

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Suhandra Makkasau

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palopo

Email : andra.makkasau@umpalopo.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh karakteristik individu, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini, karakteristik individu yang dimiliki oleh karyawan menunjang pencapaian tingkat kinerja karyawan, semakin baiknya karakteristik individu diperlihatkan dengan semakin baiknya, perilaku, minat, kemampuan dan sikap yang dimiliki dan dikembangkan karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu. Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu. Hal tersebut dibuktikan dengan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik F (simultan) diperoleh nilai t hitung sebesar 82,705 lebih besar dari nilai F tabel yaitu 2,866 dan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan persentase pengaruh sebesar 87,30% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Dengan kata lain bahwa hipotesis keempat yang menyatakan bahwa karakteristik individu, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : **Karakteristik Individu, Lingkungan, Disiplin, Kinerja**

ABSTRACT

This study aims to determine how the influence of individual characteristics, work environment and work discipline on employee performance. In this case, the individual characteristics possessed by employees support the achievement of employee performance levels, the better the individual characteristics are shown by the better, the behavior, interests, abilities and attitudes possessed and developed by the employees of PT. Sumber Graha Sejahtera Branch of Luwu Regency. From the results of hypothesis testing conducted shows that the individual characteristic variables, work environment and work discipline together have a significant effect on employee performance at PT. Sumber Graha Sejahtera Branch of Luwu Regency. This is evidenced by testing the hypothesis using the F statistical test (simultaneous), the t value of 82.705 is greater than the F table value of 2.866 and the significance probability value of 0.000 is less than 0.05 with a percentage of influence of 87.30% while the rest influenced by other factors not examined in this study. In other words, the fourth hypothesis states that individual characteristics, work environment and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance.

Keywords : Individual Characteristics, Environment, Discipline, Performance

PENDAHULUAN

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti karakteristik individu, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Dalam hal ini peran manajemen suatu perusahaan sangat penting dalam mendukung kemajuan karyawannya. Faktor karakteristik individu, lingkungan kerja dan disiplin kerja dapat mendukung serta mendorong karyawan suatu perusahaan untuk dapat bekerja dengan baik yang sesuai dengan keinginan manajer perusahaan agar dapat tercapainya tujuan perusahaan tersebut.

Karakteristik individu yang berbeda-beda pada setiap individu menciptakan kontribusi kinerja yang berbeda pula pada perusahaan. Perbedaan karakteristik pada karyawan disebabkan oleh beberapa hal, misalnya latar belakang sikap, kemampuan, minat dan faktor lainnya dari karyawan itu sendiri. Keberagaman perilaku tersebut akan mempengaruhi jalannya kegiatan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yang salah satunya seperti karakteristik karyawan.

Karyawan dengan karakteristik yang baik akan menjadikan karyawan tersebut lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaannya, sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi optimal dan sangat baik pengaruhnya bagi perusahaan. Begitupula sebaliknya, karyawan dengan karakteristik yang buruk akan menghambat perusahaan dalam beroperasi dan berkembang. Berdasarkan hal itu dapat dipastikan bahwa perusahaan memiliki kriteria tertentu mengenai karyawan yang akan mereka pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja memiliki hubungan langsung dengan kinerja seorang karyawan. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Sedangkan dengan adanya lingkungan yang buruk akan mempengaruhi pekerja, produktivitas kerja menurun, karena pekerja merasa terganggu dalam melaksanakan pekerjaannya. Penting bagi perusahaan untuk dapat memberikan kondisi lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawannya dan juga semua pihak. Karena lingkungan kerja tempat setiap hari bekerja dan dalam jangka waktu yang lama, maka perlu adanya perhatian dan tata kelola yang baik demi terciptanya kinerja yang baik pula.

Selain karakteristik individu dan lingkungan kerja, disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai salah satu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi para karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh setiap organisasi atau perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan juga akan mengalami peningkatan sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan yang semakin ketat dewasa ini. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu merupakan salah satu perusahaan industri kayu lapis dengan bahan baku pembuatannya dari kayu gelondongan pohon sengon maupun afrikana yang diolah menjadi lembaran-lembaran tipis (*veneer*). Dalam hal ini, para karyawan yang bekerja pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu harus memiliki semangat kerja yang tinggi dalam rangka meningkatkan kinerja kerjanya yang nantinya diharapkan menghasilkan luaran kerja yang diharapkan bagi user demi terwujudnya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Dengan demikian, berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan di lokasi penelitian, penulis mengetahui bahwa kinerja kerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu tergolong masih minim. Hal tersebut terlihat dari sering tidak tercapainya target produksi sesuai dengan rencana perusahaan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pembahasan di atas, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian tersebut lebih lanjut dengan judul: “Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu.”

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori. Menurut Sugiyono (2012:21), penelitian eksplanatori merupakan penelitian yang juga disebut penelitian eksploratif, merupakan salah satu pendekatan penelitian yang bertujuan menemukan informasi mengenai sesuatu topik/masalah yang belum dipahami sepenuhnya oleh seorang peneliti.. Sedangkan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu yang bertempat di Desa Barowa, Kecamatan Bua, Kabupaten Luwu. Sedangkan waktu pelaksanaan penelitian direncanakan dimulai pada bulan Juni sampai dengan bulan Agustus tahun 2020.

Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sensus. Menurut Sugiyono (2012:118), teknik sampel jenuh atau disebut juga dengan istilah teknis sampel jenuh adalah teknik penentuan jumlah spesimen pada suatu penelitian apabila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Penggunaan sampel jenuh ini dikarenakan populasi yang diteliti memiliki jumlah yang relatif kecil atau kurang dari 100 orang. Karena populasi yang dijadikan subjek dalam penelitian ini hanya berjumlah 40 orang, maka semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitiannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen pada penelitian ini adalah karakteristik individu, lingkungan kerja dan disiplin kerja sedangkan variabel independennya adalah kinerja. Adapun hasil analisis regresi linear berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,147	2,586		1,604	,117
Karakterisitk Individu	,779	,204	,594	3,812	,001
Lingkungan Kerja	-,306	,170	-,294	-1,800	,080
Disiplin Kerja	,566	,138	,640	4,103	,000

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Data Primer Diolah (2020)

3.1 Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu

Hasil pengujian variabel karakteristik individu menghasilkan koefisien regresi sebesar 0,799, yang berarti bahwa setiap peningkatan variabel karakteristik individu sebesar satu satuan akan mempengaruhi meningkatnya kinerja sebesar 0,799 satuan. Nilai t hitung sebesar 3,812 > dari nilai t tabel yaitu 2,028 sedangkan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,001 < dari 0,05, yang berarti bahwa variabel karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan karakteristik individu sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu diterima.

3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu

Hasil pengujian variabel lingkungan kerja diperoleh koefisien regresi sebesar (-) 0,306, yang berarti bahwa setiap peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar satu satuan akan mempengaruhi penurunan kinerja sebesar 0,306 satuan. Nilai t hitung sebesar (-)1,800 < dari nilai t tabel yaitu 2,028 dan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,080 lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu dengan kata lain bahwa hipotesis kedua yang menggambarkan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu tidak diterima.

3.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu

Hasil pengujian variabel disiplin kerja diperoleh koefisien regresi dengan nilai 0,566, yang menyatakan bahwa setiap peningkatan variabel disiplin kerja sebesar satu satuan akan mempengaruhi penurunan kinerja sebesar 0,566 satuan. Nilai t hitung sebesar 4,103 > dari nilai t tabel yaitu 2,028 dan besaran probabilitas signifikansi 0,000 < dari 0,05, yang berarti bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu dengan

kata lain bahwa hipotesis ketiga yang menggambarkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu diterima.

3.4 Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1725,600	3	575,200	82,705	,000 ^b
	Residual	250,375	36	6,955		
	Total	1975,975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja
Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Hasil uji hipotesis memperlihatkan bahwa variabel karakteristik individu, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu. Hal tersebut dibuktikan dengan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F diperoleh nilai t hitung $82,705 >$ dari nilai F tabel yaitu $2,866$ sedangkan nilai probabilitas signifikansi sebesar $0,000 <$ dari $0,05$ dengan persentase pengaruh sebesar $87,30\%$ kemudian sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dengan kata lain bahwa hipotesis keempat yang menggambarkan bahwa karakteristik individu, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu diterima.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat diuraikan dan ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a) Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu. Hal tersebut terlihat dari hasil uji

hipotesis diperoleh nilai regresi untuk variabel karakteristik individu dengan nilai positif sebesar 0,799 dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < \text{dari } 0,05$.

- b) Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu. Hal tersebut terlihat dari hasil uji hipotesis diperoleh koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja bernilai negatif sebesar $(-),306$ dan nilai signifikansi sebesar $0,080 > \text{dari } 0,05$.
- c) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu. Hal tersebut terlihat dari hasil uji hipotesis diperoleh koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja berpengaruh positif sebesar 0,566 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \text{dari } 0,05$.
- d) Karakteristik individu, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu. Hal tersebut terlihat dari hasil uji hipotesis diperoleh nilai F hitung sebesar 82,705 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \text{dari } 0,05$ dengan pengaruh sebesar 87,30%.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- [2] Darsono dan Siswandoko. 2013. *Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting.
- [3] Ghazali. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [4] Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- [5] Hasibuan, Malayu S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ke-16*, Jakarta: Bumi Aksara.
- [6] Ivancevich, Konopaske, Matteson. 2014. *Organizational Behavior and Management*. Mc Graw-Hill Book Company.
- [7] Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [8] Mathis, Jackson. 2011. *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta: Salemba Empat.
- [9] Muhidin. 2011. *Dasar-Dasar Metode Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- [10] Pabundu, Tika. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, cetakan ke-3*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [11] Panggabean, Mutiara Sibarani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [12] Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- [13] Robbins, Stephen P. 2010. *Perilaku Organisasi*. Diterjemahan oleh Benjamin Molan. Jakarta: PT Indeks.
- [14] Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- [15] Sanusi. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- [16] Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- [17] Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [18] Simamora, Henry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama edisi ke tiga. Yogyakarta: YKPN.
- [19] Sinambela, Lijan. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [20] Siregar, Syofian. 2010. *Statistik deskriptif untuk penelitian*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- [21] Subkhi, Akhmad dan Jauhar, Moh, 2013. *Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- [22] Schultz, D. & Schultz, E. S. 2010. *Psychology and work today(10 edition)*. New York: Pearson.
- [23] Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [24] Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- [25] Terry, George R. 2012. *Prinsip-Prinsip Manajemen*, penerjemah J-Smith D. F. M. Jakarta: Bumi Aksara.
- [26] Thoah, Miftah. 2012. *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- [27] Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- [28] Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [29] Winardi. 2013. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana.