

**THE EFFECT OF JOB CHARACTERISTIC, WELFARE AND WORK ENVIRONMENT  
TO EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. FEDERAL INTERNATIONAL  
FINANCE MANADO**

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, KESEJAHTERAAN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FEDERAL INTERNATIONAL  
FINANCE MANADO**

by :  
**Christy Tulandi<sup>1</sup>**  
**S. L. Mandey<sup>2</sup>**  
**Mac Donald Walangitan<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Faculty of Economics and Business, Management Department  
Sam Ratulangi University Manado

e-mail: <sup>1</sup>[christy.tulandi@yahoo.co.id](mailto:christy.tulandi@yahoo.co.id)  
<sup>2</sup>[silvyamandey@rocketmail.com](mailto:silvyamandey@rocketmail.com)  
<sup>3</sup>[macdonald\\_feb@yahoo.co.id](mailto:macdonald_feb@yahoo.co.id)

**Abstract:** Job characteristic is the determinant of the fit between person with a particular line of work that explored. Welfare is the remuneration provided by the company based on the company rules. Work environment is physical and non-physical workplaces that have direct effect on employee. The purpose of this study is to determine the influence of job characteristic, welfare and work environment on employee performance at PT. Federal International Finance Manado. The population in the study is 65 employees with a total of 65 samples and sampling technique used is saturated sampling method. Data analysis is using multiple regression with F and t test. The results show job characteristic, employee welfare and work environment have positive effect, either simultaneously or partially on employee performance. We recommend that the management of PT. Federal International Finance, need to improve the employee performance through an increasing in the variation of job characteristic, employee welfare and also the improvement of work environment at the company.

**Keywords:** job characteristic, employee welfare, work environment, employee performance

**Abstrak:** Karakteristik pekerjaan merupakan penentu kesesuaian orang dengan suatu bidang pekerjaan tertentu yang ditekuninya. Kesejahteraan merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan berdasarkan aturan perusahaan. Lingkungan kerja merupakan keadaan tempat fisik maupun non fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah karakteristik pekerjaan, kesejahteraan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance Manado. Populasi dalam penelitian 65 karyawan, jumlah sampel sebanyak 65 dengan teknik pengambilan sampel, sampling jenuh. Analisis data menggunakan regresi berganda dengan uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan karakteristik pekerjaan, kesejahteraan karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya manajemen PT. Federal International Finance, berupaya meningkatkan kinerja karyawannya, melalui peningkatan variasi karakteristik pekerjaan, kesejahteraan karyawan, serta perbaikan lingkungan kerja di perusahaan.

**Kata kunci:** karakteristik pekerjaan, kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja, kinerja karyawan

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerja yang kurang baik merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi. Mencapai tujuan suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti karakteristik pekerjaan, kesejahteraan, lingkungan kerja, kinerja pegawai dan aspek-aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting untuk pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Potu, 2013). Kinerja karyawan dapat terus menerus ditingkatkan melalui variasi karakteristik pekerjaan, karena dengan variasi karakteristik pekerjaan setiap karyawan dalam penugasan kerja akan lebih terarah dan para karyawan tidak akan merasa jenuh dengan pekerjaannya karena sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Kesejahteraan juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena apabila kesejahteraan karyawan baik akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin, dan sikap loyal terhadap perusahaan. Dalam dunia kerjapun lingkungan kerja yang aman dan nyaman sangat dibutuhkan bagi semua karyawan dalam menyelesaikan setiap tugas dan dapat bekerja secara optimal.

Karakteristik pekerjaan adalah karakter suatu pekerjaan dimana individu terlibat didalamnya (Robbins, 1996:598). Kesejahteraan merupakan bentuk dan jenis kesejahteraan yang dapat diberikan langsung kepada karyawan berupa gaji, upah, tunjangan dan insentif atau bonus (Saydam, 2002:324). Supardi (2003:37), menyatakan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja. Simamora (2004:339), berpendapat bahwa kinerja adalah kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan karyawan dan merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi sebuah persyaratan pekerjaannya.

PT. Federal International Finance Manado merupakan perusahaan pembiayaan telah banyak membantu meringankan beban masyarakat yang kurang mampu dari segi finansial dan secara otomatis telah meningkatkan daya beli konsumen baik itu perorangan maupun organisasi atau badan usaha dengan cara memfasilitasi pembiayaan. PT Federal International Finance adalah perusahaan yang mengandalkan setiap karyawannya untuk dapat terus menerus menggali potensi yang mereka miliki agar dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya, karena itu diperlukan perbaikan kinerja karyawan untuk mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan salah satunya melalui variasi karakteristik pekerjaan, peningkatan kesejahteraan karyawan dan perbaikan lingkungan kerja sehingga kenyamanan kerja karyawan dapat dipertahankan.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Karakteristik pekerjaan, kesejahteraan karyawan dan lingkungan kerja secara simultan dan signifikansinya terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF.
2. Karakteristik pekerjaan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF.
3. Kesejahteraan karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF.
4. Lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2007:142), mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Mangkunegara (2002:2), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasikan, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

### **Karakteristik Pekerjaan**

Panggabean (2004:130), mendefinisikan karakteristik pekerjaan berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri dimana berkaitan dengan cara bagaimana karyawan menilai tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya. Robbins (2003:218), menyatakan teori karakteristik pekerjaan adalah upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dan pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan-pekerjaan yang berbeda.

### **Kesejahteraan Karyawan**

Kesejahteraan merupakan bentuk pemberian penghasil baik dalam bentuk materi maupun bentuk non materi, yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan selama masa pengabdianya ataupun setelah berhenti karena pensiun, ataupun lanjut usia (Wursanto, 1985:165). Hasibuan (2007:182), berpendapat bahwa pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin, dan sikap loyal terhadap perusahaan.

### **Lingkungan Kerja**

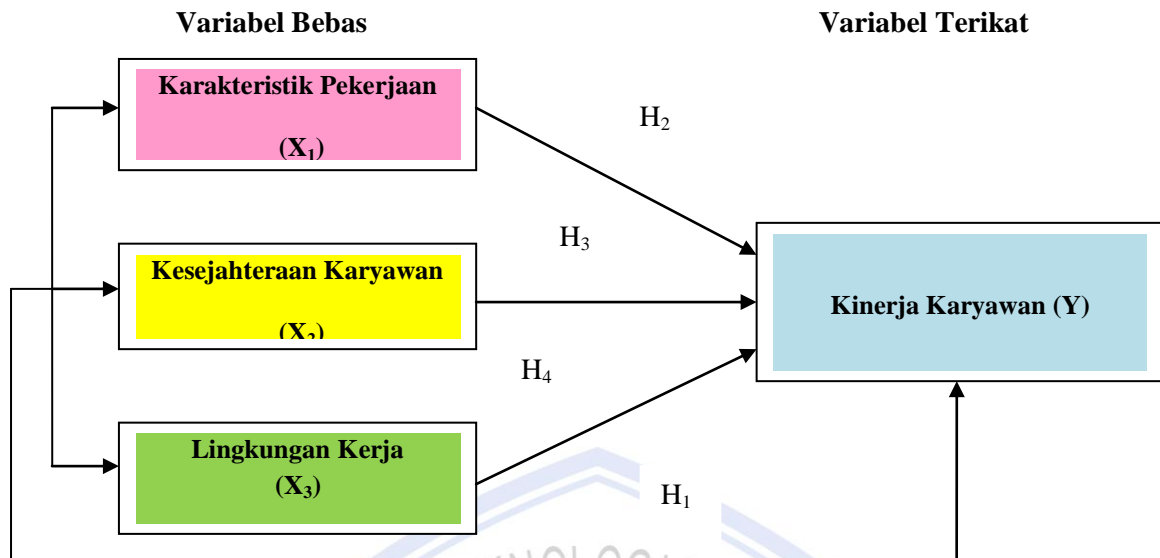
Supardi (2003:37), menyatakan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja. Sedarmayanti (2001:1), mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkasas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

### **Kinerja Karyawan**

Mangkunegara (2002 :67), mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Wirawan (2009:5), menyatakan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

### **Penelitian Terdahulu**

1. Oktavia (2012), melakukan penelitian tentang analisis pengaruh lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Megatama Plasindo. Dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, dan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Soekardi (2012), melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, dan kesejahteraan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kediri. Dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, dan kesejahteraan pegawai terhadap kinerja pegawai. Hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa motivasi kerja, budaya organisasi, dan kesejahteraan pegawai memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
3. Potu (2013), melakukan penelitian tentang kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. Dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

**Kerangka Konseptual****Gambar 1. Kerangka Konseptual***Sumber: Kajian Teori, 2015***Hipotesis Penelitian**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> : Karakteristik pekerjaan, kesejahteraan karyawan dan lingkungan kerja diduga berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.  
 H<sub>2</sub> : Karakteristik pekerjaan diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.  
 H<sub>3</sub> : Kesejahteraan karyawan diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.  
 H<sub>4</sub> : Lingkungan kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**METODE PENELITIAN****Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Jenis penelitian ini membahas pengaruh atau hubungan antar dua atau lebih variable X terhadap Y. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh karakteristik pekerjaan, kesejahteraan karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

**Tempat dan Waktu Penelitian**

Tempat penelitian di PT. Federal International Finance (FIF). Dengan waktu pelaksanaan bulan Januari sampai Maret 2015.

**Populasi dan Sampel**

Sugiyono (2007:115), mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 65 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling jenuh*. Menurut Sugiyono (2012:122), *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

**Metode Pengumpulan Data**

Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data melalui sumber primer yang diperoleh secara langsung dari responden dan data sekunder yang diperoleh secara tidak langsung baik lewat dokumen maupun instansi yang berkaitan dengan penelitian ini.

**Definisi Operasional**

1. Karakteristik pekerjaan ( $X_1$ ) Indikatornya : *Task identity, task significance, skill variety, autonomy*
2. Kesejahteraan Pegawai ( $X_2$ ) Indikatornya : Ketenangan pegawai, ketertarikan dan memotivasi gairah kerja, menurunkan tingkat absensi, membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan
3. Lingkungan kerja ( $X_3$ ) Indikatornya : Penerangan/cahaya, suhu udara, suara bising, keamanan kerja, hubungan karyawan
4. Kinerja karyawan (Y) Indikator: Orientasi prestasi, percaya diri, sikap positif, pengendalian diri

**Metode Analisis****Uji Kualitas Data****Uji Validitas**

Pengujian ini dilihat dari valid atau tidaknya data yang diolah. Menurut Sugiyono (2007:172), Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

**Uji Reliabilitas**

Pengujian ini dilihat dari reliabel atau tidaknya data yang diolah. Menurut Sugiyono (2007:172), Instrumen yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

**Uji Asumsi Klasik****Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas merupakan bentuk pengujian untuk asumsi dalam analisis regresi linier berganda. Asumsi multikolinieritas menyatakan bahwa variabel independen harus terbatas dari segala gejala multikolinieritas. Gejala multikolinieritas adalah gejala korelasi antar variabel independen. Gejala ini ditunjukkan dengan korelasi yang signifikan antar variabel independen (Santoso, 2005:238).

**Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Uji ini merupakan pengujian yang paling banyak dilakukan untuk analisis statistik parametrik. Pengujian uji normalitas karena pada analisis statistik parametrik, asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah bahwa data tersebut terdistribusi secara normal (Santoso, 2005:231).

**Uji Heteroskedastisitas**

Asumsi heteroskedastisitas adalah asumsi dalam regresi dimana varians dari residual tidak sama untuk satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam regresi, salah satu asumsi yang harus dipenuhi adalah bahwa varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tidak memiliki pola tertentu. Pola yang tidak sama ini ditunjukkan dengan nilai yang tidak sama antar satu varians dari residual. Gejala varians yang tidak sama ini disebut dengan gejala heteroskedastisitas (Santoso, 2005:242).

**Uji Analisis Data****Analisis Regresi Linear Berganda**

Persamaan regresi linear berganda adalah:  $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

$X_1$  = Karakteristik Pekerjaan

$X_2$  = Kesejahteraan Pegawai

$X_3$  = Lingkungan Kerja

$\beta_{123}$  = Koefisien Regresi

Model pada umumnya digunakan untuk diteliti pengaruhnya variabel tidak bebas terhadap variabel bebas lainnya.

### Uji F, Secara Bersama

Uji F bertujuan untuk melihat apakah variabel karakteristik pekerjaan, kesejahteraan karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Uji t, Secara Parsial

Uji t bertujuan untuk melihat apakah variabel karakteristik pekerjaan, kesejahteraan karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Kualitas Data

#### Uji Validitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	r	Sig	Validitas
Karakteristik Pekerjaan (X <sub>1</sub> )	X <sub>1,1</sub>	0,935	0,000	Valid
	X <sub>1,2</sub>	0,897	0,000	Valid
	X <sub>1,3</sub>	0,888	0,000	Valid
	X <sub>1,4</sub>	0,898	0,000	Valid
Kesejahteraan Karyawan (X <sub>2</sub> )	X <sub>2,1</sub>	0,871	0,000	Valid
	X <sub>2,2</sub>	0,931	0,000	Valid
	X <sub>2,3</sub>	0,885	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	X <sub>2,4</sub>	0,860	0,000	Valid
	X <sub>3,1</sub>	0,853	0,000	Valid
	X <sub>3,2</sub>	0,821	0,000	Valid
	X <sub>3,3</sub>	0,834	0,000	Valid
	X <sub>3,4</sub>	0,640	0,000	Valid
	X <sub>3,5</sub>	0,761	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y <sub>1,1</sub>	0,703	0,000	Valid
	Y <sub>1,2</sub>	0,901	0,000	Valid
	Y <sub>1,3</sub>	0,896	0,000	Valid
	Y <sub>1,4</sub>	0,900	0,000	Valid
	Y <sub>1,5</sub>	0,761	0,000	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (2015)

Tabel 1 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini mempunyai nilai korelasi lebih besar dari 0,300. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa pengujian validitas ini menunjukkan pertanyaan kuesioner dalam penelitian ini adalah valid.

**Uji Reliabilitas**

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Karakteristik Pekerjaan ( $X_1$ )	0,926	Reliabel
Kesejahteraan Karyawan ( $X_2$ )	0,908	Reliabel
Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	0,827	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,890	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data (2015)

Hasil pengujian penelitian menggunakan pengukuran reabilitas dapat dikatakan reliabel. Karena tabel 2 memperlihatkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha yang lebih besar dari 0,600. Hasil pengujian reliabilitas ini menunjukkan bahwa pertanyaan kuesioner dalam penelitian ini reliabel.

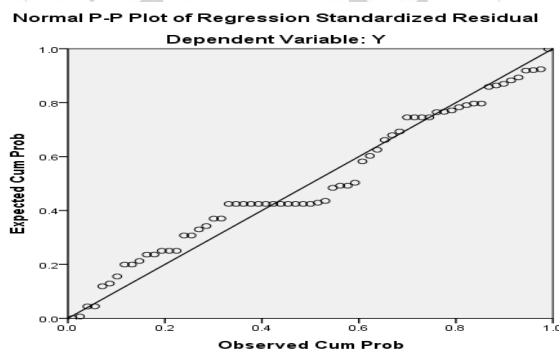
**Uji Asumsi Klasik****Uji Multikolinieritas**

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Keterangan
Karakteristik Pekerjaan ( $X_1$ )	3.312	Non multikolinieritas
Kesejahteraan Karyawan ( $X_2$ )	3.363	Non multikolinieritas
Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	1.586	Non multikolinieritas

Sumber: Olahan data (2015)

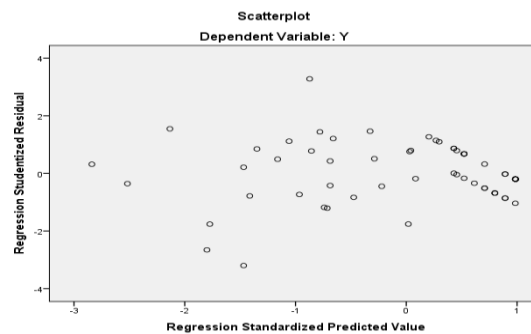
Suatu analisis statistik dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10. Hasil dari perhitungan terlihat pada Tabel 2, menghasilkan nilai VIF untuk seluruh variabel X ( $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$ ) kurang dari 10 (< 10). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model penelitian ini.

**Uji Normalitas****Gambar 2. Uji Normalitas**

Sumber: Olahan Data (2015)

Hasil uji melalui pengolahan data yang diperoleh dari penelitian, dapat dilihat bahwa data ini menunjukkan terdistribusi secara normal. Hal ini dapat dilihat titik-titik yang berada disekitar garis diagonal dan tidak ada yang outlier.

### Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas**

*Sumber: Olahan Data (2015)*

Pengujian hasil analisis melalui uji ini, bertujuan untuk mengetahui apakah penelitian ini terjadi heteroskedastisitas atau tidak. Hal ini bias dilihat dari titik-titik yang berbentuk pola atau tidak. Dari hasil output SPSS *scatterplot* tidak membentuk pola tertentu. Jadi dapat dikatakan bebas heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel. 3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.437	1.439		2.389	.020		
	X <sub>1</sub>	.269	.118	.250	2.284	.026	.302	3.312
	X <sub>2</sub>	.562	.118	.525	4.773	.000	.297	3.363
	X <sub>3</sub>	.207	.077	.203	2.688	.009	.630	1.586

*Sumber: Hasil Olahan Data (2015)*

Hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan linier berganda yaitu:

$$Y = 3,437 + 0,269X_1 + 0,562X_2 + 0,207X_3$$

1. Nilai konstanta 3,437 hal ini berarti bahwa pada saat X<sub>1</sub> X<sub>2</sub> X<sub>3</sub> sama dengan nol maka kinerja karyawan sebesar 3,437.
2. Nilai variabel karakteristik pekerjaan X<sub>1</sub> sebesar 0,269 berarti bahwa bilamana variabel X<sub>1</sub> ditingkatkan satu satuan maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,269.
3. Nilai Variabel Kesejahteraan Karyawan X<sub>2</sub> sebesar 0,562 artinya X<sub>2</sub> bahwa apabila ditingkatkan satu satuan maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,562.
4. Nilai variabel Lingkungan kerja X<sub>3</sub> sebesar 0,207 artinya X<sub>3</sub> jika di tingkatkan satu satuan maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,207.

### Uji F

**Tabel 4 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	319.831	3	106.610	72.172	.000 <sup>b</sup>
	Residual	90.107	61	1.477		
	Total	409.938	64			

*Sumber: Olahan Data (2015)*



Pengaruh secara bersama variabel karakteristik pekerjaan, kesejahteraan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. *Federal International Finance* Manado dapat dilihat menunjukkan angka  $F_{hitung}$  sebesar  $72,172 > F_{tabel} 2,75$  dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya variabel karakteristik pekerjaan, kesejahteraan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. *Federal International Finance* Manado, hipotesis yang menyatakan bahwa diduga karakteristik pekerjaan, kesejahteraan dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. *Federal International Finance* Manado dapat diterima.

**Tabel 5. Koefisien Determinasi dan Korelasi**

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.883 <sup>a</sup>	.780	.769	1.21539	1.846

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2015)

Hasil analisa determinasi ( $R^2$ ) pada tabel koefisien determinasi dan korelasi diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,780 diartikan sebesar 7,80%. Nilai  $R^2$  ini berada diantara  $0 \leq R^2 \leq 1$ . Hal ini berarti 7,80% kinerja karyawan dipengaruhi karakteristik pekerjaan, kesejahteraan, dan lingkungan kerja. Sedangkan berdasarkan hasil dari analisa korelasi ( $r$ ) sebesar 0,883 atau diartikan sebesar 88,3% menunjukkan bahwa hubungan antara karakteristik pekerjaan, kesejahteraan dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. *Federal International Finance* Manado yaitu sangat kuat.

### Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis ( $H_1$ ) menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Jadi hasil penelitian ini dapat dikatakan karakteristik pekerjaan, kesejahteraan karyawan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi karakteristik pekerjaan, kesejahteraan karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. *Federal International Finance* Manado. Manajemen perusahaan bisa menggunakan model penelitian untuk memprediksi kinerja karyawan untuk bekerja dengan berkualitas, efektif dan efisien, berdasarkan variabel karakteristik pekerjaan, kesejahteraan karyawan, dan lingkungan kerja pada karyawan FIF Manado.

Hasil pengujian ( $H_2$ ) membuktikan bahwa variabel karakteristik pekerjaan dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini variabel karakteristik pekerjaan merupakan variabel kedua terkuat yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yaitu Oktavia (2012), dimana dalam penelitian-penelitian tersebut ditemukan bahwa variabel karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Manajemen perusahaan menyadari pentingnya untuk menciptakan karakteristik pekerjaan yang beragam, efektif dan efisien yang dapat memicu kinerja kerja dari para karyawan yang lebih tinggi.

Hasil pengujian ( $H_3$ ) membuktikan bahwa variabel kesejahteraan karyawan dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini juga variabel kesejahteraan karyawan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yaitu Soekardi (2012), dimana dalam penelitian-penelitian tersebut ditemukan bahwa variabel kesejahteraan karyawan memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini manajemen perusahaan harus terus memperhatikan kesejahteraan karyawan yang lebih baik lagi sehingga dapat mendorong kinerja kerja dari para karyawan.

Hasil pengujian ( $H_4$ ) membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini juga variabel lingkungan kerja merupakan variabel terendah dibandingkan ketiga variabel lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yaitu Oktavia (2012), dan Potu (2013), dimana dalam penelitian-penelitian tersebut ditemukan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini manajemen perusahaan perlu untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif, berkualitas, dan memotivasi para karyawan agar dapat memiliki kinerja kerja karyawan yang lebih tinggi.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang ada kesimpulannya sebagai berikut :

1. Model penelitian yaitu karakteristik pekerjaan, kesejahteraan karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. FIF Manado. Pengaruh secara simultan dari ketiga variabel independen tersebut terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan adalah signifikan dan arahnya positif.
2. Karakteristik pekerjaan dalam penelitian ini ditemukan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. FIF Manado. Variabel ini merupakan variabel kedua yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Kesejahteraan karyawan dalam penelitian ini ditemukan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. FIF Manado. Variabel ini merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PT. FIF Manado.
4. Lingkungan kerja dalam penelitian ini ditemukan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. FIF Manado. Variabel ini merupakan variabel yang paling rendah pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. FIF Manado.

### Saran

Saran terhadap penelitian ini adalah:

1. Bagi manajemen PT. FIF Manado sebaiknya terus meningkatkan kinerja karyawannya, melalui peningkatan variasi karakteristik pekerjaan, kesejahteraan karyawan serta perbaikan lingkungan kerja di PT. FIF Manado.
2. Peneliti yang ingin meneliti seperti penelitian ini bisa mereplikasi model penelitian ini yang dilakukan pada obyek, lokasi, perusahaan, serta industri lain untuk mengetahui minat konsumen khususnya membeli atau menggunakan produk dan jasa tertentu. Hal ini penting untuk memahami dan meningkatkan pemahaman para ahli di bidang manajemen sumber daya manusia mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja kerja sumber daya manusia dalam organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Askara, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya Offest, Bandung.
- Oktavia, R. F. 2012. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Pekerjaan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Megatama Plasindo. *Skripsi (tidak dipublikasi)*. Fakultas Ekonomi, Universitas Nusantara, Jakarta. Hal 1.
- Panggabean, S. M. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Potu, Aurelia. 2013. Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal EMBA* Vol. 1 No. 4 Desember 2013. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2894>. Diakses 30 Oktober 2014. Hal. 1208-1218.
- Robbins, S. P. 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. PT Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins, S. P. 2003. *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Santoso. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Prestasi Pustaka, Jakarta.

- Saydam, G. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Djambatan, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 3*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Soekardi, Nono. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Kediri. *Jurnal Ilmu Ekonomi* Vol. 1 No. 3 Desember 2012. <http://publikasi.uniska-kediri.ac.id/data/uniska/revitalisasi>. Diakses 30 Oktober 2014. Hal. 123-132.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Supardi. 2003. *Kinerja Karyawan*, Ghalia, Jakarta.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Wursanto, I. G. 1985. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Penerbit Andi, Yogyakarta.

