

## **Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Infomedia Nusantara**

**Irawan Prasetyo**

Magister Manajemen, Universitas Islam Kadiri

### ***Abstract***

*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 Infomedia Nusantara Tbk. A total of 115 as population of study, just 50 employeef 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 PT. Infomedia Nusantara. Sebanyak 115 orang karyawan sebagai anggota populasi penelitian, sebagai sampel penelitian adalah 50 orang karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik individu, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

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

### **Latar Belakang Teoritis**

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu hal penting dalam suatu organisasi, dimana segala aktivitas yang terjadi merupakan perwujudan dari apa yang dilakukan SDM-nya. Seberapa canggihnya alat-alat yang digunakan perusahaan dalam menjalankan roda pengelolaannya, tidak akan ada gunanya apabila SDM dari perusahaan tersebut kurang terdidik dan terfasilitasi dengan baik. Apabila SDM atau karyawan dalam suatu perusahaan kurang dapat dikelola dengan baik, maka tujuan dari perusahaan dan laba yang diharapkan tidak akan maksimal.

Keberadaan manusia itu sendiri merupakan aset yang paling berharga dalam suatu organisasi, di mana masing-masing manusia atau individu mempunyai karakteristik dan keunikan masing-masing. Baik buruknya individu tersebut

tergantung dari bagaimana cara individu tersebut mengaplikasikan karakternya.

Robbins (2006:46) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mudah didefinisikan dan tersedia dalam berkas personalia seorang pegawai menampilkan beberapa karakteristik individu, diantaranya ialah usia, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan, masa jabatan.

Berdasarkan kutipan di atas, karakteristik-karakteristik individu yang berbeda akan memberikan kontribusi yang berbeda bagi organisasi atau perusahaan. Karyawan dengan karakteristik yang baik akan berdampak positif bagi perusahaan sedangkan karyawan yang mempunyai karakter yang buruk justru akan membuat dampak yang buruk bagi perusahaan.

Perusahaan seharusnya mengetahui bahwa karyawan

merupakan aset penting sehingga perusahaan perlu memperhatikan keberadaannya dengan memberikan fasilitas kebutuhan karyawan dalam bekerja. Selain karakteristik individu ada juga faktor yang berpengaruh langsung pada karyawan yang keberadaannya tidak dapat dipisahkan dalam tercapainya suatu tujuan perusahaan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana pegawai beraktivitas sehari-hari, dan segala sesuatu fisik atau *non fisik* yang ada di sekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, berdasarkan hal itu perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja pada perusahaan.

Lingkungan kerja yang baik dapat memotivasi karyawan dalam memacu semangat kerja dalam menjalankan aktivitas kerja sehingga meningkatkan kinerja pegawai dalam perusahaan. Sebaliknya pula lingkungan kerja yang buruk dapat menjadi penyebab kemangkiran kerja karyawan dan menghambat aktivitas pegawai dalam menjalankan pekerjaannya dan mempengaruhi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya sehingga kinerja yang di hasilkan oleh pegawai menjadi tidak efektif dan efisien.

Menurut Sedarmayati (2009:2) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedarmayanti (2009:26) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni lingkungan kerja fisik yang merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik

dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).

Selain itu, ada juga lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Uraian di atas telah menjelaskan bagaimana pentingnya karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada perusahaan, uraian di atas menunjukkan perusahaan harus dapat mengkondisikan keadaan lingkungan kerja perusahaannya sesuai dengan karakteristik individu pegawainya demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Robbins (2006) menjelaskan bahwa kinerja merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi. Kinerja ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan

Sementara menurut Sedarmayanti (2009:50) menjelaskan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja.

Faktor lain yang dapat memberikan dampak karyawan dalam menjalankan aktivitas kerjanya adalah kepuasan kerja karyawan. Adalah menjadi

tugas manajemen agar karyawan memiliki semangat kerja dan moral yang tinggi serta ulet dalam bekerja. Biasanya karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan.

Untuk itu 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.

Menurut Handoko menjelaskan bahwa (2012:193) Kepuasan Kerja adalah Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan mereka, yang biasanya tampak dalam sikap positif para karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Tujuan penelitian ini yakni untuk :

1. Menguji signifikansi pengaruh variabel karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.
2. Menguji signifikansi pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Menguji signifikansi pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Menguji signifikansi pengaruh variabel karakteristik individu, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

## Metode Penelitian

### Definisi Operasional Variabel

#### 1. Kinerja Karyawan (Y)

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

#### 2. Karakteristik Individu ( $X_1$ )

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

#### 3. Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

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

#### 4. Kepuasan Kerja ( $X_4$ )

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

#### Sampel

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

#### Teknik Analisa Data

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

#### 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 Dan Pembahasan

- 1) 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
- 2) 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.
- 3) 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.
- 4) 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 PT. Infomedia Nusantara.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Infomedia Nusantara.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Infomedia Nusantara.
4. Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Infomedia Nusantara.

### Daftar Pustaka

- 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.
- 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 Personalia*. 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. Taspen (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.
- 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. Awetama Binareksa*. 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.