



**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. BOSOWA BERLIAN MOTOR CABANG KENDARI**

**THE INFLUENCE OF INDIVIDUAL CHARACTERISTICS AND WORK  
ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. BOSOWA  
BERLIAN MOTOR, KENDARI BRANCH.**

**Oleh: Zainuddin<sup>1</sup>, Asri Djauhar<sup>2</sup>, Suyuti<sup>3</sup>**

**ABSTRACT**

This study aims to determine the effect of individual characteristics and work environment on employee performance at PT. Bosowa Berlian Motor, Kendari Branch. The sample in this study were as many as 43 respondents who were taken census at PT. Bosowa Berlian Motor, Kendari Branch. This study uses multiple linear regression analysis tools

The study results found that simultaneously individual characteristics and work environment have a positive and significant effect on employee performance. Partially individual characteristics and work environment have a positive and significant effect on employee performance.

**Keywords:** *Individual Characteristics, Work Environment and Employee Performance*

**PENDAHULUAN**

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) diakui sebagai suatu isu global dari daya saing di arena globalisasi. Tidak dapat dipungkiri bahwa banyaknya masalah yang muncul dalam perkembangan dan persaingan diberbagai perusahaan berasal dari manusia, masalah tersebutnya dapat dikelola dan diselesaikan oleh manusia itu sendiri. Berdasarkan hal tersebut maka muncul istilah *the right people in the right place at the right time* yang diakui sebagai kunci keunggulan di bidang sumber daya manusia (Hidayat & Cavorina, 2017).

Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya (Gibson et.al, 1995:364). Kinerja adalah kemampuan

para pegawai dalam mencapai pekerjaan yang efektif dan efisien (Simamora, 2006:34). Kinerja pegawai merupakan perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata yang sesuai atau melebihi standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robbins (2008) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh para pegawai dalam pekerjaan yang telah mereka lakukan menurut kriteria tertentu yang berlaku terhadap pekerjaan tersebut. Menurut Mitchel dalam buku Sedarmayanti (2001:51) mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dan Cavorina (2017) menemukan bahwa faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan adalah karakteristik individu



dan lingkungan kerja di sebuah organisasi.

Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang kurang baik, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menyebabkan karyawan cepat Lelah dan penurunan kreativitas karyawan. Oleh karena itu pimpinan perusahaan harus mempunyai kreativitas yang baik agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawannya sehingga dapat mencapai tujuan dari perusahaan.

Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya (Gibson et.al, 1995:364). Kinerja adalah kemampuan para pegawai dalam mencapai pekerjaan yang efektif dan efisien (Simamora, 2006:34). Kinerja pegawai merupakan perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata yang sesuai atau melebihi standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robbins (2008) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh para pegawai dalam pekerjaan yang telah mereka lakukan menurut kriteria tertentu yang berlaku terhadap pekerjaan tersebut. Menurut Mitchel dalam buku Sedarmayanti (2001:51) mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dan Cavorina (2017) menemukan bahwa faktor yang mampu mempengaruhi kinerja

karyawan adalah karakteristik individu dan lingkungan kerja di sebuah organisasi.

PT Bosowa Berlian Motor merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang pemasaran mobil merek mitsubishi, PT Bosowa Berlian Motor pada mulanya bernama CV Moneter motor dan didirikan pada tanggal 22 februari 1973 berdasarkan akte pendirian No.6 oleh Prof. Teng Tjinleng SH di Ujung Pandang. Demi menjalankan program perusahaan tersebut, maka perlu SDM yang handal untuk pengelolaannya. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya tersebut, peran karyawan sebagai aparat sangat penting, keberhasilan di dalam perusahaan atau suatu organisasi tidak lepas dari kinerja, karakteristik individu karyawan serta lingkungan kerja perusahaan. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil pra penelitian menemukan bahwa sedikitnya terdapat sebanyak 43 orang karyawan pada perusahaan tersebut sehingga pasti memiliki karakteristik-karakteristik yang berbeda sehingga PT. Bosowa Berlian Motor perlu memahami bagaimana karakter-karakter setiap individu para karyawannya demi meningkatkan kinerja para karyawan mereka. Selain itu, beberapa karyawan juga mengeluhkan bahwa lingkungan kerja yang tercipta di perusahaan masih kurang karena kurangnya komunikasi yang terjadi di antara atasan dan para karyawan.

## **KAJIAN TEORITIK PENGERTIAN KARAKTERISTIK INDIVIDU**



Menurut Ivancevich et al (2016:81) karakteristik individu adalah “Orang yang memandang berbagai hal secara berbeda akan berperilaku secara berbeda, orang yang memiliki sikap yang berbeda akan memberikan respon yang berbeda terhadap perintah, orang yang memiliki kepribadian yang berbeda berinteraksi dengan cara yang berbeda dengan atasan, rekan kerja dan bawahan”. Setiap individu memiliki ciri dan sifat atau karakteristik bawaan (heredity) dan karakteristik yang memperoleh dari pengaruh lingkungan. Karakteristik bawaan merupakan karakteristik keturunan yang dimiliki sejak lahir, baik yang menyangkut faktor biologis maupun faktor sosial psikologis.

#### **DIMENSI KARAKTERISTIK INDIVIDU**

Ivancevich et al (2016:87) mengemukakan 4 karakteristik individu, yaitu:

1. Kemampuan
2. Kepribadian
3. Persepsi 5
4. Sikap

Sedangkan menurut Sopiha (2017:14) mengemukakan karakteristik individu yang membedakan antara satu sama lain, yaitu:

1. Ciri Biografis
2. Kemampuan
3. Kepribadian
4. Persepsi
5. Sikap

#### **LINGKUNGAN KERJA PENGERTIAN LINGKUNGAN KERJA**

Menurut Sutrisno (2009:116) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di

sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan dan dapat mencapai tujuan dari perusahaan.

#### **JENIS LINGKUNGAN KERJA**

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu (Sedarmayanti 2006:21):

1. Lingkungan Kerja Fisik  
Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung ataupun tidak langsung.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik  
Menurut Sedarmayanti (2006:31) 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.



## **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI LINGKUNGAN KERJA**

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2001:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1. Penerangan/Cahaya di tempat kerja
2. Temperatur / Suhu udara di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Kebisingan di tempat kerja
5. Getaran Mekanis di tempat kerja
6. Bau tidak sedap di tempat kerja
7. Tata warna di tempat kerja
8. Dekorasi di tempat kerja
9. Sirkulasi udara di tempat kerja
10. Musik di tempat kerja
11. Keamanan di tempat kerja

## **PENILAIAN LINGKUNGAN KERJA**

Untuk mengantisipasi dan mengetahui kemungkinan bahaya di lingkungan kerja dengan tiga langkah utama, yakni :

1. Pengenalan lingkungan kerja  
Pengenalan lingkungan kerja ini biasanya dilakukan dengan cara melihat dan mengenal, dan ini merupakan langkah dasar yang pertama kali dilakukan dalam upaya mewaspadaikan faktor bahaya.
2. Evaluasi lingkungan kerja  
Merupakan tahap penilaian karakteristik dan besarnya potensi-potensi bahaya yang mungkin timbul, sehingga bias untuk menentukan prioritas dalam mengatasi permasalahan.
3. Pengendalian lingkungan kerja  
Pengendalian lingkungan kerja dimaksudkan untuk mengurangi

atau menghilangkan keadaan berbahaya di lingkungan kerja.

## **KINERJA KARYAWAN PENGERTIAN KINERJA KARYAWAN**

Setiap karyawan dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya (Gibson, et al 1995:364). Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora 2006:34). Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja karyawan yang berlaku dalam organisasi. pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

## **INDIKATOR KINERJA KARYAWAN**

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan



bagi para karyawan untuk mengetahui tingkat kinerja mereka Memudahkan pengkajian kinerja karyawan lebih lanjut Mitchel dalam buku Sedarmayanti (2001:51) yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja (Quality of work)
2. Ketetapan Waktu (Pomptnees)
3. Inisiatif (Initiative)
4. Kemampuan (Capability)
5. Komunikasi (Communication)

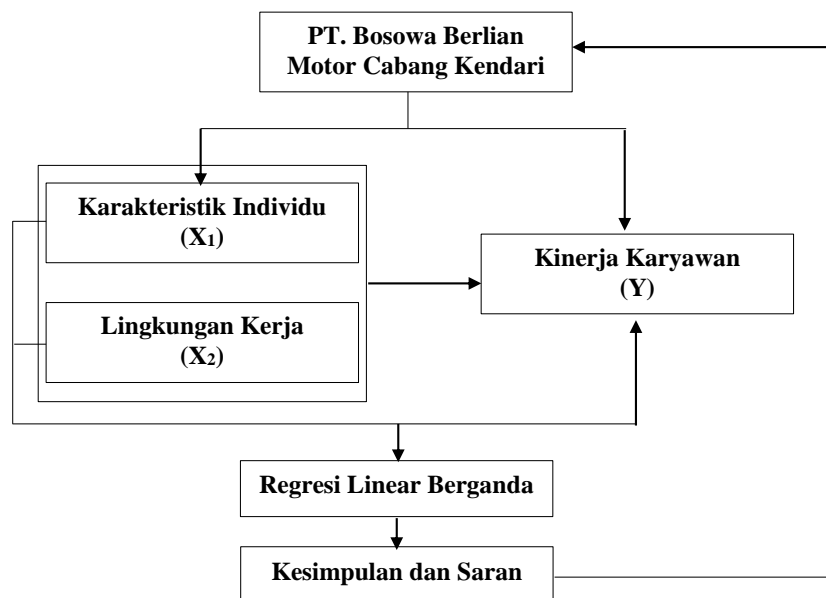
Berdasarkan rumusan masalah, penelitian terdahulu dan kajian teori di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H1 : Karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Kendari.

H2 : Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Kendari

H3 : Karakteristik Individu dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Kendari.

**Kerangka Pikir Penelitian**



**METODE PENELITIAN**  
**OBJEK PENELITIAN**

Objek penelitian ini adalah pengaruh karakteristik individu dan lingkungan



kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Kendari.

### POPULASI PENELITIAN

Populasi dalam penelitian adalah keseluruhan karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Kendari berjumlah 43 orang.

### SAMPEL PENELITIAN

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Nonprobability yaitu sampel jenuh atau sering disebut total sampling. Menurut Sugiyono (2013:124) sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel yaitu sebanyak 43 orang

### JENIS DATA

Agar penelitian mendapatkan hasil yang maksimal maka jenis data yang digunakan merupakan data kuantitatif dimana data ini diperoleh dalam bentuk angka yang dapat di hitung. Data ini juga di peroleh dari kuesioner yang akan di bagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

### SUMBER DATA

Sumber data dalam penelitian ini berupa : Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden yang berupa data mentah seperti melalui wawancara dan kuesioner yang disebar kepada konsumen yang meliputi data tentang karakteristik individu dan lingkungan kerja di PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Kendari. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk data dokumen yang sudah di buat oleh instansi terkait dan ada kaitannya dengan penelitian ini dan data lainnya

yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti meliputi data dari PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Kendari.

### TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis dilakukan dengan metode *survey* menggunakan kuesioner. Penulis melakukan pengumpulan data dengan mengedarkan kuesioner kepada karyawan di PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Kendari dengan cara memberikan langsung angket kuesioner kepada responden. Instrumen penelitian ini di ukur dengan menggunakan skala *likert* 5 poin. Data yang akan di analisis sebelumnya harus memenuhi Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

### PROSEDUR PENGOLAHAN DATA

Analisis data adalah cara yang digunakan dalam mengolah data yang diperoleh sehingga didapatkan suatu hasil analisis atau hasil uji (Azwar, 1997). Data-data yang diperoleh dari penelitian tidak dapat digunakan secara langsung.

### UJI VALIDITAS

Untuk mengetahui apakah suatu item valid atau gugur maka dilakukan perbandingan antara koefisien  $r$  hitung dengan koefisien  $r$  tabel. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel berarti item valid. Sebaliknya jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel berarti item tidak valid (gugur).

### UJI RELIABILITAS

Koefisien reliabilitas berkisar antara +1,00 sampai -1,00 dan untuk mengetahui koefisien reliabilitas yang memuaskan sangat tergantung dari fungsi dan tujuan pengukuran. Nunnally dan Berstein (Ferdinand, 2006)



menjelaskan bahwa untuk penelitian eksplorasi, reliabilitas yang sedang antara 0,50 – 0,60 sudah cukup untuk menjustifikasi sebuah penelitian. Mengacu pada pendapat beberapa tokoh di atas peneliti menetapkan bahwa kuesioner dalam penelitian ini dianggap reliabel jika memiliki koefisien *alpha* lebih dari 0,50.

**UJI F (SIMULTAN)**

Output hasil uji F dilihat untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung) secara keseluruhan (Ghozali, 2006).

**UJI T (PARSIAL)**

Uji t ini dilakukan untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen, dengan menganggap variabel independen lainnya konstan (Ghozali, 2006).

**KOEFISIEN DETERMINASI**

Koefisien ini digunakan untuk menggambarkan kemampuan model menjelaskan variasi yang terjadi dalam variabel dependen. Rumusnya adalah :

$$R = \text{adjusted } r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

R = Besarnya koefisien determinan  
r = Besarnya koefisien regresi ganda

**HASIL DAN PEMBAHASAN  
HASIL ANALISIS REGRESI  
LINEAR BERGANDA**

Berdasarkan output SPSS secara parsial, pengaruh dari kedua variabel independen yaitu karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan pada tabel 4.9 sebagai berikut:

**Tabel 4.9. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	t tabel	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6.115	6.012		1.017	1.683	.315
	K. Individu	1.303	.188	.687	6.919	1.683	.000
	L. Kerja	.617	.162	.377	3.803	1.683	.000

a. Dependent Variable: Kinerja  
Sumber: Data Olahan SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,115 + 1,303X1 + 0,617X2$$

Dapat dijelaskan bahwa: angka konstanta (a) sebesar 6,115, maka dapat diinterpretasikan bahwa secara statistik

nilai konstanta (a) berbeda nyata dengan nol (  $a \neq 0$  ). Oleh karena itu, nilai konstanta tersebut dapat dimasukkan dalam model regresi.

Koefisien regresi (b) beta (X1) karakteristik individu sebesar 1,303 , bertanda positif, artinya jika ada



peningkatan karakteristik individu para karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Kendari maka semakin meningkat kinerja para karyawannya.

Koefisien regresi (b) beta (X2) lingkungan kerja sebesar 0,617,

bertanda positif, artinya jika ada peningkatan lingkungan kerja yang dimiliki karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Kendari maka semakin meningkat kinerja para karyawannya.

### KOEFISIEN REGRESI

**Tabel 4.10. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779 <sup>a</sup>	.606	.586	1.96418

a. Predictors: (Constant), L. Kerja, K. Individu

Berdasarkan tabel 4.10 sebelumnya di atas telah ditemukan nilai koefisien korelasi sebesar 0,779. Nilai tersebut termasuk pada kategori kuat. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variable karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### KOEFISIEN DETERMINASI

Berdasarkan hasil perhitungan nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,606. Hal ini menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 60,6%. Selebihnya yaitu sebesar 39,4% diterangkan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

### PENGUJIAN MODEL PENELITIAN

Untuk membuktikan apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan maupun secara parsial. Pembuktian hipotesis ini menggunakan uji F dengan tujuan untuk melihat pengaruh variabel bebas yang meliputi motivasi kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai secara simultan. Sedangkan uji t digunakan untuk melihat pengaruh variabel motivasi kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai secara parsial.

### UJI F (PENGUJIAN MODEL SECARA SEREMPAK)

**Tabel 4.12. Hasil Uji Simultan ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	F Tabel	Sig.
1	Regression	237.541	2	118.770	30.785	3.232	.000 <sup>b</sup>





Residual	154.320	40	3.858		
Total	391.860	42			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), L. Kerja, K. Individu

Hasil uji hipotesis secara serempak (uji F) yang dilakukan untuk membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan “karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Kendari diterima atau ditolak”.

Hasil pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Kendari dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi F (Fsig) sebesar = 0,000 yang berarti lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  (Fsig 0,000 < 0,05) dan nilai F hitung sebesar 30,785 > F tabel sebesar 3,232.

Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel karakteristik individu (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Kendari. Sehingga dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan diterima.

#### UJI T (PENGUJIAN MODEL SECARA PARSIAL)

Hasil pengujian secara parsial (uji t) dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas (P.value) dengan nilai alpha ( $\alpha = 0,05$ ) tingkat kepercayaan 95%. Hasil pengujian hipotesis ini dapat dilihat pada tabel 4.9.

1. Karakteristik Individu (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi

sebesar 0,188 bertanda positif, nilai t hitung sebesar 6,919 > t tabel sebesar 1,683 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu (X1) dapat dimasukkan sebagai salah satu variabel yang signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Kendari.

Lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,162 bertanda positif, nilai t hitung sebesar 3,803 > t tabel sebesar 1,683 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) dapat dimasukkan sebagai salah satu variabel yang signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Kendari.

#### PEMBAHASAN

#### PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BOSOWA BERLIAN MOTOR CABANG KENDARI

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel



karakteristik individu yang dinilai berdasarkan persepsi responden secara parsial memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Kendari. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik karakteristik individu karyawan maka semakin baik pula kinerja mereka.

Berdasarkan penuturan para responden menjelaskan bahwa mereka memiliki tanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan oleh para pimpinan terhadap mereka sehingga hal tersebut menyebabkan bahwa kemampuan, nilai, minat dan sikap yang mereka miliki mencerminkan kemampuan mereka dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan sehingga hal tersebut berdampak pada peningkatan kinerja mereka.

Menurut Arief Subyantoro (2009:11-19) menyebutkan bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain dalam meningkatkan kinerja mereka dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jacobis, Kojo dan Wenas (2017) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BOSOWA BERLIAN MOTOR CABANG KENDARI**

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja yang dinilai berdasarkan persepsi responden secara parsial memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Kendari. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja karyawan maka semakin baik pula kinerja mereka.

Berdasarkan fenomena yang terjadi menemukan bahwa para pegawai merasa suhu udara yang segar, penerangan yang baik, ruang kerja yang nyaman, kekeluargaan antar para pegawai, dan komunikasi yang baik antar pegawai dapat mempengaruhi kinerja mereka dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sunyoto (2015:38) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jacobis, Kojo dan Wenas (2017) dan Hidayat & Cavorina (2017) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BOSOWA BERLIAN MOTOR CABANG KENDARI**

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu



dan dan lingkungan kerja yang dinilai berdasarkan persepsi responden secara simultan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Kendari. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik karakteristik individu dan lingkungan kerja karyawan maka semakin baik pula kinerja mereka.

Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa karakteristik individu yang mengarah kepada hal-hal yang positif akan semakin memberikan pengaruh terhadap semangat dan motivasi para karyawan dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja mereka. Begitupun dengan keadaan lingkungan kerja yang kondusif yang memberikan kenyamanan dan ketenangan untuk bekerja akan semakin meningkatkan kinerja para karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Kendari.

Hal tersebut sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Gibson, et al 1995:364 yang menjelaskan bahwa setiap karyawan dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya sehingga karakteristik karyawan dan lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan hal tersebut.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat & Cavorina (2017) yang menemukan bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja secara simultan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Kendari. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik karakteristik individu karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Kendari maka semakin baik pula kinerja karyawan mereka.
2. Karakteristik lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Kendari. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja di PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Kendari maka semakin baik pula kinerja karyawan mereka.
3. Karakteristik individu dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Kendari. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik karakteristik individu dan lingkungan kerja yang tercipta di lingkungan kantor PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Kendari maka semakin baik pula kinerja karyawan mereka.



## SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka dapat diajukan saran sebagai berikut :

1. Guna lebih memperbaiki karakteristik individu karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Kendari, maka pihak perusahaan perlu melakukan pelatihan pada karyawannya secara bertahap dan kontinyu agar terjadi kesinambungan dari waktu ke waktu.
2. Lingkungan kerja yang ada pada PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Kendari sudah cukup memadai, namun dalam jangka panjang diperlukan penataan kembali khususnya berkaitan luasan lokasi yang ada saat ini, perlu perluasan/peningkatan di masa yang akan datang.
3. Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang diharapkan lebih memperluas lagi ruang lingkup penelitian sebelumnya baik variabel maupun obyek yang diteliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anies. 2005. *Penyakit Akibat Kerja*. Cetakan Pertama. PT. Elex Media Komputindo: Jakarta.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Badan Penerbit

Universitas Diponegoro. Semarang.

- Hidayat, R & Cavorina, A. 2017. Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Cladtek BI Metal Manufacturing. *Journal of Business Administration*. Vol. 1(2), pp: 337-347
- Ivancevich, J. Matteson dan Michael. T. 2016. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Jacobis, G.V., Kojo, C & Wenas, R.S. 2017. Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara, Vol, 5(24), pp: 2014-2022.
- Jonathan, Sarwono, 2005, "*Riset Pemasaran dengan SPSS 12*", Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Makawi, dkk. (2015). Analisis Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Banjarmasin. *AL-Ulum Ilmu Sosial dan Humaniora*, Vol. 1(1), 16-26
- Mangkuprawira, Sjafrri dan Aida Vitayala Hubeis. 2007. **Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia**. Cetakan Pertama. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Robbins Stephen P, Timothy A. Judge. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti, 2006, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*, Cetakan Kedua, CV . Mandar Maju, Bandung.



- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta; PUSTAKA PELAJAR
- Sunyoto, 2015. Penelitian Sumber Daya Manusia, CAPS (Center Of Academic Publishing Service). yogyakarta.
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno, Edy. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi 1. Cetakan Kedua. Prenada Media Group. Jakarta.
- Tampubolon, Manahan. 2004. **Perilaku Keorganisasian (Organization Behavior)**. Cetakan Pertama. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Tampubolon, Manahan P. 2016. Perilaku Keorganisasian, Edisi Kedua. Cetakan Pertama, Jakarta: Ghalia Indonesia.