



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 10688-10697

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Palembang

Wanda Novita Wibowo^{1✉}, Nurkardina Novalia², Totok Sudyanto³

Universitas PGRI Palembang

Email: wandanovitaw@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Kinerja karyawan adalah pelaksanaan rencana yang telah direncanakan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Palembang. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh karena mengambil semua populasi karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda, analisis koefisien determinasi, uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F) pengolahan data menggunakan SPSS for windows version 22. Hasil uji hipotesis bahwa secara parsial (uji t) menunjukkan variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel tersebut adalah 0,000 kurang dari 0,05,. Selanjutnya untuk uji simultan (uji F) yang dilakukan secara bersamaan, nilai signifikan 0,005 kurang dari 0,05 ($0,005 < 0,05$), yang berarti bahwa ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu karakteristik individu dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

Abstract

Employee performance is the implementation of a plan that has been planned. The purpose of this study is to determine the influence of individual characteristics and work environment on employee performance at PT. Palembang Branch Pawnshop. This study uses a quantitative approach method. The sampling in this study is a saturated sample because it takes all employee populations. In this study, data analysis techniques were used using multiple regression analysis, determination coefficient analysis, partial test (t-test) and simultaneous test (F-test) data processing using SPSS for windows version 22. The results of the hypothesis test that partially (t-test) show that individual characteristics and work environment variables have a significant effect on employee performance. The results show that the significance value of the variable is 0.000 less than 0.05,. Furthermore, for simultaneous tests (F test) carried out simultaneously, the significant value of 0.005 is less than 0.05 ($0.005 < 0.05$), which means that there is a significant influence of the independent variable on the bound variable, namely individual characteristics and work environment, on employee performance.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah komponen penting dalam setiap organisasi, menjembatani peran penting antara tujuan perusahaan atau individu-individu yang membentuk inti dari operasionalnya. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) melibatkan berbagai aspek, namun, salah satu fokus utamanya adalah membangun kinerja karyawan yang optimal.

Pentingnya membangun kinerja karyawan dalam konteks sumber daya manusia tak dapat dipandang remeh. Kinerja, menurut Wibowo (2017), adalah pelaksanaan rencana yang telah direncanakan. Kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, dan dorongan untuk melakukannya, dan kepentingan Dengan memahami bahwa setiap individu dalam organisasi memiliki potensi untuk memberikan kontribusi yang berharga, peran SDM menjadi semakin strategis dalam merancang kebijakan dan praktik-praktik yang memungkinkan perkembangan optimal.

Menurut Iskandar (2017), karakteristik individu adalah yang menunjukkan bagaimana seseorang berbeda dalam hal inisiatif, kemampuan untuk memecahkan masalah, atau kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan yang berdampak pada kinerja karyawan. Dalam manajemen sumber daya manusia (SDM), karakteristik individu adalah komponen penting yang memengaruhi kinerja dan kontribusi setiap karyawan di dalam organisasi.

Menurut Mukson, Hamidah & Probuwono (2020) lingkungan kerja mencakup semua komponen organisasi, fisik dan non-fisik, yang berdampak langsung atau tidak langsung

pada kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas. Jika karyawan merasa lingkungan kerja saat ini tidak cocok dengan mereka, mereka akan merasa bosan, tidak nyaman, dan tidak termotivasi untuk bekerja, dan tidak puas dengan pekerjaan mereka. Namun, jika lingkungan kerja yang baik membantu pekerja melakukan pekerjaan mereka dengan baik, mereka akan lebih termotivasi untuk melakukannya.

Penelitian serupa dilakukan oleh Ningsih et al. (2021) dengan hasil menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Cabang Palembang".

METODE PENELITIAN

Sugiyono (2021) mengatakan bahwa metode penelitian adalah prosedur yang digunakan untuk menyelesaikan masalah yang dibahas dalam penelitian. Metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan mengukur sejumlah variabel dan menghasilkan gambaran yang lebih sistematis dan terukur tentang hubungan antara karakteristik individu dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Palembang. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT. Pegadaian Cabang Palembang berjumlah 61 orang. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh, yang digambarkan Sugiyono (2022) sebagai sensus dalam lingkup kecil, untuk mengumpulkan sampel dari seluruh populasi. Studi ini melibatkan 61 karyawan PT. Pegadaian Cabang Palembang. Teknik pengumpulan data Menurut Sugiyono (2022), ada dua jenis sumber data, yaitu data primer dan sekunder :

1. Data primer

Data Primer memberikan data kepada pengumpul data secara langsung di lokasi penelitian

2. Data sekunder

Data sekunder diberikan kepada pengumpul data melalui dokumen atau sumber lain daripada secara langsung. Peneliti mendapatkan sumber data yang mencakup pertanyaan yang berkaitan dengan variabel fokus penelitian dengan menggunakan data primer dan sekunder., penulis membaca literatur yang mendukung penelitian ini, yaitu literatur yang berhubungan dengan penelitian ini:

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Butir Pernyataan
Karakteristik Individu (X1)	Karakteristik individu merupakan sikap atau perilaku yang ada didalam diri seseorang, yang membedakan individu satu dengan yang lainnya mempunyai karakteristik yang berbedah-bedah.	1. Kemampuan	1,2
		2. Nilai	3,4
		3. Sikap	5,6
		4. Minat	7,8
(Nur Hanifah 2021)			
Lingkungan Kerja (X2)	lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting dalam aktivitas bekerja yang sifatnya fisik maupun nonfisik dan dikelolah dengan baik, karena dengan lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa aman dan tenang sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	1. Penerapan	1,2
		2. Temperatur	3,4
		3. Kebisingan	5,6
		4. Tata warna	7,8
		5. Keamanan	9,10
(Sedarmayanti,2018)			
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja pegawai adalah kualitas dan kuantitas yang dimiliki oleh individu yang berbeda- beda untuk berkontribusi dan mencapai tujuan, visi dan misi pada suatu instansi.	1. Tujuan	1,2
		2. Standar	3,4
		3. Umpan balik	5,6
		4. Kompetensi	7,8
		5. Motif	9,10
(Wibowo 2017)			

Teknik Pengumpulan Data

Dua cara untuk pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian, yaitu :

a. Kuesioner

Kuesioner adalah pengumpulan data yang efisien dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan tersebut.

b. Dokumentasi

Dokumentasi catatan kejadian masa lalu, dokumentasi ini bisa dibuktikan dengan tulisan, gambar atau video.

Teknik Analisis Data

Untuk penelitian ini, analisis data dilakukan dengan menggunakan metode seperti pengujian asumsi klasik, analisis liner berganda, analisis, analisis koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis. Semua metode ini digunakan menggunakan program SPSS 22. Menurut Ghozali (2017) analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengevaluasi

kemampuan model untuk menjelaskan variasi yang disebabkan oleh variabel terikat. Ghozali juga menjelaskan bahwa, dalam hal penafsiran analisis koefisien determinasi, nilai koefisien determinasi berada di antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang rendah menunjukkan bahwa kekuatan variabel terikat sangat kecil.

$$Kd = R^2 \times$$

Keterangan :

Kd = Koefisien Determinasi

R^2 = Koefisien Korelasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Identitas Responden

Responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 25 orang (41%), sedangkan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 36 orang (59%). Responden berusia 16 – 23 tahun berjumlah 3 orang (5%), berusia 23 – 33 tahun berjumlah 18 orang (29%), berusia 35 – 50 tahun 34 orang (55%), dan berusia 50 tahun berjumlah 7 orang (11%). Tingkat pendidikan responden SMA/SMK/Sederajat berjumlah 25 orang (40%), D1 – D3 berjumlah 8 orang (13%), S1 berjumlah 26 orang (42%), S2 3 orang (5%). Responden berdasarkan waktu kerja < 1 tahun berjumlah 2 orang (3%), 1 – 5 tahun 22 orang (36%), 6 – 10 tahun berjumlah 21 orang (34%), 11 – 15 tahun berjumlah 17 orang (27%).

Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas untuk variabel karakteristik individu (X^1) bisa dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Pengujian Validitas Variabel karakteristik individu (X^1)

Item	Sig. (2-tailed)	$\alpha \leq 0,05$	Keterangan
X1.1	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X1.2	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X1.3	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X1.4	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X1.5	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X1.6	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X1.7	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X1.8	0,000	$\leq 0,05$	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, Data Olahan, 2024

Semua pertanyaan atau pernyataan tentang variabel karakteristik individu (X^1) dikatakan valid karena tabel pengujian validitas di atas menunjukkan bahwa setiap item

atau pernyataan menunjukkan nilai signifikan, yaitu nilai yang kurang dari 0,05
 Hasil uji validitas untuk variabel lingkungan kerja (X^2) yaitu sebagai berikut :

Tabel 3. Pengujian Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X^2)

Item	Sig. (2-tailed)	$\alpha \leq 0,05$	Keterangan
X2.1	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X2.2	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X2.3	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X2.4	0,004	$\leq 0,05$	Valid
X2.5	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X2.6	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X2.7	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X2.8	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X2.9	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X2.10	0,000	$\leq 0,05$	Valid

Sumber : Data olahan, 2024

Semua pertanyaan atau pernyataan yang berkaitan dengan variabel lingkungan kerja (X^2) dianggap valid berdasarkan tabel pengujian validitas di atas.

Hasil uji validitas untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) bisa dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4. Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	Sig. (2-tailed)	$\alpha \leq 0,05$	Keterangan
Y.1	0,000	$\leq 0,05$	Valid
Y.2	0,000	$\leq 0,05$	Valid
Y.3	0,000	$\leq 0,05$	Valid
Y.4	0,002	$\leq 0,05$	Valid
Y.5	0,000	$\leq 0,05$	Valid
Y.6	0,000	$\leq 0,05$	Valid
Y.7	0,000	$\leq 0,05$	Valid
Y.8	0,000	$\leq 0,05$	Valid
Y.9	0,002	$\leq 0,05$	Valid
Y.10	0,000	$\leq 0,05$	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, Data Olahan, 2024

Semua pertanyaan atau pernyataan yang berkaitan dengan variabel kinerja karyawan (Y) ini valid, seperti yang ditunjukkan oleh tabel pengujian validitas di atas.

Hasil Uji Reliabilitas

Berikut dibawah ini hasil dari uji reliabilitas, yaitu sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan Penerimaan Reliabilitas	Keterangan
Karakteristik Individu (X1)	0,732	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,737	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,712	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian, Data Olahan, 2024

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas di atas dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien reliabilitas untuk variabel karakteristik individu (X^1), variabel lingkungan kerja (X^2) dan variabel kinerja karyawan (Y) semuanya lebih besar dari nilai batas keyakinan yaitu 0,6 maka semua variabel dinyatakan reliabel.

Pembahasan

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel karakteristik individu (X^1) menerima nilai signifikan, yaitu 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 > 0,05$), dari total 61 orang dalam sampel, atau dari nilai tersebut bahwa semua indikator pernyataan valid. Hasil uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu (X^1) menerima nilai cronbach alpha sebesar $0,732 > 0,6$, yang berarti bahwa semua indikator pernyataan valid.

Selanjutnya untuk analisis regresi linear berganda, nilai koefisien variabel karakteristik individu (X^1) sebesar 0,473 menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel karakteristik individu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,473. Selanjutnya, dari hasil uji t (uji parsial), nilai signifikan variabel karakteristik individu (X^1) kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka bisa disimpulkan bahwasanya karakteristik individu secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Maka berdasarkan hasil penelitian ini hasil yang didapat sama dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Ningsih et al. (2021) Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara karakteristik individu dan lingkungan kerja mereka dengan kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa setiap item pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X^2) memiliki nilai signifikan kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dari seluruh sampel 61 orang atau responden, menunjukkan bahwa semua indikator pernyataan valid. Hasil uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa nilai cronbach alpha untuk variabel lingkungan kerja (X^2) adalah 0,737 lebih besar dari 0,6, sehingga pernyataan secara keseluruhan dapat dianggap reliabel.

Selanjutnya hasil uji analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X^2) mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 0,426 setiap 1 satuan variabel, yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja (X^2) mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 0,426. Hasil uji t (uji parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel lingkungan kerja (X^2) kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka bisa disimpulkan bahwasanya variabel lingkungan kerja (X^2) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Maka berdasarkan hasil penelitian ini hasil yang didapat sama dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Ningsih et al. (2021) Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara karakteristik individu dan lingkungan kerja mereka dengan kinerja karyawan.

Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, dengan nilai signifikan 0,200 lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$), dan dapat disimpulkan bahwa penelitian ini berdistribusi normal. Hasil uji multikolinearitas juga menunjukkan bahwa nilai tolerabilitas untuk variabel karakteristik individu (X^1) dan variabel lingkungan kerja (X^2) adalah 0,404 lebih besar dari 0,1 ($0,404 > 0,1$), dan nilai variabel faktor inflasi VIF Jadi, maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada variabel karakteristik individu (X^1) dan lingkungan kerja (X^2) bisa diketahui bahwa hasil yang didapat sudah memenuhi ketiga kriteria pengujian yang ditetapkan sehingga bisa dinyatakan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) didapatkan nilai sebesar 0,852 atau 85,2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan bisa dijelaskan sebesar 85,2% oleh variabel bebas, yaitu karakteristik individu dan lingkungan kerja. Sedangkan 14,8% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selanjutnya hasil dari uji F (uji secara simultan) nilai signifikansi yang mendapatkan nilai 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,005 < 0,05$) maka bisa diambil kesimpulan secara simultan

(bersama-sama) terdapat pengaruh secara signifikan antar variabel bebas terhadap variabel terikat yakni karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka berdasarkan hasil penelitian ini hasil yang didapat sama dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Ningsih et al. (2021) Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara karakteristik individu dan lingkungan kerja mereka dengan kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan diskusi tentang bagaimana karakteristik individu dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan di PT. Pegadaian Cabang Palembang menghasilkan beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Uji t (uji parsial) menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel tersebut adalah 0,000 kurang dari 0,05, yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu, kesimpulan yang dapat dibuat adalah bahwa variabel Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
2. Hasil uji t (uji simultan), variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikan 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dan H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial memengaruhi kinerja karyawan.
3. Hasil uji F, yang dilakukan secara bersamaan, nilai signifikan 0,005 kurang dari 0,05 ($0,005 < 0,05$), yang berarti bahwa ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu karakteristik individu dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. (2017). *"Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 25"*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanifah, N., Fauziah. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Twisting pada PT. Dewa Sutratex II Cimahi. *Prosiding Manajemen*, 192-199.
- Iskandar. (2017)/. Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katologis ISSN 2302-2019 Volume 5, Nomor 1, Januari 2017*

- Mukson, Hamidah & Prabuwo, A.S. (2020). *Lingkungan Kerja dan Orientasi Kewirausahaan*. Jawa Tengah: Penerbit Lakeisya
- Ningsih, A., Agung, S., & Aminda, R. S. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 4 (1), Article 1. <https://doi.org/10.32832/manager.v4i1.4333>
- Sedarmayanti. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. MandarMaju
- Sugiyono . (2021) *Metodelogi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono . (2022) *Metodelogi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* . Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.