setiap perusahaan pada dasarnya menginginkan perusahaannya agar terus mengalami peningkatan dari waktu ke waktu. Baik dari segi volume usaha maupun tingkat keuntungan yang diperolehnya. Akan tetapi dalam mewujudkan tujuan tersebut bukanlah suatu yang hal mudah, terlebih lagi ditengah proses dinamika pembangunan yang semakin cepat serta persaingan yang semakin kuat. Oleh karena itu, pemilik perusahaan harus berupaya semaksimal mungkin untuk memanfaatkan dan memberdayakan potensi yang dimilikinya secara efektif dan efisien guna mencapai apa yang menjadi tujuan utamanya.

Dalam manajemen personalia, tujuan utama perusahaan adalah menciptakan karyawan atau karyawan yang mampu bekerja secara efektif dan

efisien, yaitu karyawan yang mampu bekerja secara efektif. Salah satu cara untuk mencapai hal tersebut adalah dengan menggunakan prinsip profesionalisme, yang dimulai dengan pemilihan karyawan, penempatan sesuai dengan keahliannya, pelatihan dan pengembangan karir.

Selain itu, untuk mewujudkan tenaga kerja yang mampu bekerja secara produktif diperlukan beberapa cara untuk memotivasi karyawan agar mereka termotivasi untuk meningkatkan hasil kerja yang dilakukan, memahami karakteristik individu dari setiap karyawan dan lingkungan kerja yang sesuai bagi mereka kebutuhan dan keinginan.

Keberadaan manusia adalah sumber daya yang paling istimewa karena manusia adalah satu-satunya sumber daya di perusahaan dengan pikiran, perasaan, dan kepribadian yang berbeda. Dan perbedaan ini merupakan ciri khas setiap karyawan. Dimana karyawan memiliki karakteristik individu yang baik atau buruk tergantung bagaimana mereka menerapkannya.

Karakteristik individu menurut Hanifah (2019) adalah setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lainnya.. Menurut Sukmawati et al., (2020) menyatakan bahwa, karakteristik individu adalah keseluruhan kelakuan dan kemampuan yang ada pada individu sebagai hasil dari pembawaan lingkungannya. Dalam setiap perusahaan selalu menyadari bahwa karyawan merupakan asset yang sangat penting, sehingga perusahaan harus tetap memperhatikan keberadaannya dan memfasilitasi setiap kebutuhan karyawan dalam bekerja.

Selain karakteristik individu tersebut, terdapat juga faktor yang secara langsung mempengaruhi karyawan dan tidak dapat dipisahkan untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu lingkungan kerja. Jika lingkungan kerja ini merupakan tempat karyawan melakukan aktivitas sehari-hari baik secara fisik maupun non fisik dengan karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam pelaksanaan tugasnya, perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja perusahaan, karena lingkungan kerja yang baik dapat diminimalkan ketidakhadiran karyawan dan memudahkan karyawan dalam memenuhi

tugasnya, dan juga memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, yang meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Sebaliknya lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan absensi pegawai dan menghambat kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan, serta mempengaruhi kinerja pegawai sehingga kinerja pegawai menjadi kurang efektif dan efisien.

Menurut Sedarmayanti (2017) dalam Burhannudin (2019), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Menurut Darmadi (2020), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Dalam hal ini, lingkungan kerja sangat erat kaitannya dengan lingkungan fisik, dimana karyawan dapat memanfaatkan secara optimal berbagai ruang yang tersedia.

Uraian di atas dapat menjelaskan betapa pentingnya karakteristik individu dan lingkungan kerja bagi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, dimana perusahaan harus dapat memperhatikan keadaan lingkungan kerja perusahaan sesuai dengan karakteristik individu karyawan guna mencapai tujuan yang diharapkan. tujuan perusahaan secara efektif dan efisien meningkatkan kinerja karyawan.

Sama dengan PT. Cahaya Aspal Buton (CAB) sebagai perusahaan yang banyak mempekerjakan tenaga kerja dalam proses produksi kekayaan alam bumi yaitu aspal. Perusahaan PT. Cahaya Aspal Buton merupakan salah satu perusahaan proses penggilingan aspal yang mengolah aspal mentah menjadi aspal jadi sesuai pesanan konsumen. Perusahaan ini mengikuti proses produksinya sendiri dan selalu memperhatikan perkembangan kinerja karyawannya, baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Namun, untuk mencapai hasil yang maksimal, perusahaan harus menilai dan mengevaluasi kinerja karyawan secara baik dan berkelanjutan. Perusahaan ini memiliki permasalahan tersendiri terkait dengan karakteristik orang-orang yang bekerja



di dalamnya, jika karyawan tersebut memiliki karakteristik atau kepribadian yang berbeda dengan PT. Cahaya Aspal Buton mengalami perselisihan antar pekerja yang menyebabkan kinerja pekerja menurun.

Seputar lingkungan kerja PT. Buton Asphalt Light terletak di tempat yang jauh dari pemukiman manusia, namun suara mesin yang sangat bising dapat mengganggu pendengaran para karyawan yang berkomunikasi sehingga akan menurunkan kemampuan kerja karyawan. Pabrik aspal juga berada di tempat terbuka, sehingga ketika aspal diampelas, tiba-tiba turun hujan, pengampelasan berhenti, dan jika aspal terkena air, pengampelasan harus diulangi dan dapat menyebabkan pekerjaan ganda bagi para karyawan. Oleh karena itu, suatu perusahaan atau organisasi harus dapat memperhatikan anggotanya, dalam hal ini karyawan. Jika suatu perusahaan atau organisasi harus mampu memfasilitasi hal tersebut dan juga menerapkan pendekatan dengan atasan, bawahan, karyawan dan anggota lainnya agar kinerja karyawan dapat berjalan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Cahaya Aspal Buton (CAB).

## LITERATURE REVIEW

### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Dessler (2019) manajemen sumber daya manusia adalah suatu kebijakan dalam praktik yang dibutuhkan oleh seorang manager untuk menjalankan orang lain sebagai sumber daya manusia dari posisi seorang manager, meliputi: perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengembalian, penilaian atau evaluasi kinerja kerja karyawan yang bekerja pada organisasi.

### 2. Karakteristik Individu

Karakteristik individu menurut Hanifah (2019) adalah setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama

lainnya.. Menurut Sukmawati et.al. (2020) menyatakan bahwa, karakteristik individu adalah keseluruhan kelakuan dan kemampuan yang ada pada individu sebagai hasil dari pembawaan lingkungannya. Menurut Hanifah (2019) ada beberapa indikator karakteristik individu yaitu:

- a. Usia
- b. Jenis kelamin
- c. Status pernikahan
- d. Jumlah tanggungan
- e. Masa Kerja

### 3. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) dalam Burhannudin (2019), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Menurut Darmadi (2020), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Menurut Sedarmayati (2017) indikator dari lingkungan kerja yaitu:

- a. Lingkungan kerja fisik
- b. Lingkungan kerja non fisik

### 4. Kinerja Karyawan

Menurut Sembiring (2020), kinerja ialah efek kerja yang berkualitas serta kapasitas yang dicapai oleh individu perusahaan untuk menjalankan pekerjaannya berdasarkan tekanan atau tugas yang dibebankan dari pihak perusahaan. Menurut Hasibuan (2018) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Menurut Estiningsih (2018), kinerja karyawan adalah pekerjaan seorang karyawan dalam mencapai keberhasilan yang diharapkan dari perusahaan tersebut dan meminimalkan kerugian. Menurut Mangkunegara (2018) indikator kinerja karyawan yaitu:

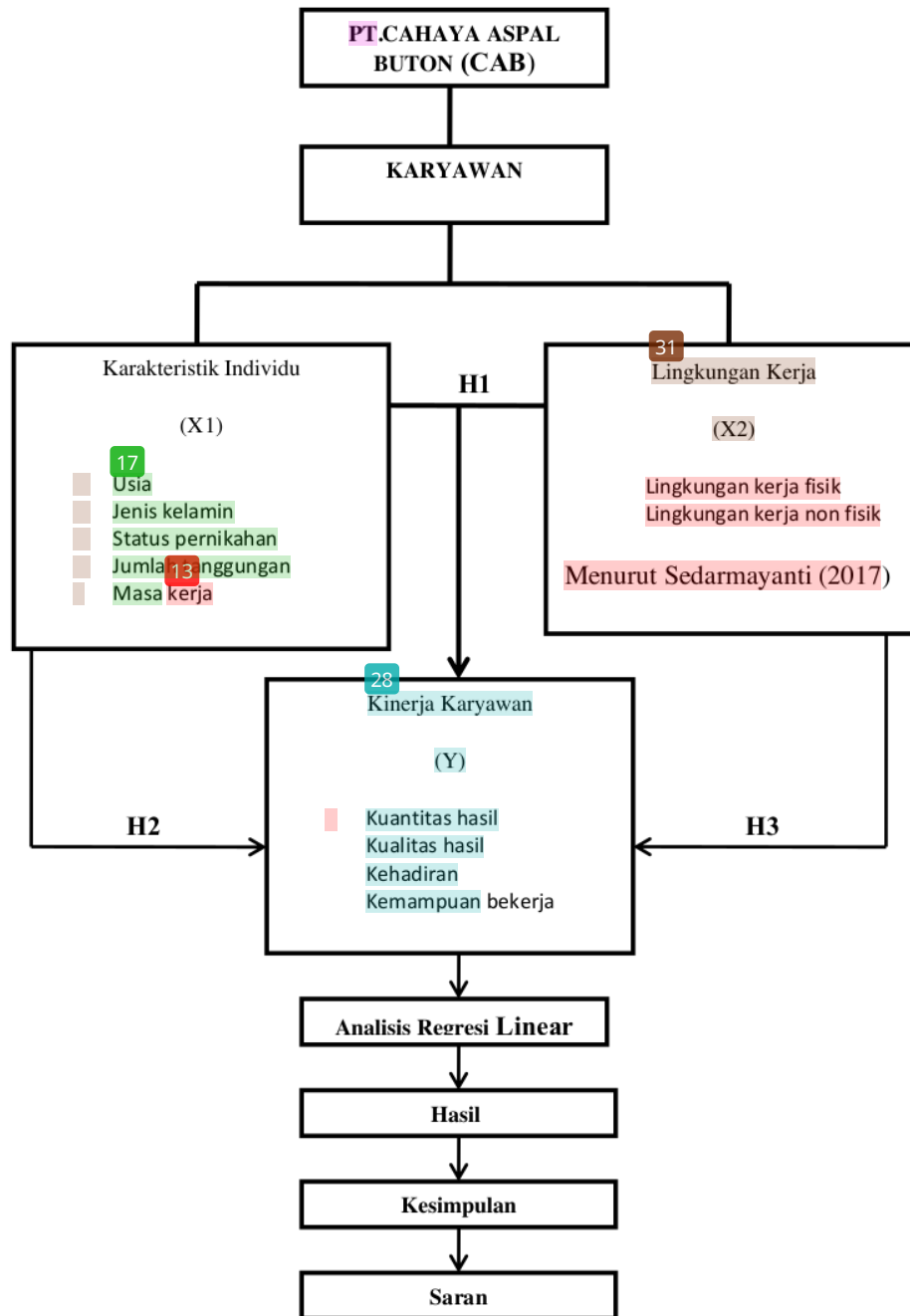
- a. Kuantitas dari hasil
- b. Kualitas dari hasil
- c. Kehadiran
- d. Kemampuan bekerja)

### Kerangka Pikir

Secara umum perusahaan memiliki tujuan untuk mengembangkan usahanya, baik dari segi volume maupun keuntungan yang diperoleh. Untuk mencapai itu perusahaan perlu menata pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut agar dapat bekerja secara efektif dan efisien sehingga menghasilkan yang optimal.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan tinjauan teori, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, dapat digambarkan sebagai berikut.





Gambar 1. Kerangka Pikir

## METHODS

Jenis penelitian ini ialah penelitian eksplanatori dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada PT. Cahaya Aspal Buton (CAB) yang beralokasi di Jln. Erlangga No.214 Kec. Batupoara Bau-Bau Sulawesi Tenggara.

Menurut Sugiyono (2018) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Cahaya Aspal Buton (CAB) di yang berjumlah 32 orang. Semua populasi dalam penelitian ini dijadikan responden dengan pertimbangan anggota populasi seluruhnya dapat dijangkau oleh peneliti dan pengambilan sampel dilakukan secara sensus. Penelitian ini menggunakan uji instrument penelitian yaitu uji validitas dan reabilitas serta menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Aspal Buton ( CAB ), maka dibuktikan dengan menggunakan alat analisis regresi yang dibantu program SPSS for windows 16.0 dengan menggunakan rumus linier berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Karakteristik Responden

#### a. Karakteristik berdasarkan umur

Umur responden dalam penelitian ini tertinggi 65 tahun dan terendah adalah 20 tahun. Dengan pembagian kelompok umur sebagai berikut: Sebanyak 6 orang atau 18,8% responden berusia 20-25 tahun, sebanyak 12 orang atau 37,5% responden berusia 26-30 tahun, sebanyak 8 orang atau 25% responden berusia 31-35 tahun, sebanyak 5 orang atau responden berusia 36-40 tahun dan sebanyak 1 orang atau 3,1% responden berusia 61-65 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh responden dalam penelitian ini memiliki umur yang sangat produktif untuk melakukan pekerjaan. Dengan ini menunjukkan kondisi pekerjaan yang dilakukan yang memang membutuhkan kondisi fisik yang lebih kuat.

#### b. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Mayoritas responden dalam penelitian memiliki jenis kelamin yang paling banyak laki-laki 30 orang atau 6,2% sedangkan jumlah jenis kelamin yang sedikit adalah perempuan 2 orang atau 93,8%. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh responden dalam penelitian ini memiliki lebih mayoritas karyawan laki-laki dari pada karyawan perempuan.

#### c. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki status sudah menikah atau berkeluarga sebanyak 25 orang atau 78,12% dan 12 orang atau 21,88% belum menikah. Hal ini menunjukkan bahwa seseorang yang sudah berkeluarga secara kemampuan dan pengalaman sudah dapat memberikan yang terbaik untuk keluarga serta memiliki kepribadian yang lebih dewasa dalam menyikapi sesuatu sehingga jika dalam melakukan interaksi sesama rekan kerja dapat terjalin dengan baik, dan saling terbuka untuk bekerja sama dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

#### d. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan responden dalam penelitian ini mayoritas adalah tamatan SMA jumlah 24 orang atau 75% .Tamatan SD hanya 2 orang atau 6,25% , tamatan SMP 2 orang atau 6,25% dan lulusan sarjana (S1) berjumlah 4 orang 12,5%. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa karyawan yang ada pada perusahaan PT. Cahaya Aspal Buton lebih banyak tingkat pendidikan SMA dibandingkan dengan tingkat pendidikan yang lain. Hal ini terjadi karena perusahaan dalam mengambil seorang karyawan tidak terlalu terikat dengan tingkat pendidikan namun juga dilihat dari pengalaman, kemauan dan kemampuan untuk memajukan perusahaan.

#### e. Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja responden dalam penelitian ini tertinggi adalah 15 tahun dan terendah adalah 1 tahun. Dengan rincian sebagai berikut: yang memiliki masa kerja antara 1-5 sebanyak 22 orang atau 68,8% responden, yang memiliki masa kerja antara 6-10, sebanyak 8 orang atau 25% responden, dan yang memiliki masa kerja antara 11-15 tahun sebanyak 2 orang atau 6,2% responden. Ini berarti bahwa mayoritas karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut merupakan karyawan yang sudah lama bekerja dan memiliki pengalaman kerja yang cukup baik.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

a. Variabel Karakteristik Individu

No	Item	Jawaban Responden Karakteristik Individu										Mean
		STS		TS		RR		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1	X1.1	0	0	6	18,8	7	21,9	11	34,4	8	25,0	3,66
	X1.2	1	3,1	7	21,9	5	15,6	12	37,5	7	21,9	3,53
	X1.3	0	0	1	3,1	3	9,4	16	50,0	12	37,5	4,22
	X1.4	0	0	3	9,4	5	15,6	15	46,9	9	28,1	2,94
	X1.5	0	0	3	9,4	4	12,5	13	40,6	12	37,5	4,06
	X1.6	2	6,3	8	25,0	4	12,5	15	46,9	3	9,4	4,34
	X1.7	0	0	3	9,4	4	12,5	12	37,5	13	40,6	4,00
	X1.8	0	0	3	9,4	10	31,3	12	37,5	7	21,9	3,72
	X1.9	0	0	0	0	6	18,8	18	56,3	8	25,0	4,05
	X1.10	0	0	4	12,5	1	3,1	8	25,0	19	59,4	4,31
Rata-Rata Indikator Variabel Karakteristik Individu											3,88	

Berdasarkan analisis deskriptif jawaban responden pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai skor rata-rata yang diperoleh untuk indikator karakteristik insividu secara keseluruhan sebesar 3,88 dalam skala likert dikategorikan baik. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik individu karyawan pada perusahaan tersbeut sudah baik sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

b. Lingkungan Kerja

No	Item	Jawaban Responden Lingkungan Kerja (Lingkungan Kerja Non fisik dan Lingkungan Kerja Fisik)										Mean
		STS		TS		RR		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2	X2.1	2	6,3	1	3,1	3	9,4	16	50,0	10	31,3	3,97
	X2.2	0	0	1	3,1	3	9,4	16	50,0	12	37,5	4,22
	X2.3	0	0	7	21,9	6	18,8	10	31,3	9	28,1	3,66



	X2.4	0	0	3	9,4	4	12,5	17	53,1	8	25,0	3,94
	X2.5	0	0	3	9,4	4	12,5	14	43,8	11	34,4	4,03
	X2.6	0	0	9	28,1	6	18,8	14	43,8	3	9,4	3,34
Rata-Rata Indikator Variabel Lingkungan Kerja												3,86

Berdasarkan analisis deskriptif jawaban responden pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai rata-rata skor yang diperoleh untuk indikator lingkungan kerja secara keseluruhan sebesar 3,86 hal ini dikategorikan baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di PT.Cahaya Aspal Buton (CAB) baik itu secara fisik maupun non fisik sudah baik sehingga diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

c. Kinerja Karyawan

No	Item	Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y)										Mean
		STS		TS		RR		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y	Y.1	1	3,1	1	3,1	4	12,5	16	50,0	10	31,3	4,03
	Y.2	0	0	1	3,1	3	9,4	16	50,0	12	37,5	4,22
	Y.3	1	3,1	13	40,6	10	31,3	5	15,6	3	9,4	2,88
	Y.4	0	0	3	9,4	5	15,6	15	46,9	9	28,1	3,94
	Y.5	0	0	3	9,4	4	12,5	13	40,6	12	37,5	4,06
	Y.6	2	6,3	8	25,0	4	12,5	15	46,9	3	9,4	3,28
	Y.7	0	0	3	9,4	4	12,5	12	37,5	12	37,5	4,09
	Y.8	3	9,4	8	25,0	5	15,6	14	43,8	2	6,3	3,13
Rata-Rata Indikator Variabel Kinerja Karyawan												3,70

Berdasarkan hasil analisis deskriptif jawaban responden pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai rata-rata untuk indikator kinerja karyawan secara keseluruhan sebesar 3,70 hal ini dikategorikan baik, dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT.Cahaya Aspal Buton (CAB) sudah baik sehingga diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja perusahaan.



### 3. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa keseluruhan instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid, hal ini dapat diketahui dari nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari pada level of significant ( $\alpha$ ) yang ditetapkan yaitu 0.05. Selanjutnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Uji validitas

Variabel Penelitian	Instrument Penelitian	Koefisien Korelasi	Keterangan
Karakteristik Individu	X1.1	0,784	Valid
	X1.2	0,516	Valid
	X1.3	0,621	Valid
	X1.4	0,630	Valid
	X1.5	0,713	Valid
	X1.6	0,784	Valid
	X1.7	0,764	Valid
	X1.8	0,581	Valid
	X1.9	0,713	Valid
	X1.10	0,870	Valid
Lingkungan Kerja (Non Fisik Dan Fisik)	X2.1	0,612	Valid
	X2.2	0,721	Valid
	X2.3	0,706	Valid
	X2.4	0,714	Valid
	X2.5	0,800	Valid
	X2.6	0,567	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,688	Valid
	Y.2	0,679	Valid
	Y.3	0,624	Valid
	Y.4	0,536	Valid
	Y.5	0,814	Valid
	Y.6	0,689	Valid
	Y.7	0,774	Valid
	Y.8	0,822	Valid

Berdasarkan hasil pengujian validitas untuk instrument kuesioner karakteristik individu, lingkungan kerja dan kinerja karyawan sebagaimana terlihat pada tabel diatas, diketahui bahwa seluruh item instrument kuesioner valid.

### 4. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrument penelitian yang dipakai digunakan berulang kali pada waktu yang berbeda. Untuk mengetahui



reliabel atau tidak dari alat ukur yang digunakan, di uji dengan menggunakan koefisien alpha crobach ( $\alpha$ ). Instrument dianggap telah memenuhi tingkat keandalan yang dapat diterima, jika nilai koefisien reliabilitas yang terukur adalah  $\geq 0,60$  (Gozali : 2005). Selengkapnya dapat dilihat pada berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Alpha Cronbach's	Keterangan
Penelitian		
Karakteristik		
Individu	0,767	RELIABEL
Lingkungan		
Kerja	0,769	RELIABEL
Kinerja		
Karyawan	0,772	RELIABEL

Berdasarkan tabel diatas maka seluruh variabel (sub variabel) dalam instrument penelitian ini dinyatakan reliabel. Hal ini sesuai dengan kinerja yang diajukan, dimana nilai koefisien alpha cronbach's yang dihasilkan oleh masing-masing variabel (sub variable)  $\geq 0,60$  sehingga analisis data dapat dilanjutkan untuk melihat pengaruh antar variabel sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

#### 5. Analisis Regresi Linear Berganda

Pada pembahasan sebelumnya telah dikemukakan bahwa untuk dapat mencapai tujuan dan menjawab hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu apakah karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk melihat pengaruh tersebut alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Liner Berganda

Variabel	Koefisien	$t_{hitung}$	Sig.t	keretangan
Independent	Regresi( $\beta$ )			

Karakteristik Individu(X1)	0,279	2.115	0,043	Signifikan
Lingkungan Kerja(X2)	0,697	5.281	0,000	Signifikan
<b>R</b>	<b>= 0,960</b>			
<b>R-Square</b>	<b>= 0,921</b>		<b>N = 32</b>	
<b>F<sub>hitung</sub></b>	<b>= 169.813</b>	<b>F<sub>tabel</sub> = 3,32</b>	<b>α = 0,05</b>	
<b>Sig.F</b>	<b>= 0,000</b>	<b>t<sub>tabel</sub> = 2,045</b>		
<b>Standar Error = 1.60830</b>				

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda menggunakan IMB SPSS pada tabel diatas, maka diperoleh penjelasan sebagai berikut:

1. Nilai R (angka koefisien korelasi) sebesar 0,960 menunjukkan bahwa keeratan hubungan langsung antara variabel karakteristik individu (X1) dan lingkungan kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0, 960, sehingga hubungan ini secara statistika tergolong sangat kuat.
2. Nilai R<sup>2</sup> (R-Square) sebesar 0,921 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung variabel karakteristik individu (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan(Y) sebesar 92,1% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini sebesar 7,9%.

Sehingga dapat diperoleh model analisis regresi linear berganda sebagai model penjelasa pengaruh karakteristik individu (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan pada PT.Cahaya Aspal Buton (CAB) adalah sebagai berikut:

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

$$Y = a + 0,279X_1 + 0,697X_2 + 1.60830$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Karakteristik Individu

X<sub>2</sub> = Lingkungan Kerja

b<sub>1</sub> = 0,279

b<sub>2</sub> = 0,697

e = 1.60830

Nilai koefisien regresi variabel karakteristik individu sebesar 0,279 artinya adalah setiap peningkatan karakteristik individu sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 27,9% dengan asumsi variabel lain tetap.

Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,697, artinya bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 69,7% dengan asumsi variabel lain tetap.

#### Hasil Pengujian Hipotesis

H1 :Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Cahaya Aspal Buton (CAB).

Uji simultan atau uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama atau simultan. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau taraf kesalahan  $\alpha = 0,05 > sig F$  berarti H1 diterima dan H0 ditolak, begitu pula sebaliknya. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda yang terdapat pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  169.813 lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu 3,32 dengan tingkat signifikan 0,000 jika dibandingkan dengan taraf signifikan 0,05. Maka nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 dapat diartikan bahwa hipotesis pertama diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

H2 : Karakteristik Individu Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Cahaya Aspal Buton (CAB).

Variabel karakteristik individu ( $X_1$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Cahaya Aspal Buton (CAB). Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung} = 2.115 > t_{tabel}$  2,045. Selanjutnya berdasarkan nilai signifikan  $t = 0,043$  lebih kecil dari nilai LOS 0,05. Nilai ini menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

H3 :Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karayan pada PT.Cahaya Aspal Buton (CAB).

Variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Cahaya Aspal Buton (CAB). Hal ini

ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung} = 5.281 > t_{tabel} = 2,045$ . Selanjutnya berdasarkan nilai signifikan  $t = 0,000$  lebih kecil dari LOS nilai  $0,05$ . Nilai ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian dapat diterima. Berkaitan dengan hasil tersebut, diperoleh bahwa variabel bebas yang paling berpengaruh adalah variabel lingkungan kerja, dengan nilai  $t$  hitung paling besar yaitu  $5.281$ , hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja PT.Cahaya Aspal Buton (CAB) memuaskan dan memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Simultan

Hasil analisis data mengidentifikasi bahwa variabel karakteristik individu ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara simultan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT.Cahaya Aspal Buton (CAB). Hal ini berarti bahwa tinggi rendahnya kinerja karyawan PT.Cahaya Aspal Buton (CAB) ini sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu dan lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Peoni 2014, mengenai pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT. Tapsen (Persero) Cabang Manado). Sehingga dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Cahaya Aspal Buton (CAB) di Sulawesi Tenggara

### 2. Pengaruh Parsial

#### a. Pengaruh Karakteristik Individu ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Arah dan signifikan pengaruh karakteristik individu ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), ditunjukkan pada angka koefisien regresi sebesar  $0,279$  dengan nilai signifikan yang lebih kecil dari pada  $0,05$  ( $Sig.t$   $0,043 < 0,05$ ). Angka ini mengindikasikan bahwa karakteristik individu ( $X_1$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada taraf kepercayaan  $95\%$ . Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik karakteristik individu, maka akan semakin mempengaruhi kinerja karyawan pada

PT.Cahaya Aspal Buton (CAB). Kinerja yang bagus dari usaha kerja sama antar individu berhubungan dengan pelaksanaan yang dapat mencapai tujuan dalam suatu sistem dan ditentukan oleh suatu pandangan yang dapat memenuhi kebutuhan sistem-sistem itu sendiri. Pada dasarnya kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya sangat dipengaruhi oleh karakteristik yang dimilikinya, semakin baik karakteristik karyawan pada sebuah organisasi, semakin tinggi pula kinerja dan prestasi yang dicapai. Selain itu karakteristik individu juga dapat berperan dalam kkkpeningkatan kinerja karyawan dalam hal ini pemimpin perusahaan dituntut untuk bisa memenuhi perbedaan karakteristik karyawannya ketika akan memberikan tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan bidang keahlian masing-masing.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Rahamat Hidayat dan Anna Caforina (2017) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara parsial pada variabel karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT Cladtek Bi-Metal Manufacturing

#### b. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Arah dan signifikan pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukan pada angka koefisien regresi sebesar 0,697 dengan nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05 (Sig.<sub>t</sub> 0,000,<0,05). Angka ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja (X2) secara parsial mempunyai berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada taraf kepercayaan 95%. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka akan semakin mempengaruhi kinerja karyawan pada PT.Cahaya Aspal Buton (CAB). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Ghirtoffel Kojo dan Rudy Wenas (2015) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini juga sesuai dengan teorinya Nitisemito (1996:109) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.



## CONCLUSIONS AND SUGGESTIONS

Berdasarkan hasil analisis data, pembuktian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan penelitian sebagai berikut: Karakteristik individu (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Aspal Buton (CAB). Sehingga karakteristik individu dan lingkungan kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Cahaya Aspal Buton (CAB). Karakteristik individu (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Aspal Buton (CAB). Artinya semakin baik karakteristik individu dalam sebuah perusahaan maka akan semakin baik pula peningkatan kinerja karyawan sehingga target produksi PT. Cahaya Aspal Buton (CAB). Lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Aspal Buton (CAB). Artinya jika lingkungan kerja pada PT. Cahaya Aspal Buton ini terus ditingkatkan dan diperhatikan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Cahaya Aspal Buton (CAB).

Bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan lebih banyak literatur sebagai bahan analisa agar memperkaya pengetahuan, karena dalam penelitian ini hanya berfokus pada kinerja karyawan pada PT. Cahaya Aspal Buton (CAB) di Sulawesi Tenggara, sehingga penggunaan hasil ini hanya relevan untuk kinerja karyawan saja. Dan diharapkan peneliti selanjutnya mampu membandingkan bagaimana variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sehingga dapat menyempurnakan penelitian ini dan mampu menyajikan keragaman hasil.

Bagi perusahaan, Perusahaan perlu memperhatikan karakteristik individu agar dapat lebih baik lagi, dimana dilihat dari alat analisis regresi linier bergandanya nilai koefisien regresinya sangat rendah. Oleh karena itu perusahaan harus tetap meningkatkan dan memperhatikan karakteristik individu dalam perusahaan sehingga diharapkan hasil kinerja karyawan dapat meningkat dan tujuan organisasi tercapai.

Perusahaan juga perlu memperhatikan lingkungannya, dimana kebisingan ditempat memiliki nilai rata-rata indikator yang rendah diantara indikator yang lain, maka perlu melakukan perencanaan dan perancangan tata letak peralatan



yang baik supaya berguna untuk penunjang kelancaran produksi sehingga kinerja karyawan meningkat dan hasil produksi mencapai target perusahaan

## DAFTAR PUSTAKA

- Darmadi. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang*. Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, 3(3), 240–247.
- Dessler. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* : buku 1. Jakarta: Indeks.
- Estiningsih. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja*. Jurnal MBIA. Vol. 17.No.2
- Flippo. (2018). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Hanifah. (2019). *Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Twisting pada PT. Dewa Sutratex IICimahi*.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 1(1), 9–25.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama: Bandung.
- Sembiring. (2020). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan*. Jurnal Jurakunman. Vol: 13, No: 1.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sukmawati. et,al. (2020). *Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, etos kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Dimensi, 9(3), 461–479.

# 13%

SIMILARITY INDEX

### PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://ojs.unik-kediri.ac.id">ojs.unik-kediri.ac.id</a> Internet	134 words — 3%
2	<a href="http://repository.unisma.ac.id">repository.unisma.ac.id</a> Internet	41 words — 1%
3	<a href="http://repository.upy.ac.id">repository.upy.ac.id</a> Internet	38 words — 1%
4	<a href="http://repositori.umsu.ac.id">repositori.umsu.ac.id</a> Internet	31 words — 1%
5	<a href="http://repository.umsu.ac.id">repository.umsu.ac.id</a> Internet	30 words — 1%
6	<a href="http://ejurnal.politeknikpratama.ac.id">ejurnal.politeknikpratama.ac.id</a> Internet	25 words — < 1%
7	<a href="http://eprints.iain-surakarta.ac.id">eprints.iain-surakarta.ac.id</a> Internet	24 words — < 1%
8	<a href="http://repository.untag-sby.ac.id">repository.untag-sby.ac.id</a> Internet	24 words — < 1%
9	<a href="http://jurnal.untad.ac.id">jurnal.untad.ac.id</a> Internet	23 words — < 1%
10	<a href="http://repository.ubaya.ac.id">repository.ubaya.ac.id</a> Internet	

21 words — < 1%

11 123dok.com  
Internet

20 words — < 1%

12 Muthiah Hanafathinah Rahmi, Syahrir Mallongi, Siti Sukmawati S. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. TASPEN (Persero) Makassar", PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, 2020  
Crossref

20 words — < 1%

13 eprints.pancabudi.ac.id  
Internet

20 words — < 1%

14 journal.ukmc.ac.id  
Internet

20 words — < 1%

15 eprints.ubhara.ac.id  
Internet

17 words — < 1%

16 repository.ub.ac.id  
Internet

17 words — < 1%

17 id.123dok.com  
Internet

16 words — < 1%

18 www.coursehero.com  
Internet

16 words — < 1%

19 dspace.umkt.ac.id  
Internet

15 words — < 1%

20 e-journal.unmas.ac.id  
Internet

13 words — < 1%

21	<a href="http://press.uhnsugriwa.ac.id">press.uhnsugriwa.ac.id</a> Internet	13 words — < 1%
22	<a href="http://scholar.ummetro.ac.id">scholar.ummetro.ac.id</a> Internet	13 words — < 1%
23	<a href="http://download.garuda.kemdikbud.go.id">download.garuda.kemdikbud.go.id</a> Internet	12 words — < 1%
24	<a href="http://jurnal.faperta-unras.ac.id">jurnal.faperta-unras.ac.id</a> Internet	12 words — < 1%
25	Sri Wayati Ningsih, Lina Mahardiana, Risnawati Risnawati. "PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR KELURAHAN DI WILAYAH KECAMATAN MANTIKULORE KOTA PALU", Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT), 2017 Crossref	10 words — < 1%
26	<a href="http://eprints.polsri.ac.id">eprints.polsri.ac.id</a> Internet	10 words — < 1%
27	<a href="http://jim.unisma.ac.id">jim.unisma.ac.id</a> Internet	10 words — < 1%
28	<a href="http://ejurnal.poliban.ac.id">ejurnal.poliban.ac.id</a> Internet	9 words — < 1%
29	<a href="http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id">jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id</a> Internet	9 words — < 1%
30	<a href="http://eprints.undip.ac.id">eprints.undip.ac.id</a> Internet	8 words — < 1%
31	<a href="http://repository.uinjambi.ac.id">repository.uinjambi.ac.id</a> Internet	8 words — < 1%

---

EXCLUDE QUOTES ON

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE SOURCES OFF

EXCLUDE MATCHES OFF