

JUSIE

(Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi)

Volume VII, Nomor 01, Mei – Oktober 2022

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik individu terhadap Kinerja Pegawai pada PT. BPR Rangkiang Denai Kota Payakumbuh

Penulis : Hariman Syaleh, Rohimah Nur Nasution, Kuliman, Jennisa Dwina Indriani dan Mairinal Avis

Sumber : Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi, Volume VII, Nomor 01, Mei – Oktober 2022

Diterbitkan oleh : Jurusan PIPS FKIP UMMY Solok

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik individu terhadap Kinerja Pegawai pada PT. BPR Rangkaian Denai Kota Payakumbuh

Hariman Syaleh¹, Rohimah Nur Nasution², Kuliman³, Jennisa Dwina Indriani⁴, Mairinal Avis⁵

^{1,3,4,5}ITB Haji Agus Salim Bukittinggi

²AKPAR Paramitha Bukittinggi

Email: harimansyaleh@yahoo.co.id, rohimahnasution5@gmail.com, kulimanspirit@gmail.com, jennisadwindriani@gmail.com, avismairinal@gmail.com

ABSTRACT

Individual characteristics and work environment are factors that affect employee performance. This study aims to determine the effect of individual characteristics on employee performance, determine the effect of the work environment on employee performance and determine the effect of individual characteristics and work environment on employee performance. The results showed that the individual characteristics and work environment variables had a significant influence on employee performance. The results of multiple linear regression analysis show the magnitude of the influence of individual characteristics and work environment variables on employee performance as indicated by the Adjusted R Square (R^2) value of 0.488. This means that the magnitude of the influence of the individual characteristics and work environment variables in this study is only able to influence the employee performance variable by 48.8%.

Keyword : Individual, Work Environmen, Performance

ABSTRAK

Karakteristik individu dan lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan mengetahui pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan besarnya pengaruh variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari nilai Adjusted R Square (R^2) adalah sebesar 0.488. Hal ini berarti besarnya pengaruh dari variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja dalam penelitian ini hanya mampu mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 48.8%.

Kata Kunci : Individu, Lingkungan Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Sejarah terbentuknya Bank Perkreditan Rakyat (BPR) berakar sejak jaman penjajahan Belanda, Perkreditan Rakyat di Indonesia dimulai sejak abad 19 dengan berdirinya Bank Kredit Rakyat (BKR) dan Lumbung Desa, yang dibangun dengan tujuan membantu para petani, pegawai, dan buruh agar dapat melepaskan diri dari jeratan para lintah darat (rentenir) yang

membebankan dengan bunga sangat tinggi. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) ; Bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional dan/atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Berawal dari rasa keinginan untuk membantu dan mensejahterakan para petani, pegawai, dan buruh untuk melepaskan diri dari jerat para pelepas uang (rentenir) yang selalu memberikan kredit dengan bunga tinggi, maka dengan itu lembaga perkreditan rakyat mulai didirikan.

Landasan Hukum BPR ialah UU No.7/1992 tentang Perbankan sebagaimana telah diubah dengan membuat UU No.10/1998. Dalam UU tersebut secara tegas telah disebutkan bahwa BPR adalah Bank yang melaksanakan segala kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Kegiatan usaha BPR terutama ditujukan untuk melayani usaha-usaha kecil serta masyarakat di daerah pedesaan pada dasarnya. Bentuk hukum BPR dapat berupa Perseroan Terbatas maupun Perusahaan Daerah, atau Koperasi.

Pada provinsi Sumatera Barat terdapat 130 BPR. Pertumbuhan kredit Bank Perkreditan Rakyat di Sumatera Barat menjelang akhir tahun ini tercatat negatif. Kepala Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Perwakilan Sumbar Muhammad Ilham mengakui kinerja kredit BPR di wilayahnya tidak tumbuh akibat tekanan yang kuat terhadap industri perbankan. Data OJK Sumbar mencatatkan kredit BPR per Agustus 2014 justru turun 2,06% menjadi Rp1,15 triliun dari periode yang sama tahun sebelumnya Rp1,17 triliun. Kinerja kredit negatif itu mayoritas berasal dari BPR konvensional yang mencatatkan pertumbuhan turun 2,88% menjadi Rp1,01 triliun dari periode yang sama tahun sebelumnya Rp1,04 triliun. Sementara itu, tujuh BPR syariah masih mencatatkan pertumbuhan pembiayaan 4,56% atau menjadi Rp135 miliar dari periode yang sama tahun lalu Rp129 miliar.

PT BPR Rangkiang Denai adalah BPR dengan urutan 22 dari 130 BPR di Sumatera Barat. BPR Rangkiang Denai terletak pada BPR yang memiliki aset 25 milyar sampai dengan 50 milyar. Dan pada tahun 2012 BPR Rangkiang Denai adalah BPR terbaik di Sumatera Barat. PT. Bank Perkreditan Rakyat Rangkiang Denai, berkantor pusat di Jl. Soekarno - Hatta No 01 RT/RW 01/01 Kelurahan Daya Bangun Payakumbuh Barat, didirikan berdasarkan akta Notaris Anasrul Jambi, SH No 20 tanggal 26 Februari 2001 dan telah disahkan oleh Menteri Kehakiman dan Hak Azasi Manusia Republik Indonesia melalui surat keputusan Nomor AHU-85006.AH.01.02 tahun 2008 pada tanggal 12 November 2008. Izin operasional dari Menteri Keuangan Republik Indonesia nomor Kep.471/KM.13/1990 tanggal 25 Oktober 1990 dan diubah kembali dengan akta Notaris Hj Zarmiliza Zainal, SH, M.Kn, No 16 tertanggal 12 November 2012, notaris di Payakumbuh, dengan Surat Keterangan Menteri Hukum dan Hak Azasi Manusia Republik Indonesia No AHU-AH.01.10-45627 tertanggal 26 Desember 2012.

Adapun cakupan nasabah dari PT BPR Rangkiang Denai adalah para pedagang, petani dan juga usaha-usaha kecil lainnya. BPR Rangkiang Denai juga menyediakan kredit KPR (Kredit Perumahan) dan kredit kepemilikan kendaraan bermotor untuk masyarakat dengan tingkat suku bunga yang rendah. Sedangkan untuk tabungan, BPR Rangkiang Denai menggunakan sistem tabungan "bajapuk" atau tabungan yang dijemput ke rumah-rumah atau tempat-tempat usaha nasabah. Kebanyakan dari nasabah adalah pedagang di Pasar payakumbuh dan pasar Ibh.

PT BPR Rangkiang Denai mempunyai 2 orang dewan komisaris dan 2 orang direksi dan 43 karyawan. BPR Rangkiang Denai juga mempunyai 4 kantor kas yang tersebar di kota Payakumbuh. Masing-masing kantor kas memiliki 1 orang kepala kantor kas, 1 orang teller dan 2 orang marketing. Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya dalam organisasi yang meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Juga merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Sehingga antara organisasi dan individu yang ada di dalamnya merupakan suatu talenta yang tidak bisa dipisahkan.

Banyak karyawan yang tidak dapat mencapai target yang diberikan oleh perusahaan. Apalagi pada tahun 2020 dan tahun 2021, hanya beberapa target perusahaan yang bisa dicapai. Hal ini menyebabkan beberapa orang karyawan kontrak belum bisa diangkat menjadi karyawan tetap perusahaan. Hal ini juga dapat menyebabkan karyawan kontrak tersebut kurang

bersemangat dalam bekerja. Masalah lainnya yang dilihat dari karyawan PT BPR Rangkiang Denai adalah beberapa karyawan meminta tunjangan jabatan, seperti bagian penagihan, hal ini belum dapat dikabulkan oleh perusahaan karena tidak tercapainya target yang diberikan oleh perusahaan kepada mereka.

Pimpinan PT BPR Rangkiang Denai perlu memperhatikan karakteristik individu serta memandang lingkungan kerja yang aman dan kultur organisasi yang menjanjikan, sehingga karyawan atau pelaku individu dapat melaksanakan tugas dalam menunjang kinerja mereka. Lingkungan kerja dan karakteristik individu merupakan suatu hal yang penting untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan dengan memberikan yang terbaik dari dirinya baik waktu maupun tenaga demi tercapainya tujuan yang diinginkan khususnya bagi PT BPR Rangkiang Denai.

Bagi PT BPR Rangkiang Denai yang bergerak dalam bidang perbankan yang tujuannya adalah memberikan pelayanan jasa keuangan kepada masyarakat dalam bidang keuangan tidak dapat lepas dari peran karyawan yang melakukan aktivitasnya setiap hari. Oleh karena itu kemampuan pimpinan untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan bawahannya akan menentukan pelaksanaan kegiatan atau hasil kerja yang dicapai guna mencapai prestasi kerja yang optimal. Hal ini berkenaan dengan cara bagaimana karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan kepuasan kerja meningkat sehingga dicapai kinerja karyawan yang diharapkan.

Upaya-upaya yang dapat dilakukan oleh pimpinan PT BPR rangkiang Denai dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja tidak hanya tergantung pada besarnya gaji atau bonus semata, memotivasi karyawan sendiri yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan karakteristik individu merupakan komponen yang mempengaruhi mereka dalam melakukan pekerjaan. Jadi peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menstimulasi aspek-aspek yang lain yang membuat dirinya melakukan tindakan mengarah pada peningkatan produktivitas kerja.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Rangkiang Denai ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Rangkiang Denai ?
3. Bagaimana pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Rangkiang Denai ?

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survey yakni dengan mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan) (Sugiyono, 2013), dalam hal ini survey dan pengumpulan data di lakukan di BPR Rangkiang Denai Payakumbuh dengan cara mengedarkan kuesioner.

Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian
Penelitian dilakukan pada PT BPR Rangkiang Denai yang beralamat di Jl. Soekarno Hatta No 1 Payakumbuh
2. Waktu penelitian
Penelitian dilakukan pada bulan awal Desember 2014 – Maret 2015

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2002:57). Dengan demikian populasi yang akan digunakan penelitian bagi peneliti adalah seluruh karyawan PT BPR Rangkiang Denai yaitu 45 orang.

2. Sampel dan teknik penentuan sampel

Sampel adalah sebagian karakteristik yang menjadi sumber data sebenarnya dalam suatu penelitian (Sugiyono, 2002:57). Dari jumlah populasi. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purpose random sampling*, dengan mengambil sampel sebanyak 40 responden dari 45 orang jumlah karyawan PT BPR Rangkiang Denai. Diambil sebanyak 40 orang sampel, karena 5 orang dari karyawan tersebut merupakan karyawan baru yang masih dalam tahap percobaan.

Uji Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat kevalitan atau kesahihan suatu instrument. Uji validitas dalam penelitian ini dijelaskan sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi yang sebenarnya dari apa yang diukur. Teknik yang digunakan untuk uji validitas ini adalah korelasi *product moment* dari Pearson dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05$) dilakukandengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor totalnya. Interpretasi hasil uji validitas dilakukan dengan melihat nilai korelasi antara skor butir dengan skor total. Jika nilai korelasi suatu butir $> 0,3$, maka dapat disimpulkan bahwa butir tersebut adalah valid. Sebaliknya jika nilai korelasi suatu butir $< 0,3$, maka disimpulkan bahwa butir tersebut tidak valid (dinyatakan gugur). Rumus yang dapat digunakan untuk mengukur validitas suatu instrument adalah korelasi *product moment* (Sugiono, 2005:213).

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X^2)][N\sum Y^2 - (\sum Y^2)]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi tiap item

X = Jumlah alternative jawaban yang dipilih setiap responden dari setiap pernyataan

Y = Jumlah total seluruh alternative jawaban pada seluruh pertanyaan yang dipilih oleh seluruh responden.

N = Jumlah responden

Instrumen penelitian dianggap valid bila r hitung (r_{xy}) $>$ r table dengan menggunakan taraf kesalahan 5% (taraf kepercayaan 95%).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukuran dapat dipercaya atau diandalkan untuk menguji validitas, artinya reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat ukur di dalam mengukur gejala yang sama. Pengukuran ini menggunakan teknik *korelasi product moment* dari Karl person:

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X^2)][N\sum Y^2 - (\sum Y^2)]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi tiap item

- X = nilai item bernomor ganjil
- Y = nilai item bernomor genap
- N = Banyaknya responden

Setelah korelasi bernomor ganjil dan bernomor genap di dapat maka dimasukkan ke dalam rumus Spearman Brown untuk mencari koefisien reliabilitas.

$$R_{gg} = \frac{2(r_{xy})}{1 + r_{xy}}$$

Keterangan :

R_{gg} = Reliabilitas Instrumen

r_{xy} = Koefisien korelasi pengukuran

Interpretasi hasil uji teliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *alpha*. Jika nilai *alpha* suatu instrument kuesioner >0,6, maka dapat disimpulkan bahwa instrument kuesioner tersebut adalah reliable. Sebaliknya jika nilai *alpha* suatu butir <0,6, maka disimpulkan bahwa instrument kuesioner tersebut tidak reliable.

Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan metode kuadrat terkecil biasa (*Ordinary Least-Square*). Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya variabel independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi variabel yang lain konstan, dimana rumusnya (Ghozali, 2013):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Karakteristik Individu

a = Konstanta regresi

b₁,b₂ = Koefisien regresi

e = error/ faktor pengganggu

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen yang hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013).

Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model yang mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variable terikat terhadap variable bebas secara bersama-sama digunakan uji F dengan langkah-langkah sebagai berikut :

Hipotesis Statistik :

Ho : b₁, b₂ = 0, artinya Variabel lingkungan kerja dan karakterisitik individu tidak berpengaruh secarta simultan terhadap kinerja karyawan.

Ha : b₁, b₂ ≠ 0, artinya Variabel lingkungan kerja dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh terhdap kinerja karyawan.

- a. Menentukan nilai F hitung untuk menguji signifikansi dari koefisien regresi antara variable independent yaitu lingkungan kerja dan karakterisitik individu dengan variable dependennya kinerja karyawan, dengan rumus (Djarwanto,2001:193)

$$F_{reg} = \frac{R^2 (n - m - 1)}{m (1 - R^2)}$$

Keterangan :

F_{reg} = nilai F regresi

n = banyak subjek

m = banyak predictor

R^2 = Koefisien korelasi antara kriterium dengan predictor-predictor.

b. Menentukan criteria pengujian

Ho ditolak dan Ha diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

Ho diterima dan Ha ditolak jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

c. Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan anantara nilai F hitung dengan F table. Dimana jika Ho diterima maka lingkungan kerja dan karakterisitik individu secara simultan tidak berpengaruh terhdapa kinerja karyawan, dan jika Ho ditolak maka lingkungan kerja dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Kriteria pengujian:

H_0 : $b_{1,2} = 0$, Artinya, apakah suatu variabel lingkungan kerja dan karakteristik individu bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan

H_a : $b_{1,2} \neq 0$, Artinya, apakah suatu variabel lingkungan kerja dan karakteristik individu merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan

Cara melakukan uji t adalah sebagai berikut:

a. t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

b. t hitung < t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sebelum melakukan pengumpulan data untuk 40 sampel di BPR Rangkiang Denai, terlebih dahulu penelitian melakukan uji validitas dan reliabelitas dengan menggunakan 15 sampel, untuk mengetahui apakah instrumen pertanyaan mampu mengukur variabel yang diteliti atau tidak, uji coba ini menggunakan SPSS 20.

Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji statistik yang digunakan untuk menentukan seberapa valid suatu item pertanyaan mengukur variabel yang diteliti. Suatu indikator dikatakan valid bila skor total *Pearson Correlation* besar dari 0.30. Berikut merupakan hasil pengujian dari 15 responden.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

No	Daftar Pertanyaan	Total Pearson Correlation	Keterangan
	Lingkungan Kerja (X1)		
	Lingkungan Kerja Non Fisik		
1)	Anda sudah merasa nyaman dan aman bekerja di perusahaan ini	0.660	Valid
2)	Anda merasa cocok dengan pekerjaan yang anda lakukan di perusahaan ini	0.731	Valid
3)	Ada jaminan keamanan kerja di tempat anda bekerja ini	0.698	Valid
4)	Keamanan di tempat kerja anda terjamin	0.583	Valid
5)	Ruang gerak karyawan tidak dibatasi	0.774	Valid

6)	Hubungan antar karyawan berjalan dengan baik	0.911	Valid
7)	Hubungan atasan dan para karyawan terjalin dengan baik	0.871	Valid
Lingkungan Kerja Fisik			
8)	Penerangan lampu di tempat kerja anda sudah cukup baik	0.480	Valid
9)	Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi dll tersusun rapi di ruangan kerja	0.746	Valid
10)	Warna cat dinding yang dipakai di tempat kerja tidak mengganggu kenyamanan anda saat bekerja	0.778	Valid
11)	Suara bising yang terjadi di dalam dan luar kantor tidak mengganggu pekerjaan	0.781	Valid
12)	Suhu dan sirkulasi udara di tempat kerja anda sudah cukup baik	0.616	Valid
13)	Perusahaan sudah menyediakan sarana kamar mandi/kamar kecil yang memadai bagi para karyawan	0.527	Valid
14)	Perusahaan tempat anda bekerja menyediakan tempat belanja bagi para karyawan	0.659	Valid
15)	Perusahaan memberikan tunjangan kesehatan atau penggantian biaya pengobatan bagi karyawan	0.573	Valid
16)	Anda merasa tidak terganggu dengan kondisi ruangan tempat anda bekerja	0.769	Valid
17)	Kebersihan di lingkungan tempat kerja anda terjamin	0.537	Valid
Karakteristik Individu (X2)			
18)	Anda merasa bahwa pekerjaan anda ini sudah sesuai dengan tingkat pendidikan yang anda miliki	0.711	Valid
19)	Anda sebelumnya sudah mempunyai pengalaman kerja sebelum anda bekerja disini	0.523	Valid
20)	Anda merasa senang dan bersemangat bekerja di tempat ini	0.725	Valid
21)	Anda akan terus mengabdikan pada perusahaan ini	0.843	Valid
22)	Anda merasa dihargai oleh atasan atas keterampilan yang anda miliki	0.682	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
23)	Efektifitas kerja anda sudah cukup baik	0.832	valid
24)	Anda dan rekan kerja anda bekerja sama dengan baik	0.686	Valid
25)	Selama ini anda bekerja dengan bakat dan minat anda	0.536	Valid
26)	Anda cukup banyak mendapat pelajaran dan pengalaman di tempat anda bekerja	0.743	Valid
27)	Dalam bekerja anda mengeluarkan semua potensi yang anda miliki	0.485	Valid
28)	Anda merasa perusahaan adil dalam pemberian gaji	0.697	Valid
29)	Anda bekerja dengan baik dan teliti demi majunya perusahaan tempat anda bekerja	0.745	Valid
30)	Anda dapat menyelesaikan tugas dan kewajiban anda tepat waktu	0.743	Valid

Sumber : Data Uji Validitas (2022)

Berdasarkan Tabel 1 tergambar bahwa semua indikator yang di uji dalam penelitian ini valid yang berarti semua indikator mampu mengukur semua konsep yang dimaksud dalam penelitian ini.

Uji Reliabelitas

Uji reliabelitas merupakan uji statistik yang digunakan untuk menentukan reliabelitas serangkaian item pertanyaan dalam keandalannya mengukur suatu variabel. Variabel dianggap reliabel bila nilai *Cronch Alpha* lebih besar dari 0.60. Berikut merupakan hasil uji reliabel :

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Hasil Cronch Alpha	Keterangan
Lingkungan kerja	0.875	Reliabel
Karakteristik Individu	0.689	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.838	Reliabel

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas tergambar bahwa dari lima belas responden yang di uji memiliki nilai *Cronch Alpha* lebih besar dari 0,60, hal ini menggambarkan bahwa semua variabel reliabel untuk diteliti. Sehingga peneliti dapat melanjutkan untuk menambah 25 sampel lagi untuk dianalisis.

Sedangkan dari analisis regresi linier berganda yang dilakukan. diperoleh koefisien regresi, nilai t hitung dan probabilitas yang di tampilkan pada tabel 4.45 berikut :

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T - tabel	T - hitung	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	8.112	4.391		1.848		0.073
Lingkungan Kerja	0.157	0.062	0.327	2.518	2.021	0.016
Karakteristik Individu	0.718	0.188	0.494	3.807	2.021	0.001

Sumber : Data diolah (2022)

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih dari variabel independen dengan variabel dependen yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi. Berdasarkan hasil uji regresi di atas dapat ditulis dalam persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 8.112 + 0.157 X_1 + 0.718 X_2 + \epsilon$

Berdasarkan nilai koefisien pada variabel – variabel independen di atas diperoleh bahwa variabel independen karakteristik individu memiliki nilai terbesar dengan nilai koefisien 0.718 sedangkan nilai koefisien untuk lingkungan kerja adalah 0.157. Berdasarkan hasil tersebut diperoleh bahwa variabel karakteristik individu merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan di BPR Rangkiang Denai.

Hasil pengujian hipotesis terhadap variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BPR Rangkiang Denai. Hal ini dapat terlihat dari tabel 4.5 yakni di peroleh nilai t statistik yang lebih besar dari t tabel, yaitu sebesar 2.518 (t hitung) dan dibandingkan dengan t tabel (2.021), begitu pula dengan nilai probabilitas di peroleh yaitu 0.016 yang lebih kecil dari alpha (0.016 < 0.05) hal ini menjelaskan bahwa semakin baik lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam memproduksi.

Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat secara keseluruhan atau simultan. Dalam pengujian ini uji F digunakan untuk tingkat signifikansi dari variabel lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di BPR Rangkiang Denai. Jika F hitung lebih kecil dari F tabel (Fhitung < Ftabel) maka tidak ada pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen, atau sebaliknya ketika F hitung lebih besar dari F tabel (F hitung > F tabel) berarti seluruh variabel independen secara serempak mempengaruhi variabel dependen. Berikut merupakan hasil uji F :

Tabel 4. Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	193.198	2	96.599	17.626	.000 ^b
Residual	202.777	37	5.480		
Total	395.975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Karakteristik Karyawan, Lingkungan Kerja

Sumber : *Data Diolah (2022)*

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai F hitung 17.626 dengan probabilitas 0.00 sedangkan F tabel diperoleh 3.252 artinya F hitung lebih besar dari F tabel (17.626 > 3.252) dan nilai probabilitas 0.00 lebih kecil dari alpha (0.05). Hal ini menunjukkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, yakni variabel lingkungan kerja dan karakteristik individu secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan di BPR Rangkang Denai.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Sofyan (2013), Primayanti (2013) dan Gardjito (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap kinerja para karyawan dan jalannya operasi perusahaan, sehingga dengan demikian baik secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi tingkat produktivitas perusahaan. Lingkungan kerja yang baik tentu akan dapat meningkatkan produktivitas kerja para karyawan begitu pula sebaliknya lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan produktivitas kerja karyawan ikut menurun.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan (Analisa, 2011).

Kondisi lingkungan kerja sangat menentukan kinerja karyawan, hal ini didukung dari jawaban responden yang menyatakan bahwa responden merasa pencahayaan tempat kerja sudah baik, penerangan diobyek kerja cukup baik, lampu tempat kerja berfungsi dengan baik, fentilasi udara berfungsi dengan baik, sirkulasi udara yang cukup di ruang kerja, suhu udara ruang kerja nyaman, adanya tempat sampah diruang kerja, peralatan kerja bersih, dan toilet tempat kerja cukup bersih.

Berdasarkan analisis deskriptif variabel lingkungan kerja menunjukkan indikator dari lingkungan kerja yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah indikator penerangan di tempat kerja, hal ini sejalan dengan Sedarmayanti (2001) cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

Diikuti dengan indikator ketersediaan tempat belanja, yang mana dengan adanya tempat belanja akan memberikan kemudahan bagi karyawan sehingga karyawan tidak harus keluar dari lingkungan kantor dan meninggalkan pekerjaan sehingga tertunda penyelesaiannya. Indikator lingkungan kerja yang juga berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan adalah kenyamanan dan

keamanan kerja serta jaminan keamanan kerja. Hal ini sesuai dengan pernyataan Analisa (2011) bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

Apabila kondisi lingkungan kerja tetap dipertahankan atau ditingkatkan kualitasnya, maka para karyawan akan menjadikan tempat kerja merupakan suatu yang menyenangkan dalam melaksanakan aktivitas kerjanya, sehingga dapat mengurangi rasa lelah yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan yang nyaman dan aman akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya jika lingkungan tidak nyaman dan aman maka kinerja karyawan akan menurun. Hal yang sama dinyatakan oleh Analisa (2011) bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif, maka salah satu faktor yang harus diperhatikan perusahaan adalah lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi terbentuknya potensi sumber daya. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang memberikan rasa nyaman bagi karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaannya yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja yang dicapainya. Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan dapat meningkatkan gairah dan semangat kerja dalam perusahaan juga akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan produksi dalam suatu perusahaan akan berjalan baik yang pada akhirnya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Faktor lingkungan yang juga memiliki peranan yang sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan adalah pemberian imbalan yang sesuai prestasi (gaji tetap ataupun kompensasi). Menurut Robbins (2001) para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan, dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kemungkinan karyawan tersebut melakukan perbandingan sosial dengan karyawan bandingan yang sama di luar perusahaan. Jika gaji yang diberikan perusahaan lebih rendah dibandingkan dengan gaji yang berlaku di perusahaan yang sejenis dan memiliki tipe yang sama, maka akan timbul ketidakpuasan kerja karyawan terhadap gaji. Oleh karena itu gaji harus ditentukan sedemikian rupa agar kedua belah pihak (karyawan dan perusahaan) merasa sama-sama diuntungkan. Karena karyawan yang merasa puas dengan gaji yang diterimanya, maka dapat menciptakan kepuasan kerja yang diharapkan berpengaruh pada kinerja karyawan. Begitu pula Menurut Handoko (2001), yang menyatakan bahwa. Ketidakpuasan sebagai besar karyawan terhadap besarnya kompensasi sering diakibatkan adanya perasaan tidak diperlakukan dengan adil dan layak dalam pembayaran mereka. Pendapat serupa dikemukakan Hasibuan (2001) bahwa dengan balas jasa atau kompensasi, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

Berdasarkan tabel 3 di peroleh nilai t hitung untuk karakteristik individu sebesar 3.807 dan lebih besar dari t tabel ($3.807 > 2.021$) dengan probabilitas 0.01 dan lebih kecil dari alpha ($0.01 < 0.05$) sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara signifikan, karena pada dasarnya karakteristik individu yang baik dapat menggambarkan kemampuan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Supriyanto (2007), Husein dan Hady (2012), dan Peoni (2014), yang menyatakan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh yang

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya variabel karakteristik individu meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bila karakteristik individu karyawan itu baik maka kinerja karyawan dalam bekerja akan semakin baik.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka didapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di BPR Rangkiang Denai. Dapat dilihat pada nilai $t_{hitung} 2.910 > t_{tabel} 2.05183$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja baik secara fisik ataupun non fisik akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja.
2. Variabel karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di BPR Rangkiang Denai, dapat di lihat dari $t_{hitung} 2.679 > t_{tabel} 2.05183$. Hasil ini menunjukkan kecenderungan bahwa karakteristik individu karyawan akan mendukung kinerja karyawan dalam berproduksi.

Dari beberapa keterbatasan dan kelemahan - kelemahan yang peneliti jelaskan diatas, maka peneliti menyarankan dan mengharapkan perbaikan untuk menjadi perhatian bagi peneliti yang akan datang seperti:

1. Lingkungan kerja yang ada sekarang ini perlu ditingkatkan lagi karena dari kriteria responden masih rendah sehingga perlu ditingkatkan lagi dengan cara memfasilitasi semua kebutuhan di lingkungan tersebut agar kinerja maksimal.
2. Kemudian dari segi karakteristik individu perlu juga ditingkatkan lagi karena dari kriteria responden masih banyak yang nilainya cukup baik.
3. Penelitian yang akan datang diharapkan, untuk memperluas model penelitian ini dan menambahkan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di BPR Rangkiang Denai dari variabel yang peneliti gunakan ini, sehingga pada masa yang akan datang kita dapat menemukan bentuk model penelitian yang lebih baik untuk penelitian seperti ini.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti: Jakarta.
- Bambang, Kusriyanto. 1991. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Pustaka Binaman Pressindo: Jakarta.
- Bernadin, H., John and Russel, Joyce, C.A. 1993. *Hwa Resources*.
- Dessler. Gary. 2000. *Human Resource Management. 8th Edition. New Jersey*.
- Gibson, et al. 1996. *Organizational Behavior, Structure, Process. 8th Edition*. Alih Bahasa: Adiardini. Editor Saputra. Binarupa Akasara. Jakarta.
- Hurriyati. 2005. *Pemasaran Jasa. Salemba Empat: Jakarta*
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan-Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Gunastri, Ni Made 2009. *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Kecak Denpasar)* Jurnal Forum Manajemen, Vol. 7 tahun 2009
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalialia*. Ghaila Indonesia: Jakarta.

- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalian: Manajemen Sumber Daya Manuai. Edisi 3.* Ghaila Indonesia: Jakarta
- Robbins, Stephen. P. 2003. *Perilaku Organisasi.* Edisi Asli. Prentice Hall, Molan B. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks. Kelompok Gramedia.
- Ruky, Ahmad S. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja (Panduan Praktisi Merancang dan Meraih Kinerja Prima).* PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmaynti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Mandar Maju: Bandung.
- Gardjito, Aldo Herlambang,, Mochammad Al Musadieg dan Gunawan Eko Nurtjahjono. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya).* Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol.13 No. 1 Hal. 1-8
- Husein, Nirza Marzuki dan Andrian Hady. 2012. *Pengaruh Lingkungan dan Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Melati di Kecamatan Banjarmasin Tengah.* Jurnal Manajemen dan Akuntansi Vol. 13 No. 1 Hal 35-44
- Noe, Raymond A, John. R. Hollenbeck, Barry Gerhatdan Patrick M. Wright. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing.* Salemba Empat. Jakarta
- Primayanti, Atika.2013. *Pengaruh Faktor Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian Akuntansi dan Keuangan Bank BPR di Tanjungpinang.* Paper. Universitas Maritim Raja Ali.
- Sofyan, Diana Khairani. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA.* Malikussaleh Industrial Engineering Journal. Vol 2 No. 1 Hal 18-23
- Gardjito, Aldo Herlambang,, Mochammad Al Musadieg dan Gunawan Eko Nurtjahjono. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT Karmand Mitra Andalan Surabaya).* Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.13 No. 1