

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN SOCIAL CAPITAL DI PT PLN (PERSERO) SEKTOR PEMBANGKITAN MINAHASA

THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENTAL, INDIVIDUAL CHARACTERISTICS AND SOCIAL CAPITAL ON THE EMPLOYEES PERFORMANCE IN PT PLN (PERSERO) SEKTOR PEMBANGKITAN MINAHASA

Oleh:

Claudia Ribka Moningka¹
Bernhard Tewal²
Lucky Dotulong³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

¹claudiaribkamoningka@gmail.com

²bernhardtewal@unsrat.ac.id

³luckydotulong@gmail.com

Abstrak : Sumber daya manusia adalah satu aset yang paling berharga yang dimiliki oleh suatu instansi, organisasi, atau perusahaan, pentingnya peranan sumber daya manusia dalam organisasi maka sumber daya manusia harus dikelola dengan baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, karakteristik individu, dan *Social Capital* terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Minahasa. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan metode kuantitatif dengan populasi sebanyak 56 orang dan menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data statistik menggunakan analisis regresi linear berganda dengan program *computer SPSS 16*. Berdasarkan uji hipotesis diperoleh hasil lingkungan kerja, karakteristik individu dan *social capital* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan *Social capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pihak manajemen PT PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Minahasa sebaiknya lebih memfokuskan pada variabel-variabel yang berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Minahasa, antara lain Karakteristik individu dan *Social capital*. Hal ini agar pihak manajemen dapat memiliki informasi dan pengetahuan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Kata Kunci : *lingkungan kerja, karakteristik individu, social capital, kinerja karyawan.*

Abstract : Human resources are one of the most valuable assets owned by an agency, organization, or company, the importance of the role of human resources in the organization so that human resources must be managed properly. The purpose of this study was to determine the effect of work environment, individual characteristics, and social capital on employee performance at PT PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Minahasa. This research is associative research with quantitative methods with a population of 56 people and uses saturated sampling technique. Data collection using a questionnaire. Statistical data analysis using multiple linear regression analysis with computer program SPSS 16. Based on the hypothesis test obtained the results of the work environment, individual characteristics and social capital simultaneously have a significant effect on employee performance. Partially, the work environment have a negatif effect and is not significant on employee performance. Individual characteristics have a positive and significant effect on employee performance, and social capital has a positive and significant effect on employee performance. the management of PT PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Minahasa it is better to focus on variabls that affect employee performance at PT PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Minahasa, including individual characteristics and social capital. This is so that the management can have information and knowledge to improve the performance of its employees.

Keywords : *work environment, individual characteristics, social capital, employee performance.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kinerja karyawan merupakan proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (*internal factor*) maupun strategi dari perusahaan. Faktor-faktor internal misalnya motivasi, tujuan, harapan dan lain-lain. Sementara contoh faktor eksternal adalah lingkungan kerja fisik dan non fisik perusahaan. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan karyawan tentu akan meminiPmalisir atau menekan kinerja karyawan supaya lebih baik.

Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda, keberagaman perilaku akan mempengaruhi jalannya kegiatan perusahaan yang bukan saja berdampak pada hasil yang akan dicapai perusahaan tetapi juga bagi masyarakat yang membutuhkan produk perusahaan tersebut. Suatu perusahaan bagaimanapun majunya teknologi yang dimiliki tanpa tenaga kerja yang cakap maka kemungkinan besar sasaran dari perusahaan tidak akan dicapai, tenaga kerja yang bekerja sesuai dengan fungsinya akan menunjang tercapainya keberhasilan tujuan perusahaan.

Social capital dapat dimaknai sebagai salah satu potensi sumber daya yang dapat dimanfaatkan oleh seseorang di samping sumber daya lainnya seperti modal manusia dan budaya (keterampilan dan keahlian), modal fisik (alat bantu) dan modal ekonomi (uang). *Social capital* dinyatakan dalam bentuk kesamaan keyakinan serta nilai-nilai dan hubungan sosial di antara anggota organisasi. Penelitian ini mengkaji kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Minahasa yang berkaitan dengan lingkungan kerja, karakteristik individu dan *social capital*.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh:

1. Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan *Social Capital* terhadap Kinerja Karyawan.
2. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karawan.
3. Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan.
4. *Social Capital* terhadap Kinerja Karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2004:1) mendefinisikan Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya tempat seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan (George, 2006:23).

Indikator lingkungan kerja meliputi: suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan antara bawahan dan pimpinan dan tersedianya fasilitas kerja (Nitisemito, 2010:159). Item yang dikembangkan untuk variabel lingkungan kerja sebanyak 8 buah.

Karakteristik individu

Karakteristik individu merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu (Panggabean, 2004:18). Karakteristik individu adalah Minat, sikap dan kebutuhan seseorang yang dibawa kedalam situasi kerja (Stoner, 2004:87).

Indikator Karakteristik individu meliputi: sikap, kepribadian, kepentingan/minat, pengalaman masa lalu dan harapan (Robbins, 2006:171). Item yang dikembangkan untuk variabel karakteristik individu sebanyak 10 buah.

Social capital

Menurut Hasbullah (2006:8) Modal sosial (*social capital*) merupakan sesuatu rangkaian proses hubungan antar manusia yang ditopang oleh jaringan, norma-norma dan kepercayaan sosial yang memungkinkan efisiensi dan efektivitas koordinasi dan kerjasama untuk keuntungan bersama. *Social capital* dapat juga merupakan satu set hubungan peran dalam jaringan kerja sosial dalam organisasi.

Indikator *social capital* meliputi: partisipasi dalam jaringan, timbal balik, rasa percaya, norma sosial dan tindakan proaktif (Hasbullah, 2006:9). Item yang dikembangkan untuk variabel *social capital* sebanyak 10 buah.

Kinerja karyawan

Mangkunegara (2006:97) mengatakan, bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu unjuk kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2002:22) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Indikator kinerja karyawan meliputi: kualitas pekerjaan, ketepatan, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi (Sedarmayanti, 2009:409). Item yang dikembangkan untuk variabel kinerja karyawan sebanyak 10 buah.

Hubungan Antara Variabel Penelitian

1. Lingkungan kerja dengan kinerja karyawan

Salah satu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Psikologis disini suatu keadaan fisik, yaitu lingkungan kerja yang secara langsung mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Seperti yang diteliti oleh Mandagie, Kawet dan Uhing (2016) dalam penelitian mereka pada karyawan Politeknik Kesehatan Manado menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Jacobis, Kojo, dan Wenas (2017) dalam penelitiannya menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Peneliti Khoe, Tewal dan Van rate (2016) dalam penelitian mereka pada karyawan PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jayaweera (2015) dalam penelitiannya pada karyawan hotel di Bristol Inggris menemukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

2. Karakteristik individu dengan kinerja karyawan

Kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor individu yang meliputi sikap, kepribadian, kepentingan, kemampuan dan keterampilan, latar belakang keluarga dan demografi yang terdiri dari: umur, tingkat pendidikan, lama bekerja dan jenis kelamin.

Seperti yang diteliti oleh Tumewu, Lumanauw dan Ogi (2014) membuktikan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *Event Organizer Reborn Creative Centre* Manado. Selanjutnya Malonda, Kojo, dan Sepang (2014) dalam penelitian mereka menemukan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulut. Jacobis, Kojo dan Wenas (2017) dalam penelitiannya menemukan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

3. Social capital dengan kinerja karyawan

Eksistensi modal sosial (*social capital*) karyawan menjadi penting karena mempengaruhi kinerja karyawan yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja organisasi. Modal sosial yang dimiliki oleh sebuah perusahaan dapat memberikan keunggulan bersaing. Teori modal sosial mendiskusikan bagaimana hubungan-hubungan sosial yang dimiliki organisasi dapat berpengaruh pada sumber daya dan kinerja yang dimilikinya.

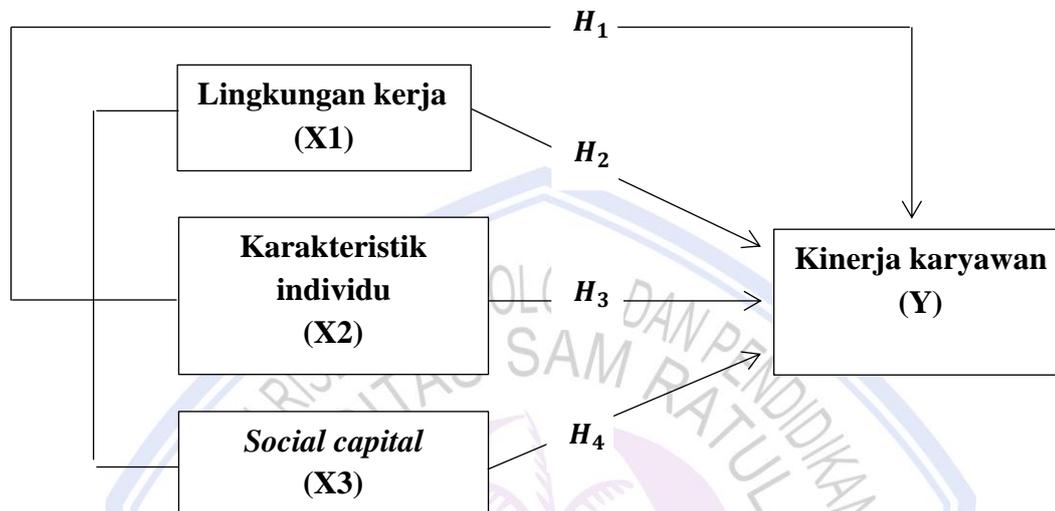
Seperti yang diteliti oleh Tjahjaningsih dan Cendani (2015) dalam penelitiannya menemukan bahwa *social capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat Bank Janteng. Selanjutnya Ghifary (2017) penelitiannya menemukan bahwa dimensi *social capital* memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai BPJS kesehatan cabang pasuruan. Ardani, Suryantoro, dan Susilo (2017) dalam penelitiannya menemukan bahwa *social capital* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Dr. Sayidiman Magetan. Hoq, Wirba dan Baig (2017) dalam penelitiannya menemukan bahwa *social capital* memiliki hubungan positif terhadap kinerja UKM di sebuah studi eksplorasi.

Hipotesis

Berdasarkan uraian dan kajian literatur diatas, maka hipotesa penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- H1. Diduga secara simultan lingkungan kerja, karakteristik individu dan *social capital* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
 H2. Diduga secara parsial lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
 H3. Diduga secara parsial karakteristik individu berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
 H4. Diduga secara parsial *social capital* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Model penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Teori

METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih.

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling

Populasi dalam studi ini adalah karyawan tetap PT PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Minahasa. Besaran sampel penelitian ini adalah keseluruhan populasinya yang berjumlah 56 orang. Jadi teknik pengambilan sampelnya menggunakan teknik sampel jenuh.

Data dan Sumber

Data primer dan data sekunder, Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli yaitu dari responden penelitian. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung (ada perantara), baik berupa keterangan maupun literatur yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dan observasi. Kuesioner yaitu item-item pernyataan dalam angket berpedoman pada indikator-indikator variabel. Responden memilih salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan mengikuti pengukuran dengan skala likert: sangat setuju diberi skor 5, setuju diberi skor 4, netral diberi skor 3, tidak setuju diberi skor 2 dan sangat tidak setuju diberi skor 1. Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara teliti dan sistematis dari gejala-gejala yang sedang diteliti.

Teknik Analisa Data

Data yang diperoleh dianalisa dengan menggunakan program statistik IBM SPSS versi 16, dengan teknik statistik seperti uji validitas dan reliabilitas untk item-item pernyataan variabel yang digunakan dalam kuesioner. Selain itu dilakukan juga analisa regresi linear berganda dengan uji asumsi klasik, Uji-F dan Uji-t untuk pembuktian hipotesa.

Uji Validitas

Untuk mencari nilai kevalidan di sebuah item kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Syarat tersebut menurut Sugiyono (2014 : 173) yang harus dipenuhi yaitu harus memenuhi kriteria sebagai berikut :

- Jika $r \geq 0.30$ maka item-item tersebut dinyatakan valid.
- Jika $r \leq 0.30$ maka item-item tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2006:87) instrumen dapat dikatakan andal (*reliable*) bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas ≥ 0.60 atau lebih. Koefisien reliabilitas diperoleh dengan menggunakan rumus alpha cronbach. Bila $\alpha \leq 0.06$ maka dinyatakan tidak reliabel dan sebaliknya, bila ≥ 0.60 dikatakan reliabel.

Analisa Regresi Linear Berganda

Penelitian ini mengkaji pengaruh antara Lingkungan Kerja (X1), Karakteristik Individu (X2) dan *Social Capital* (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y), baik secara simultan maupun parsial. Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) ini bertujuan untuk melihat besar kecilnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas.

Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Untuk mengetahui variabel-variabel secara independen simultan mempengaruhi variabel dependen, dilakukan dengan membandingkan *p-value* pada kolom sig. dengan tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05. Jika *p-value* lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima dan H_o ditolak, sebaliknya jika *p-value* lebih besar dari 0,05 maka H_a ditolak dan H_o diterima (Nugroho, 2005:18)

Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen, dilakukan membandingkan *p-value* pada kolom sig. masing-masing variabel independen dengan tingkat signifikan yang digunakan 0,05. Jika *p-value* lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima dan H_o ditolak. Sebaliknya jika *p-value* lebih besar dari 0,05 maka H_a ditolak dan H_o diterima (Nugroho, 2005:18).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Responden penelitian ini sebanyak 56 orang, terdiri dari laki-laki sebanyak 76.8% dan perempuan sebanyak 23.2%. Responden paling banyak berusia 26 - 35 tahun (33.9%), berpendidikan SMA (42.9%) dan memiliki masa kerja 5 tahun kebawah (39.3%).

Analisa Data Penelitian**Uji Validitas dan Reliabilitas****Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Indikator	Korelasi (r)			Koefisien	
		r hitung	r tabel	Status	Alpha Cornbach	status
Lingkungan kerja (X1)	X1.1	0.728	0.30	Valid	0.822	Reliabel
	X1.2	0.700	0.30	Valid		
	X1.3	0.692	0.30	Valid		
	X1.4	0.648	0.30	Valid		
	X1.5	0.711	0.30	Valid		
	X1.6	0.646	0.30	Valid		
	X1.7	0.666	0.30	Valid		
	X1.8	0.593	0.30	Valid		
Karakteristik Individu (X2)	X2.1	0.487	0.30	Valid	0.752	Reliabel
	X2.2	0.517	0.30	Valid		
	X2.3	0.628	0.30	Valid		
	X2.4	0.649	0.30	Valid		
	X2.5	0.662	0.30	Valid		
	X2.6	0.557	0.30	Valid		
	X2.7	0.548	0.30	Valid		
	X2.8	0.546	0.30	Valid		
	X2.9	0.487	0.30	Valid		
	X2.10	0.496	0.30	Valid		
Social capital (X3)	X3.1	0.644	0.30	Valid	0.804	Reliabel
	X3.2	0.643	0.30	Valid		
	X3.3	0.672	0.30	Valid		
	X3.4	0.650	0.30	Valid		
	X3.5	0.592	0.30	Valid		
	X3.6	0.410	0.30	Valid		
	X3.7	0.447	0.30	Valid		
	X3.8	0.528	0.30	Valid		
	X3.9	0.636	0.30	Valid		
	X3.10	0.796	0.30	Valid		
Kinerja karyawan (Y)	Y1.1	0.700	0.30	Valid	0.868	Reliabel
	Y1.2	0.747	0.30	Valid		
	Y1.3	0.668	0.30	Valid		
	Y1.4	0.753	0.30	Valid		
	Y1.5	0.794	0.30	Valid		
	Y1.6	0.655	0.30	Valid		
	Y1.7	0.785	0.30	Valid		
	Y1.8	0.732	0.30	Valid		
	Y1.9	0.429	0.30	Valid		
	Y1.10	0.462	0.30	Valid		

Sumber: Data Hasil Olahan (2018)

Tabel 1 Terlihat bahwa keseluruhan item pernyataan variabel memiliki nilai r_{hitung} lebih dari 0.3 atau minimal 0.3, sehingga dikatakan bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian ini sudah valid.

Berdasarkan tabel 1 Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa *Cronbach's alpha* untuk masing-masing variabel X1 (0.822), X2 (0.752), X3 (0.804) dan Y (0.868) lebih besar dari 0.6. Hal ini menunjukkan bahwa item-item pernyataan variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

UJI – F (Simultan)

Tabel 2. Hasil Uji-F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	614.963	3	204.988	36.952	.000 ^a
	Residual	288.465	52	5.547		
	Total	903.429	55			

a. Predictors: (Constant), Social capital, Lingkungan kerja, Karakteristik individu

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data Hasil Olahan (2018)

Dari hasil analisis uji simultan (F) pada tabel 2 menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Hal ini berarti lingkungan kerja, karakteristik individu dan *social capital* secara simultan berpengaruh pada kinerja karyawan. Jadi H1 dapat diterima atau terbukti.

Uji-t (Parsial)

Tabel 3. Koefisien Regresi Linear Berganda dan Hasil Uji-t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.109	4.269		-.728	.470		
	X1	-.038	.110	-.033	-.346	.730	.691	1.447
	X2	.517	.117	.442	4.434	.000	.618	1.619
	X3	.570	.121	.499	4.716	.000	.548	1.823

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Hasil Olahan (2018)

Berdasarkan tabel 3 dapatlah dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3, \text{ yaitu } Y = -3,109 + -0,038X_1 + 0,517X_2 + 0,570X_3.$$

1. Lingkungan kerja (X1) memiliki koefisien regresi, $b_1 = -0.38$ dengan tingkat signifikan sebesar 0.730 > 0.05. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Jadi H2 dapat diterima atau terbukti. Hasil ini sejalan dengan temuan Umboh, Tewal dan Adolfina (2016) tetapi hasil ini tidak sejalan dengan Jayaweera (2015).
2. Karakteristik individu (X2) memiliki koefisien regresi, $b_2 = 0.517$ dengan tingkat signifikan sebesar 0.000 < 0.05. Hasil ini menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Jadi H2 dapat diterima atau terbukti. Hasil ini sejalan dengan Jacobis, Kojo dan Wenas (2017) dan Malonda, Kojo dan Sepang (2014).
3. *Social capital* (X3) memiliki koefisien regresi, $b_2 = 0.570$ dengan tingkat signifikan sebesar 0.000 < 0.05. Hasil ini menunjukkan bahwa *social capital* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Jadi

H3 dapat diterima atau terbukti. Hasil ini sejalan dengan Tjahjaningsih dan Cendani (2015) dan Hoq, Wirba dan Baig (2017).

Koefisien Determinasi

Tabel 4. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.825 ^a	.681	.662	2.355	1.536

a. Predictors: (Constant), Social capital, Lingkungan kerja, Karakteristik individu

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data Hasil Olahan (2018)

Data tabel 4 menunjukkan nilai R sebesar 0.825 yang berarti adanya hubungan yang kuat antara lingkungan kerja, karakteristik individu dan *social capital* dengan kinerja karyawan, selanjutnya koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.681 artinya kontribusi lingkungan kerja, karakteristik individu dan *social capital* terhadap naik/turunnya kinerja karyawan hanya sebesar 0.681 dan sisanya ditentukan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan *Social Capital* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian oleh peneliti melalui uji F atau secara simultan didapatkan nilai dengan tingkat signifikansi 0.000 atau < 0.05 . Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, karakteristik individu dan *social capital* secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan tingkat kinerja karyawan semakin meningkat. Namun dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Umboh, Tewal dan Adolfina (2016) dan hasil ini tidak sejalan dengan peneliti Jayaweera (2015).

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji t yang dilakukan peneliti dimana nilai signifikansi adalah 0.000 atau < 0.05 , sehingga dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat diartikan bahwa pada PT PLN (Persero) sektor pembangkitan minahasa karakteristik individu memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jacobis, Kojo dan Wenas (2017).

Pengaruh *Social Capital* terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji t yang dilakukan peneliti dimana nilai signifikansi adalah 0.000 atau < 0.05 , sehingga dapat disimpulkan bahwa *social capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat diartikan bahwa pada PT PLN (Persero) sektor pembangkitan minahasa *social capital* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tjahjaningsih dan Cendani (2015) dan Ghifary (2017).

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Lingkungan kerja, Karakteristik individu dan *social capital* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Minahasa.

2. Secara parsial Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Minahasa.
3. Secara parsial Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Minahasa.
4. Secara parsial *Social capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Minahasa.

Saran

Saran yang dapat diberikan adalah :

1. Pihak manajemen PT PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Minahasa wajib memperhatikan temuan dari penelitian ini, yaitu dengan memfokuskan pada variabel-variabel yang berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Minahasa, antara lain Karakteristik individu dan *Social capital*. Hal ini agar pihak manajemen dapat memiliki informasi dan pengetahuan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.
2. Perusahaan lain di bidang Perusahaan Listrik sebaiknya memperhatikan hasil penelitian ini dan dapat diterapkan oleh pihak manajemen pada para karyawan mereka dimana untuk meningkatkan kinerja perlu memfokuskan pada variabel-variabel seperti karakteristik individu dan *Social capital*.
3. Peneliti lainnya di bidang studi manajemen sumber daya manusia sebaiknya memperhatikan temuan ini dengan melakukan replikasi penelitian seperti penelitian ini di objek lainnya ataupun melakukan penelitian yang sama di objek yang sama dengan penambahan variabel ataupun perubahan variabel yang dapat berpengaruh terhadap kinerja baik karyawan ataupun terhadap perusahaan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardani , R., Suryantoro, A., dan Susilo, A. M. 2017. *Contribution of Social Capital, Training, Competence and Work Experience to Employee Performance Study at Health Facility of RSUD Dr. Sayidiman Magetan. Journal of Applied Management Vol.2 No.1, 411-421.*
<http://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/viewfile/1107/927>. Diakses tanggal 20 Februari 2018.
- George, R. 2006. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ghifary, T. M. 2017. Dimensi Social Capital Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Pasuruan. *Jurnal Media Kesehatan Masyarakat Indonesia, 116-124.*
<http://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/viewfile/1107/927>. Diakses 27 Februari 2018.
- Ghozali, I. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4)*. Diponegoro, Semarang.
- Hasbullah, J. 2006. *Social Capital (Menuju Keunggulan Budaya Manusia Indonesia)*. MR United Press, Jakarta.
- Hoq, M. Z., Wirba, A. V., dan Baig, A. 2017. *Social Capital and Small Medium Enterprise (SME) Performance: An Exploratory Study. International Journal of Novel Research in Marketing Management and Economics Vol 4, Issue 1.*
<http://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/viewfile/1107/927>. Diakses tanggal 20 februari 2018.
- Jacobis, G. V., Kojo, C., dan Wenas, R. 2017. Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA Vol.5 No.24, 2015-2022.*
<http://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/viewfile/1107/927>. Diakses tanggal 06 april 2018.
- Jayaweera, T. 2015. *Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England. International Journal of Business and Management, http://dx.doi.org/10.5539/ijbm.v10n3p271* Diakses tanggal 06 April 2018.
- Khoe, R., Tewal, B., dan Van rate, P. 2016. Pengaruh Kompensasi, Pendidikan dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors. *Jurnal EMBA Vol.4 No.4, 291-302.*

- <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/13722/13303>. Diakses tanggal 30 Agustus 2018.
- Malonda, C. W., Kojo, C., dan Sepang, Y. 2014. Karakteristik Individu, Kompensasi dan Motivasi Karyawan Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank SULUT (Persero) TBK. *Journal EMBA Vol.2 No.2*, 1460-1470. <http://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/viewfile/1107/927>. Diakses tanggal 19 februari 2018.
- Mandagie, A. S., Kawet, L., dan Uhing, Y. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Poltekes Manado. *Journal EMBA Vol.4 No.1*, 344-354. <http://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/viewfile/1107/927>. Diakses tanggal 19 Februari 2018
- Mangkunegara, A. P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- _____. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Bandung.
- Nugroho, A. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian dengan SPSS*. Andi, Yogyakarta.
- Nitisemito, A. S. 2010. *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Panggabean, M. S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Indeks, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2004. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Maju mundur, Bandung.
- _____. 2009. *Sumber Daya Manusia*. Maju Mundur, Bandung.
- Stoner, J. A. 2004. *Management. (Edisi Kelima) Cetakan Pertama*. Intermedia, Jakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R dan B*. Alfabeta, Bandung.
- Tjahjaningsih, dan Cendani, C. 2015. Pengaruh Employee Engagament dan Modal Sosial Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) sebagai Mediasi Studi Kasus pada Kantor Pusat Bank Janteng. *Jurnal Media Ekonomi dan Manajemen*, 149-160. <http://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/viewfile/1107/927>. Diakses tanggal 19 februari 2018
- Tumewu, E., Lumanaw, B., dan Ogi, I. 2014. Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Event Organizer Reborn Creative Centre Manado. *Journal (Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi) Vol.2 No.2*, 532-542. <http://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/viewfile/1107/927>. Diakses 19 Februari 2018
- Umboh, L., Tewal, B., dan Adolfina. 2016. Pengaruh Disiplin, Pelatihan, Pengalaman, dan Lingkungan kerja terhadap Prestasi kerja karyawan PT. Enseval Putera Mega Trading Manado. *Jurnal EMBA Vol.4 No.1*, 566-574. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/11716/11309>. Diakses tanggal 30