

## KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN *NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Elminaliya Sandra

*Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibnu Sina*  
*Elminaliya1205@gmail.com*

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan. Data penelitian di peroleh melalui wawancara dengan pihak perusahaan serta penyebaran kuesioner kepada 33 karyawan, dan menggunakan metode deskriptif asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan Karakteristik individu dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Namun Karakteristik Individu secara parsial lebih berpengaruh besar terhadap Kinerja Karyawan dibandingkan dengan Lingkungan Kerja Non Fisik. Hasil penelitian ini untuk menjawab hipotesis; terdapat hubungan yang signifikan, Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan dengan menggunakan uji t didapatkan bahwa nilai thitung > dari nilai ttabel ( $9,933 > 1,697$ ) dengan tingkat signifikan lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$ . Nilai R sebesar 0,941 dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel X (Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Non Fisik) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah sangat kuat, karena semakin mendekati angka 1. Nilai R Square sebesar 0,886 atau 88,6% menjelaskan besarnya pengaruh variabel X (Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Non Fisik) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Nilai R Square di atas dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh variabel X terhadap Y adalah sebesar 88,6%, sedangkan sisanya 11,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini seperti insentif dan bonus yang diberikan kepada karyawan.

**Kata Kunci:** Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja non Fisik, Kinerja Karyawan.

### ABSTRACT

*The purpose of this study is the effect of individual characteristics and non-physical work environment on employee performance. The research data were obtained through interviews with the company and distributing questionnaires to 33 employees, and using an associative descriptive method with a quantitative approach. The results showed that individual characteristics and the non-physical work environment jointly affect employee performance. However, individual characteristics partially have a greater influence on employee performance compared to the non-physical work environment. The results of this study to answer the hypothesis; there is a significant relationship, the Effect of Individual Characteristics and Non-Physical Work Environment on Employee Performance by using the t test it is found that the tcount > ttable value ( $9.933 > 1.697$ ) with a significantly smaller level than the value  $\alpha = 0.05$ . The R value of 0.941 means that the relationship between the X variable (Individual Characteristics and Non-Physical Work Environment) and the Y variable (Employee Performance) is very strong, because it is closer to number 1. The R Square value of 0.886 or 88.6% explains the magnitude of the influence variable X (Individual Characteristics and Non-Physical Work Environment) to variable Y (Employee Performance). The R Square value above means that the influence of the X variable on Y is 88.6%, while the remaining 11.4% is influenced by other variables outside the variables examined in this study, such as incentives and bonuses given to employees.*

**Keywords:** Individual Characteristics, Non-Physical Work Environment, Employee Performance.

### PENDAHULUAN

Sumberdaya manusia merupakan satu aset yang paling berharga yang dimiliki oleh suatu instansi, organisasi atau perusahaan, karena keberadaannya sangat menentukan terhadap kemajuan dan keberhasilan perusahaan. Oleh sebab itu, banyak perusahaan yang selalu berusaha meningkatkan kualitas sumberdayanya supaya dapat menjalankan aktivitas kerjanya

dengan maksimal. Salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan adalah program kualitas kehidupan kerja, di mana program ini terfokus pada penciptaan suasana lingkungan kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan dan kenyamanan sehingga berdampak pada hasil kerja yang memuaskan.

Di sisi yang lain perusahaan tidak mungkin mengoperasikan kegiatannya tanpa adanya manusia, karena faktor tenaga kerja manusia memegang peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Setiap manusia mempunyai watak dan perilaku yang berbeda, di sebabkan karena beberapa hal, misalnya latar belakang pendidikan, keterampilan, watak dasar maupun faktor-faktor lainnya dari tenaga kerja itu sendiri. Keberagaman perilaku tersebut akan mempengaruhi jalannya kegiatan perusahaan, berdampak pada hasil yang akan dicapai oleh perusahaan. Melihat dari pentingnya peranan sumber daya manusia dalam organisasi, maka sumber daya manusia harus dikelola dengan baik.

Begitu halnya dalam suatu perusahaan, di mana banyak konsumen atau pelanggan yang membutuhkan pelayanan yang maksimal. Untuk itu seorang pemimpin perusahaan juga harus memikirkan tingkat kinerja karyawannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya" Mangkunegara (2009). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Untuk mencapai peningkatan kualitas karyawan secara berkelanjutan, diperlukan faktor pendukung yang berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung. Salah satu memberikan pelayanan kepada seluruh personalia yang ada karena pegawai atau karyawan merupakan asset penting dalam penyelenggaraan organisasi yang perlu dikelola dengan baik serta dapat pula digunakan alat untuk menilai Kinerja Karyawan.

Salah satu perusahaan pengembang atau real estate yang bernama PT. Crownland Development adalah sebuah group perusahaan yang didirikan di Batam pada tahun 2010 dengan fokus bidang usaha pengembangan property atau real estate. Pengembangan usaha perusahaan yang pertama dimulai sejak tahun 2007 melalui PT. Tanamas Duta Niaga, perusahaan meluncurkan proyek perumahan Costa Rica Residence dan pertokoan Costa Rica Niaga di atas lahan seluas ± 21 Hektar di Batam Centre. Misi perusahaan pada saat itu adalah menciptakan sebuah kawasan elite yang terpadu dan mandiri (integrated and independent) yang terdiri dari pertokoan, pusat perbelanjaan dan mall, perkantoran, pendidikan (sekolah nasional plus), dan perumahan mewah.

Dewasa ini, Costa Rica Residence telah menjadi sebuah icon di kalangan perumahan mewah Batam yang sangat dikenal karena memiliki kualitas bangunan dan lingkungan yang sangat baik. Tekad dan komitmen perusahaan adalah menciptakan produk-produk property yang berkualitas dan memberikan nilai investasi yang tinggi kepada pembelinya. Semangat ini tetap diteruskan ke proyek Costa Del Castillo yang baru saja launching beberapa waktu yang sekaligus mengukuhkan posisi perusahaan sebagai salah satu front runner pengembang kawasan perumahan modern dan elite. Kedepan perusahaan akan berfokus pada pengembangan kawasan perumahan & jasa, industri, hotel & apartemen, dan pusat perbelanjaan yang berkualitas dan ramah lingkungan. Namun hasil wawancara singkat dengan manajer HRD, dalam 2 tahun belakangan ini hasil kinerja karyawan mengalami penurunan.

Berikut table hasil data kinerja karyawan PT. BBS dalam 2 tahun terakhir :

**Tabel 1**  
Data Kinerja Karyawan

Keterangan	Jumlah karyawan	Prosentase 2015	Jumlah Karyawan	Prosentase 2016
------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------

Karyawan yang melebihi harapan	4	12.12%	3	9.09%
Karyawan yang memenuhi harapan	20	60.61%	17	51.51%
Karyawan yang tidak memenuhi harapan	9	27.27%	13	39.39%
	33	100%	33	100%

Sumber: PT. Tanamas Duta Niaga tahun 2016

Dari tabel 1 di atas tersebut menunjukkan terjadinya penurunan kinerja karyawan pada tahun 2016 yaitu Karyawan yang melebihi harapan yang semula 12.12% menjadi 9,09%, Karyawan yang memenuhi harapan yang semula 60.61% menjadi 51,51%, dan Karyawan yang tidak memenuhi harapan yang semula 27.27% naik menjadi 39.39%.

Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Hal ini diikuti dengan perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari obyek yang disenangi. Minat mempunyai kontribusi terbesar dalam pencapaian tujuan perusahaan, betapapun sempurnanya rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya. Bila karyawan tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat gembira maka suatu perusahaan akan mencapai hasil yang semestinya dapat dicapai.

Menurut Sedarmayanti (2011) mengungkapkan bahwa :“Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).” Menurut Wibowo (2010) mengemukakan bahwa : “Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut”.

Dari berbagai uraian diatas dapat ditegaskan bahwa kinerja karyawan adalah kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Sugiyono (2013) Indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Keandalan
4. Kehadiran
5. Kemampuan kerja sama

Menurut Rahman (2013), karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu.

### **Indikator Karakteristik Individu**

Menurut Stephen P. Robbins (2008:46), karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi. Yaitu umur, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, status perkawinan

### **Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik**

Wursanto (2009) menyebutnya sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai “sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja”.

### **Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik**

Indikator-indikator lingkungan kerja non fisik oleh Roby (2016) yaitu sebagai berikut:

1. Prosedur Kerja
2. Standar Kerja,
3. Pertanggung jawaban Supervisor,

4. Kejelasan Tugas,
5. Sistem Penghargaan,
6. Hubungan antar Karyawan,

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.”Dalam penelitian ini, metode asosiatif digunakan untuk menjelaskan tentang pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Berkat Sahabat Sukses yang berjumlah 33 orang karyawan.

Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampel total atau sampling jenuh seperti yang diungkapkan oleh Sugiyono (2010:124) bahwa “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 33 orang karyawan.

### Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampelnya menggunakan teknik sampling jenuh karena populasi yang digunakan relatif kecil. Menurut Sugiyono (2014) ”teknik penentuan sampel ini bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi sampel pada penelitian ini adalah seluruh anggota populasi yaitu karyawan yang berjumlah 33 karyawan.

### Uji Validitas Variabel Karakteristik Individu (X1)

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variable arakteristik individu dengan 11 item pernyataan adalah sebagai berikut:

**Tabel 2**  
Hasil uji Validitas Variabel Karakteristik Individu (X1)

Variabel	Item Pernyataan	R hitung	Sig	R Tabel	Kesimpulan
Karakteristik Individu (X1)	X1_1	0,792	0,000	0,3440	Valid
	X1_2	0,720	0,000	0,3440	Valid
	X1_3	0,370	0,034	0,3440	Valid
	X1_4	0,732	0,000	0,3440	Valid
	X1_5	0,551	0,001	0,3440	Valid
	X1_6	0,865	0,000	0,3440	Valid
	X1_7	0,653	0,000	0,3440	Valid
	X1_8	0,712	0,000	0,3440	Valid
	X1_9	0,642	0,000	0,3440	Valid
	X1_10	0,095	0,559	0,3440	Tidak Valid
	X1_11	0,870	0,000	0,3440	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2017

Dari tabel di atas dapat dilihat untuk butir-butir pernyataan karakteristik individu (X1), untuk semua item pertanyaan nilai r hitungnya  $\geq 0,30$  dan tingkat signifikansi  $< 0,05$ , jadi dapat diambil kesimpulan bahwa untuk variabel karakteristik individu dengan 11 item pernyataan dinyatakan valid dan 1 item pernyataan dinyatakan tidak valid.

### Uji Validitas Lingkungan Variabel Kerja Non Fisik (X2)

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variable lingkungan kerja non-fisik dengan 12 item pernyataan adalah sebagai berikut:

**Tabel 3**

Hasil uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

Variabel	Item Pernyataan	R hitung	Sig	R Tabel	Kesimpulan
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	X2_1	0,552	0,001	0,3440	Valid
	X2_2	0,720	0,000	0,3440	Valid
	X2_3	0,650	0,000	0,3440	Valid
	X2_4	0,681	0,000	0,3440	Valid
	X2_5	0,361	0,039	0,3440	Valid
	X2_6	0,549	0,001	0,3440	Valid
	X2_7	0,690	0,000	0,3440	Valid
	X2_8	0,651	0,000	0,3440	Valid
	X2_9	0,610	0,000	0,3440	Valid
	X2_10	0,558	0,001	0,3440	Valid
	X2_11	0,453	0,008	0,3440	Valid
	X2_12	0,475	0,005	0,3440	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2017

Dari tabel di atas dapat dilihat untuk butir-butir pernyataan lingkungan kerjanon fisik (X2), untuk semua item pertanyaan nilai r hitungnya  $\geq 0,30$  dan tingkat signifikansi  $< 0,05$ , jadi dapat diambil kesimpulan bahwa untuk variabel lingkungan kerja non fisik dinyatakan valid.

Validitas Lingkungan Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variable kinerja karyawan dengan 11 item pernyataan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4**

Hasil uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item Pernyataan	R hitung	Sig	R Tabel	Kesimpulan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,513	0,002	0,3440	Valid
	Y2	0,661	0,000	0,3440	Valid
	Y3	0,362	0,038	0,3440	Valid
	Y4	0,565	0,001	0,3440	Valid
	Y5	0,736	0,000	0,3440	Valid
	Y6	0,779	0,000	0,3440	Valid
	Y7	0,607	0,000	0,3440	Valid
	Y8	0,685	0,000	0,3440	Valid
	Y9	0,372	0,33	0,3440	Valid
	Y10	0,426	0,013	0,3440	Valid
	Y11	-0,236	0,185	0,3440	Tidak Valid

Dari tabel di atas dapat dilihat untuk butir-butir pernyataan kinerja karyawan (Y), untuk semua item pertanyaan nilai r hitungnya  $\geq 0,30$  dan tingkat signifikansi  $< 0,05$ , jadi dapat diambil kesimpulan bahwa untuk variabel kinerja karyawan dengan 10 item pernyataan dinyatakan valid dan 1 item pernyataan dinyatakan tidak.

### Uji Reliabilitas

Disamping harus valid, instrumen penelitian juga harus dapat dipercaya (reliable). Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan atau pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. (Ghozali, 2013:47).



Butir kuesioner dikatakan reliable (layak) jika *cronbach's alpha* > 0,06 dan dikatakan tidak reliable jika *cronbach's alpha* < 0,06. (Gozhali,2012:47)

Uji Reliabilitas Variabel Karakteristik Individu ( X1)

**Tabel 5**

Hasil uji Reliabilitas Variabel Karakteristik Individu

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	11

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2017

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas atas 11 item pernyataan variabel karakteristik individu di atas diperoleh nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,865. Dengan melihat kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas maka 11 item pernyataan tersebut dinyatakan *reliable* dengan kriteria dapat diterima, artinya terdapat konsistensi jawaban responden atas 11 pernyataan kuisisioner yang diajukan pada variabel karakteristik individu memperoleh kriteria baik.

Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ( X2)

**Tabel 6**

Hasil uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.811	12

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2017

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas atas 12 item pernyataan variabel lingkungan kerja non fisik di atas diperoleh nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,811. Dengan melihat kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas maka 12 item pernyataan tersebut dinyatakan *reliable* dengan kriteria dapat diterima, artinya terdapat konsistensi jawaban responden atas 12 pernyataan kuisisioner yang diajukan pada variabel lingkungan kerja non fisik memperoleh kriteria baik.

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan ( Y)

**Tabel 7**

Hasil uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.732	11

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2017

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas atas 11 item pernyataan variabel kinerja karyawan di atas diperoleh nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,732. Dengan melihat kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas maka 10 item pernyataan tersebut dinyatakan *reliable* dengan kriteria dapat diterima, artinya terdapat konsistensi jawaban responden atas 11 pernyataan kuisisioner yang diajukan pada variabel kinerja karyawan memperoleh kriteria baik.

**Analisis Regresi Berganda**

Analisis regresi sederhana adalah persamaan regresi untuk meneliti hubungan antara satu variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent). yaitu pengaruh Karakteristik individu (X1) dan Lingkungan kerj non fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan

(Y) pada PT. BBS.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Koefisien Determinasi (Uji R)

#### Hasil Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Berikut ini hasil ujiregresi linier berganda:

**Tabel 8**

Hasil uji Regresi Linier Berganda

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.741	2.905		.599	.554
1 TOTAL_X1	.727	.073	.797	9.933	.000
TOTAL_X2	.194	.076	.205	2.559	.016

Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2017

$$Y = 1,741 + 0,727X1 + 0,194X2 + e$$

Arti dari persamaan regresi di atas adalah:

1. Nilai konstanta (a) adalah 1,741, artinya jika variabel karakteristik individu (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) nilainya adalah 0, maka variabel kinerja karyawan (Y) memperoleh nilai 1,741.
2. Nilai koefisien regresi (b1X1) nilai variabel karakteristik individu (X1) sebesar 0.727, ini artinya variabel karakteristik individu (X1) mengalami kenaikan sebesar 1%, maka variabel kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0.727. Koefisien memiliki nilai (+) berarti, kedua variabel memiliki hubungan yang positif.
3. Nilai koefisien regresi (b2X2) nilai variabel lingkungan kerja non fisik (X2) sebesar 0.194, ini artinya variabel lingkungan kerja non fisik (X2) mengalami kenaikan sebesar 1%, maka variabel kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0.194. Koefisien memiliki nilai (+) berarti, kedua variabel memiliki hubungan yang positif.

#### Hasil Uji Determinasi (R dan R Square)

**Tabel 9**

Hasil uji Model Summary

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.941 <sup>a</sup>	.886	.878	1.620

Predictors: (Constant), TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2017

Berdasarkan hasil output di atas maka dapat menjelaskan tentang ringkasan model, yang terdiri dari hasil nilai korelasi sederhana (R), Koefisien Determinasi (R Square).

1. R (korelasi pearson) nilai yang dihasilkan sebesar 0,941 artinya korelasi antara variabel karakteristik individu (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) dengan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Hal ini terlihat nilai R yang dihasilkan masuk dalam interval koefisien di antara 0,80 – 1,000 dengan kategori sangat kuat.
2. R Square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,886 artinya persentase sumbangan pengaruh variabel karakteristik

individu (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) dengan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,886. Artinya tingkat persentase pengaruh karakteristik individu (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) dengan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 88,6%, dan sisanya di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti sebesar 11,4%.

#### Hasil Uji T-Test (parsial)

Uji *t-test* digunakan untuk menguji masing-masing variabel apakah memiliki hubungan signifikan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Uji *t-test* ini digunakan untuk menjawab hipotesis yang telah di buat, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 10**  
Hasil uji T-Test

Model	t	Sig.
(Constant)	.599	.554
1 TOTAL_X1	9.933	.000
TOTAL_X2	2.559	.016

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2017

Kesimpulan dari tabel hasil uji T-test di atas adalah sebagai berikut :

1. Untuk variabel karakteristik individu (X1) memperoleh nilai *t* hitung > *t* tabel (9,933 > 1,697) dan nilai signifikan < *e* (0,000 < 0,05) artinya H0 ditolak bahwa variabel karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk variabel lingkungan kerja non fisik (X2) memperoleh nilai *t* hitung > *t* tabel (2,559 > 1,697) dan nilai signifikan < *e* (0,016 < 0,05) artinya H0 ditolak bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### Hasil Uji F-Test (simultan)

Uji *f-test* digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Uji *f* ini digunakan untuk menjawab hipotesis, hipotesis dalam pengujian ini, sebagai berikut:

**Tabel 11**  
Hasil uji F-Test

Model	F	Sig.
Regression	116.474	.000 <sup>b</sup>
1 Residual		
Total		

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2017

Untuk variabel karakteristik individu (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) memperoleh nilai *f* hitung > *f* tabel (116,474 > 3,32) dan nilai signifikan < *e* (0,000 < 0,05) artinya H0 ditolak artinya karakteristik individu dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### PEMBAHASAN

Dalam paragraf ini akan menjelaskan secara lebih rinci mengenai dugaan sementara yang di ajukan oleh peneliti. Apakah terbukti kebenarannya atau tidak. Berikut pembahasan dari hipotesis:

#### 1. Karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tanamas Duta Niaga.

Berdasarkan hasil uji *t-test*, memperoleh nilai *t* hitung > *t* tabel (9,933 > 1,697) dan nilai signifikan < *e* (0,000 < 0,05) membuktikan bahwa variabel karakteristik individu secara parsial



berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tanamas Duta Niaga. Dengan demikian dapat disimpulkan artinya  $H_0$  ditolak artinya variabel karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tanamas Duta Niaga.

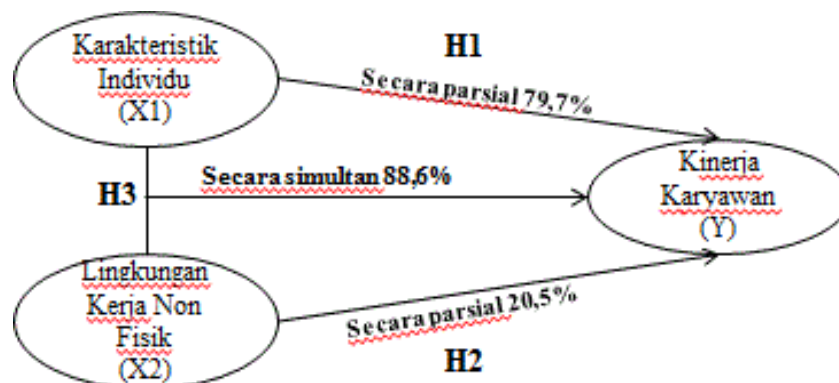
## 2. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tanamas Duta Niaga.

Berdasarkan hasil uji t-test memperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel ( $2,559 > 1,697$ ) dan nilai signifikan  $<$  e ( $0,016 < 0,05$ ) membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tanamas Duta Niaga. Dengan demikian dapat disimpulkan artinya  $H_0$  ditolak artinya variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tanamas Duta Niaga.

## 3. Karakteristik individu dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tanamas Duta Niaga.

Berdasarkan hasil uji f-test memperoleh nilai f hitung  $>$  f tabel ( $116,474 > 3,32$ ) dan nilai signifikan  $<$  e ( $0,000 < 0,05$ ) membuktikan bahwa variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tanamas Duta Niaga. Dengan demikian dapat disimpulkan artinya  $H_0$  ditolak artinya variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tanamas Duta Niaga.

Hasil pembahasan diatas maka dapat digambarkan hubungan kontribusi persentase antara setiap variabel sebagai berikut:



**Gambar 2**

Kontribusi Persentase Variabel

Dari gambar di atas dapat disimpulkan bahwa untuk H1 persentase pengaruh antara variabel karakteristik individu (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 79,7%, selanjutnya H2 persentase pengaruh antara variabel lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 20,5% dan H3 persentase pengaruh antara variabel karakteristik individu (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 88,6%.

## Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Karakteristik individu dan Lingkungan kerja non fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tanamas Duta Niaga, Batam dan untuk mengetahui variabel apa yang paling berpengaruh. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tanamas Duta Niaga, dengan demikian hipotesis pertama diterima. Setiap manusia memiliki karakteristik individu yang berbeda-beda jika unsur-unsur karakteristik individu terpenuhi

dimana karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan minat gembira dan perasaan senang maka suatu perusahaan akan mencapai hasil yang semestinya dapat dicapai.

2. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tanamas Duta Niaga, dengan demikian hipotesis kedua dapat diterima. Jika aspek-aspek lingkungan kerja non fisik dapat terpenuhi maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
3. Karakteristik individu dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tanamas Duta Niaga,
4. dengan demikian hipotesis ketiga diterima. Kinerja karyawan akan meningkat jika karyawan memiliki kemampuan yang tinggi, lingkungan kerja yang kondusif, pembagian karakter tugas dari pekerjaan yang sesuai diberbagai bidang dan dukungan dari perusahaan tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Abdul Rahman, Agus. 2013. *Psikologi Sosial: Integrasi Pengetahuan WahyudanPengetahuan Empirik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Aditama Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Agung Edy Wibowo dan Adji Djojo, 2012, *Aplikasi Praktis SPSS dalam Penelitian*, Edisi Ke Dua, Penerbit Gava Media, Yogyakarta.
- Andi Miftah Thoha. (2007). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Edisi 12, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2010 *Manajemen Sumber DayaManusia Perusahaan*, Remaja osdakarya, Bandung.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. (EdisiRevisi). Jakarta: Rineka Cipta
- Badeni. 2013. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS* Edisi7, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herman Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Ivancevich JM et al. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta (ID).
- Maulana, Ahmad. 2016. *Mahir Menulis Artikel Ilmiah*. Surabaya: Pustaka AlHikmah.
- Mathis Robert L. dan Jackson John H. 2006, *Human Resource Management*, alih bahasa. Salemba Empat. Jakarta.
- Miftah Thoha. 2012. *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Miftah Toha. (2007). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Miftah, Thoha. (2012). *PrilakuOrganisasi Konsep Dasar Dan Implikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Onong Uchjana Effendy. 2006. *Ilmu Komunikasi; Teori dan Praktek*. Bandung: Penerbit Remaja Rosda Karya.
- Robbin, Stephen. 2008, *Perilaku Organisas*, Edisi 12, Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: RefikaAditama.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima) Bandung: PT Refik Aditama.

- Sedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*,Bandung: CV. Mandar Maju.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Lembaga Penerbit FEUI, Jakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tampubolon, M.P. 2008, *Perilaku Keorganisasian*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Umar, Husen. 2008.*Metode Riset Bisnis*.Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo, 2010. *Manajemen Kinerja*, Edisi ketiga. Rajawali Pers, Jakarta.
- Wursanto, Ignasius. 2009. *Dasar Dasar Ilmu Organisasi*.Edisi dua. Yogyakarta.