

Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Halmahera Grup

Imam Rosyidin

Magister Manajemen, Universitas Islam Kadiri

Abstract

This study purposed to examine the effect of variable individual characteristics , work environment, and job environment on their employee performance. The multiple regression analysis is used to analyze the data in this study. Data analysis are implied on CV. Halmahera Group. A total of 100 as population of study, just 50 employee of the population used as sample. The results of this study indicate that the increasing of individual characteristics , work environment, and job environment will increase the employee performance.

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel karakteristik individu, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Alat analisis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Analisis data dilakukan pada perusahaan CV. Halmahera Grup. Sebanyak 100 orang karyawan sebagai anggota populasi penelitian, sebagai sampel penelitian adalah 50 orang karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan current ratio dan firm size yang meningkat akan menurunkan harga saham dan perusahaan yang tingkat earning per share-nya yang tinggi akan meningkatkan nilai harga saham.

Kata Kunci : karakteristik individu, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan

Latar Belakang Teoritis

Merupakan keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat karyawan puas bekerja di perusahaan. Dengan tercapainya kepuasan kerja karyawan, kinerja pun akan meningkat. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya adalah kesesuaian pekerjaan, kebijaksanaan organisasi termasuk kesempatan untuk berkembang, lingkungan kerja dan perilaku atasan. Jika karyawan merasa tidak puas maka ada beberapa hal yang mungkin akan dilakukan yaitu, karyawan akan berfikir untuk meninggalkan pekerjaan. Sementara itu Kepuasan kerja mengekspresikan sejumlah kesesuaian antara harapan seseorang tentang pekerjaannya yang dapat berupa prestasi kerja yang diberikan oleh perusahaan dan imbalan yang diberikan atas pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Halmahera Grup.

Metode

Variabel Penelitian

Identifikasi Variabel Penelitian

1. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Karyawan.

2. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah karakteristik individu, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di CV. Halmahera Grup.

Definisi Operasional Variabel

1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan apa yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi

2. Karakteristik Individu (X₁)

Karakteristik individu merupakan perilaku karyawan yang mempengaruhi memotivasi, menginisiasi, kinerja, dan aktualisasi karir karyawan

3. Lingkungan Kerja (X₃)

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

4. Kepuasan Kerja (X₄)

Kepuasan kerja sebagai kombinasi psikologis fisiologis dan lingkungan yang menyebabkan individu menyukai pekerjaannya.

Teknik dan Pendekatan Penelitian

Teknik Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian *ex-post-facto*.

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif.

POPULASI DAN SAMPEL

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah 100 orang karyawan CV. Halmahera Grup.

Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan metode *purposive sampling* maka terdapat 50 karyawan yang menjadi sampel.

Teknik Penelitian Data

Sumber Data

Data didapat dari CV. Halmahera Grup.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan.

Teknik Analisa Data

Jenis Analisis

Pengujian Asumsi Klasik

Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2005: 110) “Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”.

2) Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2005: 91-92) “Uji multikolinieritas bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*)”.

3) Uji Autokorelasi

Tujuan uji autokorelasi menurut Ghozali (2005: 95) adalah :

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan periode t-1 (sebelumnya).

4) Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*). Persamaan umum regresi dalam penelitian ini adalah :

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

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghozali (2005: 83) “Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.”

Norma Keputusan

Pengujian terhadap hipotesis dilakukan dengan cara sebagai berikut:

Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Menurut Ghozali (2005 : 84) “Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Uji Regresi Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2005:84) “Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen”.

Hasil Penelitian

Interprestasi Hasil Analisis Data

Hasil Uji Validitas dan Realiabilitas

Hasil dari uji validitas menunjukkan bahwa semua item pada variabel adalah valid ditandai dengan r tabel yang lebih kecil ketimbang r hitung.

Sementara itu dari hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pada variabel adalah reliabel ditunjukkan dengan nilai seluruh item pada variabel yang lebih besar ketimbang nilai *alpha cronbach's*.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

1. Analisis grafik

Hal ini dasar pengambilan keputusan, bahwa bentuk pola yang simetris, distribusi data tidak menceng ke kanan

atau menceng ke kiri dan data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas

2. Analisis statistik
Uji normalitas dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov* (K-S) menunjukkan bahwa data residual yang diolah berdistribusi normal, hal ini ditunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,600. Angka ini lebih besar dari $\alpha = 0,05$, sehingga hasil ini menunjukkan data berdistribusi normal.
3. Uji Multikolinieritas
Uji asumsi klasik yang kedua adalah uji multikolinieritas. Pada model regresi yang baik seharusnya antar variabel independen tidak terjadi korelasi. Variabel karakteristik individu, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0.245, 0.246, 0.987 yang lebih besar dari 0,10 dan VIF sebesar 4.081, 4.063, 1.013, yang lebih kecil dari 10. dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multikolinieritas.
4. Uji Autokorelasi
Diketahui bahwa hasil hitung Durbin Watson sebesar 1,718 sedangkan dalam tabel DW untuk "k"= 3 dan N=50 besarnya DW- tabel: *dl* (batas luar) = 1,421. *du* (batas dalam) = 1,718. $4 - du = 2,282$ dan $4 - dl = 2,579$ Dengan demikian $1,421 < 1,718 < 2,579$. sehingga model regresi tersebut tidak terdapat masalah autokorelasi, maka dari perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa DW-test terletak pada daerah uji.
5. Uji Heteroskedastisitas
Uji asumsi klasik yang terakhir adalah uji heteroskedastisitas. Grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dan ini menunjukkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.
6. Hasil analisis regresi linier berganda yang diperoleh dari hasil analisis yaitu $Y = 0,338 X_1 + 0,3277 X_2 + 0,818 X_3 + \epsilon$

Pembahasan

Pengaruh karakteristik Individu terhadap Kinerja karyawan

Dari hasil uji t didapat nilai probabilitas karakteristik individu lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu $0,035 < 0,05$. Berarti karakteristik individ berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan

Dari hasil uji t didapat nilai probabilitas lingkungan kerja lebih besar dari taraf signifikansi yaitu $0,040 > 0,05$. Sehingga dapat dikatakan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan

Dari hasil uji t didapat nilai probabilitas kepuasan kerja lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat dikatakan variabel EPS berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh karakteristik individu, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa secara simultan karakteristik individu, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap harga saham. Dapat diperoleh nilai signifikan Uji F sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu 0,05 atau 5%, sehingga dapat dikatakan bahwa secara simultan karakteristik individu, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

1. Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Halmahera Group.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan yawan pada CV. Halmahera Group.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Halmahera Group.
4. Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Halmahera Group.

Daftar Pustaka

- Algifari, 2010. *Statistika Deskriptif Plus Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta. UPP STIM YKPN.
- Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2013. *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*. Jurnal *Economica* Volume 9 Nomor 2 Oktober 2013. Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka. Cipta. Erna, F. Jakarta
- As'ad, Moh. 2004. *Psikologi Industri*. Penerbit Liberty. Yogyakarta.
- Gibson, et al. 1995. *Organisasi dan Manajemen*. Erlangga. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang:Undip
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Hurriyati, Ratih. 2005. *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen*. ALFABETA. Bandung.
- Jahrie dan Hariono.1999. *Human Resource Management*. Cetakan Pertama. Jakarta. Asosiasi Institut Manajemen Indonesia.
- Kreitner, R. and Kinicki, A. 2004. *Organizational Behavior*. McGraw Hill. New York.
- Malayu, S.P. Hasibuan 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Luthans, Fred. 1998. *Organizational Behavior (8th edition)*. By The McGrawhill Companies.
- Martoyo. 2000. *Jurnal Kepuasan Kerja*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mathis, Robert L. John H Jackson. 2002. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Muslih, Basthoumi. 2012. *Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di PT. Sang Hyang Seri (PERSERO) Regional III Malang*. Jurnal Aplikasi Manajemen Vol. 10 No. 4 Desember 2010. Program Pascasarjana Magister Manajemen FEB Universitas Brawijaya
- Nazir, Moh. 2009. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Bogor .
- Nitisemito, Alek. S. 2000. *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia. Bogor. Oei, Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Oei, Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Peoni, Harianus. 2014. *Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT. Taspem (Persero) Cabang Manado)*. Universitas Ratulangi Manado.
- Riduwan. 2005. *Dasar-dasar statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Robert Hoppock. 2001. *Jurnal Kepuasan Kerja*.<http://wangmuba.com/2009/03/04/pengertian-kinerja/>.
- Sani, Achmad. 2013. *Role of Procedural Justice, Organizational Commitment and Job Satisfaction on Job Performance : The Mediating Effects Of Organizational Citizenship Behavior*. 2013. Jurnal Internasional Bisnis dan Manajemen UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2009 (A) . *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Penerbit Mandar Maju. Bandung
- Sedarmayanti. 2009 (B). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Penerbit Mandar Maju. Bandung
- Sentono, Suryadi Perwiro. 2001. *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methods For Business*, Edisi 4. Buku 2. Salemba Empat. Jakarta.
- Setiawan, Joko. 2013. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Aneka Binareska*. Jurnal AKMENBIS Vol II, No 1 ISSN : 2302-6847. Hal 55-70 Maret 2013.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Asdi Mahasatya. Jakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kuantitatif Dan R&D)*. Alfabeta. Bandung.