

JUDUL
PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado)

Nama : Herianus Peoni
NIM : 090812027
Jurusan : Ilmu Administrasi
Program Studi : Administrasi Bisnis

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK
UNIVERSITAS SAM RATULANGI
MANADO 2014

INFLUENCE OF ENVIRONMENTAL AND INDIVIDUAL CHARACTERISTIC
ACTIVITY TO PERFORMANCE EMPLOYEES
(Study At PT. Taspen (Persero) Branch Manado)

This research aim to to know influence of Environmental and Individual Characteristic of Activity to Performance Employees. Data Research in obtaining to through interview with company side and also spreading of kuesioner to 32 employees, and use approach of Simple Correlation Analysis and Doubled Linear Regression. Result of research show Environmental and individual Characteristic of Job by together have an effect on to Performance Employees. But Environment Work by parsial more big having an effect on to Performance Employees compared to Individual Characteristic.

Result of research with correlation express there are relation which is signifikan, that X_1 (Individual Characteristic) and X_2 (Environmental work) to Y (Performance Employees) by using test of t got that value of $t_{hitung} = 4,221 + 0,592$ from value of $t_{tabel} = 1.611$ with storey;level of signifikan smaller than value = 0,05. Value of R equal to 0,743 can be interpreted that relation between variable of X (Environmental and Individual Characteristic of Activity) to variable of Y (Performance Employees) is strength, because progressively come near number 1. Assess R Square equal to 0,552 or 55,2% explaining the level of influence of variable of X (Environmental and Individual Characteristic of Activity) to variable of Y (Performance Employees). Assess R Square above can be interpreted that level of influence of variable of X to Y is equal to 55,2%, while the rest 44,8% influenced by other variable outside accurate variable in this research.

Conclusion of this research is there are influence between Environmental and Individual Characteristic of Activity to Performance Employees At PT. Taspen Conclusion of this research is there are influence between Environmental and Individual Characteristic of Activity to Performance Employees At PT. Taspen (Persero) Office Of Branch of Manado.

Keywords : Individual Characteristic, Environment Work, Performance Employees.

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado)

Saat ini perusahaan membutuhkan Sumber Daya Manusia yang potensial. Perusahaan selalu bertujuan untuk meningkatkan Kinerja Karyawannya. Oleh sebab itu berbagai cara dilakukan oleh perusahaan untuk mengetahui faktor yang menyebabkan peningkatan atau penurunan Kinerja Karyawan. Dalam meneliti penyebab peningkatan maupun penurunan Kinerja Karyawan peneliti mengamati pada 2 faktor yakni Karakteristik individu dan Lingkungan Kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Data penelitian di peroleh melalui wawancara dengan pihak perusahaan serta penyebaran kuesioner kepada 32 karyawan, dan menggunakan pendekatan Analisa Korelasi Sederhana dan Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan Karakteristik individu dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Namun Lingkungan Kerja secara parsial lebih berpengaruh besar terhadap Kinerja Karyawan dibandingkan dengan Karakteristik Individu.

Hasil penelitian ini untuk menjawab hipotesis; terdapat hubungan yang signifikan, Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan menggunakan uji t didapatkan bahwa nilai $t_{hitung} > 4,221 + 0,592$ dari nilai $t_{tabel} = 1.611$ dengan tingkat signifikan lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Nilai R sebesar 0,743 dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel X (Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah kuat, karena semakin mendekati angka 1. Nilai R Square sebesar 0,552 atau 55,2% menjelaskan besarnya pengaruh variabel X (Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Nilai R Square di atas dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh variabel X terhadap Y adalah sebesar 55,2%, sedangkan sisanya 43,8% 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, Kinerja Karyawan.***

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen SDM diakui sebagai suatu isu global dan integral dari daya saing di arena globalisasi. Tidak dapat dipungkiri bahwa segala masalah yang muncul dalam perkembangan dan persaingan pelayanan publik maupun bisnis yang muncul berasal dari manusia dan hanya dapat dikelola dan diselesaikan oleh manusia itu sendiri. Oleh karena itu muncul konsep penting yang diakui sebagai kunci keunggulan dibidang SDM yaitu melalui *the ringht people in the right place at the right time*.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi publik dan bisnis, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi publik dan bisnis. Tujuan tersebut tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif manusia (dalam hal ini karyawan), bagaimanapun canggihnya alat-alat yang dimiliki organisasi publik dan bisnis, tidak akan memberikan manfaat

bagi organisasi, jika tidak ada peran aktif dari kinerja karyawan. Mengatur karyawan memiliki tingkat kesulitan dan kompleksitas tertentu, karena karyawan mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen, yang membedakan yang satu dengan yang lain (khas). Peran penting seorang pimpinan atau manajer adalah bagaimana karyawan yang “khas “ tersebut mampu dikelola dengan baik, melalui manajemen SDM agar mampu memberikan kontribusi bagi berjalan roda organisasi publik dan bisnis, sesuai dengan visi, misi, strategi dan nilai-nilai yang dianut organisasi tersebut.

Salah satu kegiatan yang paling penting dalam organisasi/perusahaan, dimana manajemen sumber daya manusia ialah kegiatan mendapatkan orang-orang yang tepat, seperti halnya Karakteristik Individu. Baik perusahaan besar maupun perusahaan kecil, dalam pendekatan SDM berarti semua dan setiap organisasi/perusahaan harus mampu menciptakan rasa aman dan

kepuasan dalam bekerja (*Quality of work life*) didalam Lingkungan Kerjanya agar SDM dilingkungannya menjadi kompetitif. Semua perusahaan, pekerja/karyawan sebagai SDM memerlukan komunikasi terbuka dalam batas-batas wewenang dan tanggungjawab masing-masing. Komunikasi yang lancar untuk memperoleh informasi-informasi yang dipandang penting oleh pekerja/karyawan dan disampaikan tepat waktunya, dapat menimbulkan rasa puas dan menciptakan motivasi kerja positif. manajemen sumber daya manusia sangat memperhatikan proses pekerjaan Kinerja Karyawan sesuai dengan beban kerja yang ada dalam organisasi dengan menciptakan suasana lingkungan yang harmonis, dimana hubungan pimpinan perusahaan dengan kinerja karyawan dan hubungan antar divisi/bagian dalam suatu organisasi akan memberi dampak yang sehat dan nyaman diantara sesama karyawan, karena karyawan merupakan salah satu modal penting (*Human Capital*) bagi perusahaan. Castetter (1981 : 281) berpendapat bahwa secara umum terdapat tiga sumber utama yang mempengaruhi efektif tidaknya kinerja seseorang yaitu faktor individu, faktor organisasi dan faktor lingkungan.

Sumber Daya Manusia merupakan aset besar untuk kelangsungan hidup perusahaan saat ini maupun di masa yang akan datang. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama bagi setiap perusahaan untuk menjalankan kegiatan atau proses kerja perusahaan. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka dibutuhkan karyawan yang berkerja secara efisien dan efektif sehingga, memberikan kinerja yang baik. Dan supaya karyawan dapat memberikan kinerja yang baik maka perusahaan dapat memberikan dukungan baik melalui Karakteristik Individu, serta Lingkungan Kerja Karyawan.

Pengertian Karakteristik Individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya. Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi agar organisasi dapat tetap eksistensinya.

Robbins (2006) menyatakan bahwa : Faktor-faktor yang mudah didefinisikan dan tersedia, data yang dapat diperoleh sebagian besar dari informasi yang tersedia dalam berkas personalia seorang pegawai mengemukakan Karakteristik Individu meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan dan masa kerja dalam organisasi.

Menurut jurnal Stewart (2009), Lingkungan Kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi, namun lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi.

Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya, sehingga para karyawan tidak berkerja secara efektif dan efisien.

Menurut Mathis & Jakson (2007), Kinerja Karyawan adalah apa yang di lakukan dan tidak di lakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi keberlangsungan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan kerugian bagi perusahaan. Kinerja yang buruk dapat di sebabkan oleh penurunan kinerja karyawan, dan hal ini dapat terlihat ketika karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target dan waktu yang di tentukan oleh perusahaan.

Untuk mencapai peningkatan kualitas karyawan secara berkelanjutan, diperlukan faktor pendukung yang berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung. Salah satu faktor pendukung pelaksanaan fungsi manajemen adalah sebuah organisasi, keberadaan dan kelancaran aktivitas pegawai dalam suatu organisasi tersebut. Sistem kepegawaian memberikan pelayanan kepada seluruh personalia yang ada karena pegawai/karyawan merupakan aset penting dalam penyelenggaraan organisasi yang perlu dikelola dengan

dengan baik serta dapat pula digunakan alat untuk menilai Kinerja Karyawan.

Didalam struktur organisasi merupakan penempatan tugas yang paling atas sampai pada penempatan tugas paling bawah. Dengan kata lain struktur organisasi mendeskripsikan bagaimana organisasi itu mengatur dirinya sendiri dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Agar organisasi bekerja dan tetap menjaga keberadaannya, perlu prosedur pelaksanaan pekerjaan, pembagian tugas dan wewenang internal, sistem koordinasi dan komitmen individu pada doktrin dan program program kerja yang sudah ditetapkan sebagai kontribusi kinerja karyawan. Selanjutnya Etzioni (Syamsir 2012 : 70) menyatakan bahwa kita dilahirkan dalam organisasi, dididik oleh organisasi, dan hampir semua diantara kita menghabiskan hidup kita bekerja untuk berorganisasi. Oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa organisasi adalah entitas sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan batasan yang dapat diidentifikasi dan bekerja terus menerus untuk mencapai tujuan bersama atau sekelompok tujuan. Organisasi dikoordinasikan secara sadar mengandung arti manajemen dan organisasi merupakan entitas (kesatuan) sosial berarti unit itu terdiri dari orang atau kelompok orang yang saling berinteraksi.

PT. Taspen (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang dikenal dengan Public enterprise yang berisikan dua elemen esensial, yakni unsur pemerintah (*Public*) dan unsur bisnis (*Enterprise*) dalam hal perjanjian unsur pemerintah lebih dari unsur bisnisnya dan lebih dominan unsur pemerintahnya. Sebagai perusahaan jasa, yang bergerak dibidang Tabungan Asuransi Pegawai Negeri dan mengelola program Pensiun dan Asuransi Tabungan Hari Tua (THT).

Menurut Bapak Marthon Siregar, SH selaku Kepala Cabang PT. Taspen (Persero) Cabang Manado, saat ini yang menjadi masalah bagi perusahaan adalah Kinerja Karyawan yang belum sesuai dengan apa yang di harapkan perusahaan yang menyebabkan efektivitas organisasi yang telah di tetapkan perusahaan tidak

tercapai dengan maksimal. Penurunan kinerja tersebut yaitu pada pencatatan stock yang sering kali mengalami kesalahan dan faktor lainnya adalah Lingkungan Kerja yang masih kurang nyaman yang dirasakan karyawan, pembagian karakteristik pekerjaan. Dan apabila kinerja karyawan tidak di perbaiki maka hal tersebut akan terus berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan yang mengakibatkan perusahaan tidak mampu bersaing dengan kompetitor yang ada.

Menurut hasil wawancara kepada beberapa karyawan, yang menjadi dasar bahwa lingkungan kerja di PT. Taspen (Persero) mempengaruhi kinerja mereka adalah sistem penerangan yang kurang baik, udara yang lembab karena kurangnya ventilasi, dan adanya suara bising atau suara yang mengganggu. Sedangkan yang menjadi dasar bahwa karakteristik pekerjaan mempengaruhi kinerja karyawan adalah pembagian tugas yang belum sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut sehingga mereka bekerja secara tidak maksimal dan pekerjaan yang mereka selesaikan tidak di beri umpan balik oleh atasan sehingga mereka tidak mengetahui titik kesalahan terhadap pekerjaan yang mereka selesaikan.

PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Manado sama seperti perusahaan lainnya yang membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan potensial untuk mencapai tujuan perusahaan. Tanpa adanya SDM yang mampu bekerja secara maksimal, modal yang besar dan teknologi yang canggih pun tidak akan bisa membawa keberhasilan bagi perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan sangat mengharapkan para karyawannya memiliki kinerja yang baik.

Kinerja seorang karyawan akan lebih baik jika karyawan tersebut memiliki kemampuan yang tinggi, lingkungan kerja yang mendukung, pembagian karakter tugas dari pekerjaan yang sesuai di berbagai bidang dan dukungan dari perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”** dengan menggunakan pendekatan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

1.2. Perumusan Masalah

Dari uraian Latar Belakang tersebut diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada Pengaruh Variabel X (Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja) secara Parsial terhadap Variabel Y (Kinerja Karyawan) pada PT.Taspen (Persero) Cabang Manado?
2. Apakah ada Pengaruh Variabel X Secara Simultan terhadap Variabel Y (Kinerja Karyawan) pada PT.Taspen (Persero) Cabang Manado?
3. Apakah Variabel X_1 atau X_2 yang dominan berpengaruh terhadap Variabel Y (Kinerja Karyawan) pada PT.Taspen (Persero) Cabang Manado?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Apakah ada Pengaruh Variabel X (Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja) secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Taspen (Persero) Cabang Manado?
2. Untuk mengetahui Apakah ada Pengaruh Variabel X Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Taspen (Persero) Cabang Manado?
3. Untuk mengetahui Variabel X yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Taspen (Persero) Cabang Manado?

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis :
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam pengembangan perusahaan dan pengambilan keputusan khususnya dibidang pengelolaan Sumber Daya Manusia, dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dengan cara meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan dalam pelayanan masyarakat, dikota Manado dan sekitarnya.

2. Manfaat Teoritis :

Sebagai referensi dan masukan bagi pihak-pihak yang memerlukan informasi mengenai pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

3. Manfaat Pribadi :

Bagi Penulis Penelitian ini diharapkan dapat memperluas dan menambah pengetahuan Ilmu Administasi pada umumnya, dan khususnya program Studi Administrasi Bisnis dalam bidang konsentrasi Sumber Daya Manusia (SDM) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sam Ratulangi.

KAJIAN TEORI

2.1. Pengertian Karakteristik Individu

Sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya. Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Masa depan seorang individu dalam organisasi tidak bergantung pada kinerja saja. Manajer juga menggunakan ukuran subyektif yang bersifat pertimbangan. Apa yang dipersepsikan oleh penilai sebagai karakter/prilaku karyawan yang baik atau buruk akan mempengaruhi penilaian.

Menurut Miftah Thoha, 2007 : 34 berkaitan dengan karakteristik individu, bahwa individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Ini semua adalah karakteristik yang dimiliki individu dan karakteristik ini akan memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi.

Sementara itu Bashaw & Grant (Almalifah Mahmudha Siti, 2005:33) mengemukakan beberapa ciri-ciri pribadi meliputi: jenis kelamin, status perkawinan, usia, pendidikan, pendapatan keluarga, dan masa jabatan. Sedangkan menurut Nimran (Sopiah, 2008:13) bahwa karakteristik individu

adalah ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap.

Menurut Mathis (Almalifah Mahmudha Siti, 2005:33) ada empat karakteristik Individu yang mempengaruhi bagaimana orang-orang dapat berprestasi.

- a. Minat, orang cenderung mengejar karir yang mereka yakini cocok dengan minat mereka.
- b. Jati diri, karir merupakan perpanjangan dari jati diri seseorang juga hal yang membentuk jati diri.
- c. Kepribadian, faktor ini mencakup orientasi pribadi karyawan (sebagai contoh karyawan bersifat realistis, menyenangkan dan artistik) dan kebutuhan individual, latihan, kekuasaan dan kebutuhan prestis.
- d. Latar belakang sosial, status sosial ekonomi dan tujuan pendidikan pekerjaan orang tua karyawan merupakan faktor yang berfungsi dalam kategori.

Selain itu, menurut Gibson, James L yang dialih bahasakan oleh Nunuk Ardiani (1996:123) bahwa yang dimaksud dengan karakteristik individu adalah kemampuan dan kecakapan, latar belakang dan demografi. Klasifikasi dari demografi adalah jenis kelamin dan ras. Perilaku pekerja menentukan hasil. Mereka dapat menghasilkan prestasi jangka panjang yang positif dan pertumbuhan diri atau sebaliknya, prestasi jangka panjang yang jelek atau kurang berkembang. Sedangkan menurut Robbins, Stephen.P & Judge, Timothy.A yang dialihbahasakan oleh Diana Angelica (2008: 56) bahwa karakteristik individu adalah kemampuan, karakteristik-karakteristik biografis, pembelajaran, sikap, kepribadian, persepsi, dan nilai.

Dari beberapa pendapat di atas, karakteristik individu dalam penelitian ini dilihat dari kemampuan, karakteristik-karakteristik biografis, pembelajaran, sikap, kepribadian, persepsi, dan nilai.

2.1.1 Indikator Karakteristik Individu

Indikator karakteristik individu menurut teori Path-Goal, yaitu sebagai berikut:

1. Letak Kendali (*Locus of Control*)
Hal ini berkaitan dengan keyakinan individu sehubungan dengan

penentuan hasil. Individu yang mempunyai letak kendali internal meyakini bahwa hasil (*reward*) yang mereka peroleh didasarkan pada usaha yang mereka lakukan sendiri. Sedangkan mereka yang cenderung letak kendali eksternal meyakini bahwa hasil yang mereka peroleh dikendalikan oleh kekuatan di luar kontrol pribadi mereka. Orang yang internal cenderung lebih menyukai gaya kepemimpinan yang *participative*, sedangkan eksternal umumnya lebih menyenangi gaya kepemimpinan *directive*.

2. Kesiediaan untuk Menerima Pengaruh (*Authoritarianism*)
Kesiediaan orang untuk menerima pengaruh dari orang lain. Bawahan yang tingkat *authoritarianism* yang tinggi cenderung merespon gaya kepemimpinan yang *directive*, sedangkan bawahan yang tingkat *authoritarianism* rendah cenderung memilih gaya kepemimpinan partisipatif.
3. Kemampuan (*Abilities*)
Kemampuan dan pengalaman bawahan akan mempengaruhi apakah mereka dapat bekerja lebih berhasil dengan pemimpin yang berorientasi prestasi (*achievement-oriented*) yang telah menentukan tantangan sasaran yang harus dicapai dan mengharapkan prestasi yang tinggi, atau pemimpin yang *supportive* yang lebih suka memberi dorongan dan mengarahkan mereka. Bawahan yang mempunyai kemampuan yang tinggi cenderung memilih gaya kepemimpinan *achievement-oriented*, sedangkan bawahan yang mempunyai kemampuan rendah cenderung memilih pemimpin yang *supportive*.

2.2. Lingkungan Kerja.

Masalah lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting. Hal ini sangat besar pengaruhnya terhadap kelancaran operasi perusahaan. Salah satu cara yang ditempuh agar karyawan dapat juga melaksanakan tugasnya adalah memperbaiki lingkungan kerja di tempat kerja. Lingkungan kerja yang buruk merupakan salah satu penyebab penggunaan waktu yang tidak efektif.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap para kinerja karyawan dan jalannya operasi perusahaan, sehingga dengan demikian baik secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi tingkat produktivitas perusahaan. Lingkungan kerja yang baik tentu akan dapat meningkatkan produktivitas kerja para karyawan begitu pula sebaliknya lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan produktivitas kerja karyawan ikut menurun.

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Berikut ini akan disajikan beberapa pendapat dari para ahli tentang pengertian lingkungan kerja. Nitisemito (2000) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya : kebersihan, musik dan lain-lain. Manullang, (2000) bahwa lingkungan kerja fisik adalah kondisi-kondisi pekerjaan yang menyenangkan terlebih lagi semasa jam kerja akan memperbaiki moral pegawai dan kesungguhan bekerja. Peralatan-peralatan yang baik dan perlindungan terhadap para bahaya, ventilasi yang baik, penerangan yang cukup dan kebersihan, bukan saja menambah kegairahan kerja tetapi pula akan meningkatkan efisiensi. Lingkungan kerja perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan faktor-faktor ekstern maupun intern yang dapat mempengaruhi perusahaan baik organisasi maupun kegiatannya.

Berdasarkan kedua pengertian tersebut, dapat dikemukakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan dari faktor intern dan ekstern yang mempengaruhi karyawan di dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

2.2.2 Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Nitisemito (dalam Tohardi 2002) menyatakan hubungan antar pimpinan dengan pegawai, hubungan sosial di antara karyawan, sugesti dari teman sekerja, emosi dan situasi kerja merupakan lingkungan kerja sosial yang perlu mendapat perhatian dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai.

Sedangkan Tohardi, (2002) menyatakan yang termasuk ke dalam lingkungan kerja fisik adalah ruangan, penerangan, gangguan dalam ruang kerja (*noisy*), keadaan udara (kelembaban, temperatur, sirkulasi udara), warna, kebersihan, sedangkan yang termasuk lingkungan kerja non fisik adalah hubungan antar karyawan dan hubungan karyawan dengan atasan.

Adanya penjelasan dari faktor-faktor lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1) Ruangan

Ruangan atau ruang tempat bekerja harus didesain sedemikian rupa, jangan sampai ruangan memberikan kesan tidak nyaman, kumuh, berantakan dan sebagainya. Sebagai contoh ruangan kantor, disusun dengan perabot seperti meja, kursi, lemari, lukisan dan sebagainya yang berantakan, hal tersebut akan mempengaruhi pada aliran kerja, dimana menyangkut perpindahan bahan yang dikerjakan oleh masing-masing pegawai yang otomatis berpengaruh pula kepada efisiensi dan efektivitas kerja. Untuk itu ruangan harus ditata sedemikian rupa yang mengacu kepada aliran kerja, guna meraih peningkatan efisiensi, efektivitas atau produktivitas kerja.

2) Penerangan

Penerangan yang baik dapat memberikan kepuasan dalam bekerja dan tentunya akan meningkatkan produktivitas. Hal ini disebabkan karena penerangan yang baik tentunya akan memudahkan para pekerja dalam melakukan aktivitas untuk melihat. Untuk itu jika penglihatan pekerja menjadi tidak jelas akibat penerangan yang tidak baik, maka dapat mengganggu ketepatan dan kecepatan dalam bekerja, untuk itu pekerjaan yang menjadi tidak efisien dan efektif yang pada akhirnya menurunkan produktivitas kerja pegawai.

Untuk itulah diperlukan adanya penerangan yang baik karena akan memberikan keuntungan, seperti yang dikemukakan oleh Assauri dikutip Tohardi, (2002) menyatakan ada beberapa keuntungan yang diperoleh dari adanya penerangan yang baik, sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan produksi dan menekan biaya
- 2) Memperbesar ketepatan sehingga akan memperbaiki kualitas dari barang yang dihasilkan.
- 3) Meningkatkan pemeliharaan gedung dan pabrik secara umum
- 4) Mengurangi tingkat kecelakaan yang terjadi
- 5) Memudahkan pengamatan/pengawasan
- 6) Memperbaiki moral para pekerja
- 7) Lebih mudah untuk melihat, sehingga lebih memudahkan untuk melanjutkan kegiatan produksi oleh para pekerja terutama para pekerja yang telah tua umurnya dan mengurangi ketegangan mata di antara para pekerja.
- 8) Penggunaan ruang lantai (*floor space*) yang lebih baik.
- 9) Mengurangi *turn over* buruh/pegawai
- 10) Mengurangi terjadinya kerusakan dari barang-barang yang dikerjakan dan mengurangi hasil yang perlu dikerjakan kembali.

Dikatakan selanjutnya oleh Tohardi, (2002) bahwa ciri-ciri dari penerangan yang baik (*good lighting*) adalah sebagai berikut :

- 1) Sinar atau cahaya yang cukup
 - 2) Sinar yang tidak berkilau atau menyilaukan
 - 3) Tidak terdapat kontras yang tajam
 - 4) Cahaya terang
 - 5) Distribusi cahaya yang merata
 - 6) Warna yang sesuai
- 3) Gangguan Dalam Ruangan Kerja (*Noisy*)
Bunyi ribut atau *noisy* dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, untuk itu suara-suara ribut (*bising*) harus diredam kalau perlu dihilangkan sama sekali. Turunnya konsentrasi dalam bekerja dapat berdampak kepada stress para pegawai dan jika ini terjadi tentunya dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan.
- 4) Keadaan Udara
Berbicara mengenai kondisi udara, maka ada dua hal yang menjadi fokus perhatian yaitu kelembaban,

suhu (temperatur) dan sirkulasi udara (ventilasi).

- 1) Kelembaban
Wignjosoebroto (dalam Tohardi, 2002) menyatakan kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung di dalam udara yang dinyatakan dalam persen. Kelembaban ini sangat berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udaranya. Suatu keadaan dimana temperatur udara yang sangat panas dan kelembaban tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan. Pengaruh lainnya adalah semakin cepat denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen.
- 2) Temperatur
Bahwa tubuh manusia akan selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi diluar tubuh tersebut. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar adalah jika perubahan temperatur luar tubuh tersebut tidak melebihi 20 persen untuk kondisi panas, dan 35 persen untuk kondisi dingin. Dalam keadaan normal setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda-beda, seperti pada bagian mulut kurang lebih 37 derajat celsius, pada bagian dada kurang lebih 35 derajat celsius, pada bagian kaki kurang lebih 28 derajat celsius.
- 3) Sirkulasi Udara
Wignjosoebroto dalam Tohardi, (2002) menyatakan bahwa : "udara di sekitar kita mengandung sekitar 21 persen oksigen, 78 persen nitrogen, 0,03 persen karbondioksida dan 0,79 persen gas lainnya". Oksigen merupakan gas yang sangat dibutuhkan oleh makhluk hidup terutama untuk menjaga kelangsungan hidupnya (untuk proses metabolisme). Udara di

sekitar kita dikatakan kotor apabila keadaan oksigen di dalam udara tersebut telah berkurang dan bercampur gas-gas lainnya yang membahayakan kesehatan tubuh. Sirkulasi udara dengan memberikan ventilasi yang cukup akan dapat menggantikan udara yang kotor dengan udara yang bersih.

- 5) **Warna**
Warna ruangan (tembok dan perabotnya) mempunyai pengaruh terhadap gairah dan semangat kerja para pegawai di dalam ruangan tersebut. Wignjosoebroto (dalam Tohardi, 2002) menyatakan warna adalah warna tembok ruangan dan interior yang ada di sekitar tempat kerja. Warna yang berbeda-beda akan memberi pengaruh yang lain pula terhadap manusia seperti:
 - 1) **Warna merah**
Warna merah akan bersifat merangsang
 - 2) **Warna kuning**
Warna kuning akan memberikan kesan luas, terang dan leluasa
 - 3) **Warna hijau atau biru**
Warna hijau atau biru akan memberi kesan sejuk, aman dan menyegarkan
 - 4) **Warna gelap**
Warna gelap akan memberikan kesan sempit
 - 5) **Warna terang**
Warna terang akan memberi kesan leluasa (luas)
 Dengan adanya sifat-sifat warna itu maka pengaturan warna ruangan tempat bekerja perlu diperhatikan dalam arti harus disesuaikan dengan kegiatan kerjanya.

- 6) **Kebersihan**
Kebersihan merupakan syarat guna menjaga kesehatan, dan pelaksanaannya harus dilakukan secara kontinyu. Dalam setiap kantor hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja dengan lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang dan rasa senang ini akan dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih tenang, bersemangat dan bergairah. Kalau seseorang pegawai bekerja pada suatu tempat yang penuh debu dan bau yang tidak enak, apabila pekerjaan tersebut

memerlukan konsentrasi yang cukup tinggi, maka pegawai tersebut akan merasa terganggu sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan baik.

Dalam lingkungan kantor hendaknya masalah kebersihan sudah ditanamkan yang berupa tanggung jawab bagi semua pegawai dan bukan membebankan masalah kebersihan tersebut pada petugas saja, melainkan semua pegawai menyadari bahwa kebersihan lingkungan kantor perlu dijaga bersama.

- 7) **Hubungan Antar Karyawan**
Tulus (1999), menyatakan bahwa: "Hubungan antar karyawan dalam perusahaan juga ikut menentukan semangat dan kegairahan kerja karyawan".
- 8) **Hubungan Karyawan dengan Atasan**
Hubungan yang harmonis antara karyawan dengan atasan akan dapat memudahkan kinerja karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja dan tugas-tugasnya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Kedua jenis lingkungan kerja di atas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja karyawan bisa akan lebih maksimal. Peran seorang pemimpin benar – benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

2.3. Pengertian Kinerja

Berikut ini dapat diikuti beberapa pengertian maupun pendapat kinerja menurut beberapa ahli yaitu :

Menurut Mangkunegara (2000 : 67) adalah : "Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Kemudian menurut Sulistiyani (2003 : 223) "Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya". Sedangkan Hasibuan (2001:34)

mengemukakan “Kinerja (Prestasi Kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Oleh karena itu, disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah Prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja bergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh.

2.4. Kinerja Karyawan.

Menurut Notoatmodjo (2003:23) mendefinisikan bahwa kinerja pegawai adalah ukuran dalam suatu organisasi sampai sejauh mana kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya serta sampai seberapa besar penghargaan yang diberikan perusahaan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia.

Kegiatan Kinerja Karyawan, menurut Sedarmayanti (2001 : 9) sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja (*Quality of work*)
- b. Kecakapan (*Promptness*)
- c. Inisiatif (*Iniciative*)
- d. Kemampuan (*Capability*)
- e. Komunikasi (*Communication*)

Dari pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah pelaksanaan kerja yang menjadi tugas yang harus dicapai sesuai dengan target dan tanggung-jawab seseorang maupun kelompok untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi yang ditetapkan.

Selanjutnya kajian dari manfaat dan tujuan penelitian kinerja karyawan menurut Sentono (2000 : 268) yaitu :

- Manfaat penilaian Kinerja Karyawan
Penilaian ini dilakukan secara objektif tepat dan didokumentasikan secara baik cenderung menurunkan potensi penyimpangan yang dilakukan karyawan, sehingga kinerjanya diharapkan harus

bertambah baik sesuai dengan kinerja yang dibutuhkan perusahaan.

- Tujuan penelitian Kinerja Karyawan
 - 1) Evaluasi yang menekankan perbandingan antar orang.
 - 2) Pengembangan yang menekankan perubahan-perubahan dalam diri seseorang dengan berjalannya waktu
 - 3) Pemeliharaan system
 - 4) Dokumentasi keputusan-keputusan Sumber Daya Manusia.

METODE PENELITIAN

3.1. Metode yang digunakan

Penelitian ini menggunakan pendekatan survey, yaitu metode pengumpulan data primer berdasarkan komunikasi antara peneliti dan responden dimana data peneliti berupa subjek yang menyatakan opini, sikap, pengalaman, karakteristik subjek penelitian secara individu atau secara kelompok.

Singarimbun dan Efendi (1995) menyatakan bahwa “survey merupakan penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok dan secara umum menggunakan metode statistik”.

Jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan tentang sifat-sifat (karakteristik) dari suatu keadaan atau objek penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta pengujian statistik (Djarwanto, 1996).

Adapun sifat dari penelitian adalah penjelasan (*Explanatory*) yang berkaitan dengan kedudukan satu variabel serta hubungannya dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2005).

3.2. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.

Variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini terdiri dari : Variabel Karakter Individu dan Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas (independen variabel) dengan simbol (X_1 , X_2) Dimana definisi operasionalnya adalah ; Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada

disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan” sedangkan pengertian Karakteristik Individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya.

Indikator-indikator Karakteristik Individu adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan
Kemampuan seorang individu secara keseluruhan terdiri dari dua kemampuan, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan seorang individu untuk melakukan aktivitas-aktivitas mental tertentu yang berkaitan dengan penalaran (induktif/deduktif), kefasihan berekspresi, pemahaman lisan, dan sebagainya.
2. Sikap
Sikap seseorang juga dapat diartikan sebagai suatu kecenderungan untuk merespon terhadap seseorang atau sesuatu yang ada didalam lingkungannya dengan cara yang positif maupun negatif, dengan kata lain sikap seseorang akan tercermin dari kecenderungan perilakunya dalam menghadapi lingkungan yang berhubungan, seperti orang lain, bawahan, atasan atau lingkungan.
3. Keahlian
Keahlian adalah kompensasi yang berkaitan dengan pelaksanaan suatu tugas, umpamanya kearsipan dalam surat-surat dokumen, keahlian yang berhubungan dengan fisik meliputi koordinasi tubuh, stamina, kelenturan tubuh dan sebagainya.

Indikator-indikator Lingkungan Kerja adalah sebagai berikut :

- a. Dilingkungan perusahaan karyawan memerlukan komunikasi terbuka
- b. Dilingkungan perusahaan karyawan memerlukan pemecahan konflik
- c. Dilingkungan perusahaan karyawan memerlukan pengembangan karier
- d. Dilingkungan perusahaan karyawan diikut sertakan dalam proses pengambilan keputusan.
- e. Dilingkungan perusahaan Karyawan mendapatkan kesejahteraan.

Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat atau dependen variabel dengan simbol (Y). Definisi operasionalnya pelaksanaan kerja yang

menjadi tugas yang harus dicapai sesuai dengan target dan tanggung-jawab seseorang maupun kelompok untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi yang ditetapkan.

Adapun indikator-indikatornya Kinerja Karyawan sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja (*Quality of work*)
- b. Kecakapan (*Promptness*)
- c. Inisiatif (*Iniciative*)
- d. Kemampuan (*Capability*)
- e. Komunikasi (*Communcation*)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil penelitian ini yang merupakan hasil analisis data yang diperoleh dari PT.Taspen (Persero) Cabang Manado, dimana yang dijadikan sebagai responden adalah berjumlah 32 orang yang berstatus pegawai/karyawan dan security/teknisi dengan karakteristik sebagai berikut:

Tabel. 4.2. Keadaan Umur Responden

Umur	Jumlah	Persentase (%)
20-30	14	55,0
31 - 40	9	22,5
> 41	9	22,5
Jumlah	32	100 %

Sumber : Data Olahan 2013

Berdasarkan Dari Tabel 4.2 tersebut diatas dapat diketahui bahwa responden yang berusia antara 20-30 sebanyak 14 orang atau 55,0%, usia antara 31-40 sebanyak 9 orang atau 22,5%, usia diatas 41sebanyak 9 orang atau 22,5%.

Tabel. 4.3. Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
Sarjana/S1	17	62,5
D III	4	10,0
SMA/SLTA	11	27,5
Jumlah	32	100 %

Sumber : Data Olahan 2013

Berdasarkan dari Tabel 4.3 tersebut diatas dapat diketahui 32 orang dengan tingkat pendidikan responden terdiri dari 17 orang atau 62,5% berpendidikan Sarjana / S1, 4 orang atau 10,0% berpendidikan D III, selanjutnya berpendidikan SMA/SLTA sebanyak 11 orangatau 27,5%. Dari data

ini terlihat bahwa pendidikan responden didominasi oleh Sarjana/S1.

Tabel 4.4. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-Laki	27	87,5
Perempuan	5	12,5
Jumlah	32	100%

Sumber : Data Olahan 2013

Berdasarkan Tabel 4.4 tersebut diatas maka dapat diketahui jenis responden terdiri dari 32 orang, yaitu laki-laki sebanyak 27 orang atau 87,5%, dan perempuan 5 orang atau 12,5%, disini terlihat bahwa responden lebih banyak didominasi oleh laki-laki.

Tabel 4.5. Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
< 10Tahun	17	62,5
11-20 Tahun	2	5,0
> 21 Tahun	13	32,5
Jumlah	32	100 %

Sumber : Data Olahan 2013

Berdasarkan Tabel 4.5 tersebut diatas maka dapat diketahui masa kerja responden terdiri dari 32 orang, yaitu dibawa 10 tahun sebanyak 17 orang atau 62,5%, dan antara 11-20 tahun sebanyak 2 orang atau 5,0%, dan diatas 21 tahun sebanyak 13 orang atau 32,5%.

Pengujian Regresi

Berdasarkan pengujian-pengujian sebelumnya (lampiran), dengan menggunakan SPSS for Windows Version 18.0, maka didapatkan hasil untuk pengujian regresi sederhana yang disajikan dalam tabel 8 di bawah ini.

Tabel 4.9 Pengujian Regresi Sederhana

Variabel	B	t hitung	Sign.	Ket
(Constant)	0,077	0,023	0,982	
Karakteristik Individu	0,420	2,609	0,014	
Lingkungan Kerja	0,592	4,221	0,000	Signifik an
R Square = 0,743		t _{tabel} = 1,611		
R Square = 0,552		tingkat Signifikan α = 5% = 0,05		

Sumber : Olahan Data, 2013

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas dapat diartikan sebagai berikut :

1. Persamaan regresi sederhana $Y = 0,077 + 0,420 X_1 + 0,592 X_2$ yang dapat diartikan :

a. Kinerja Karyawan dapat dilihat pada nilai konstanta sebesar 0,077, dengan asumsi tidak memperhitungkan adanya Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja.

b. Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,592, dengan asumsi variabel lainnya konstan, dimana jika Lingkungan Kerja meningkat satu satuan, maka Kinerja Karyawan juga akan ikut meningkat sebesar 0,592 satuan, dengan asumsi bahwa variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini adalah konstan atau tetap.

c. Karakteristik Individu akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,420, dengan asumsi variabel lainnya konstan, dimana jika Karakteristik Individu meningkat satu satuan, maka Kinerja Karyawan juga akan ikut meningkat sebesar 0,420 satuan, dengan asumsi bahwa variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini adalah konstan atau tetap.

2. Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t didapatkan bahwa nilai $t_{hitung} > 4,221 + 0,592$ dari nilai $t_{tabel} = 1,611$ dengan tingkat signifikan lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$.
3. Nilai R sebesar 0,743 dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel X (Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah kuat, karena semakin mendekati angka 1.
4. Nilai R Square sebesar 0,552 atau 55,2% menjelaskan besarnya pengaruh variabel X (Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Nilai R Square di atas dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh variabel X terhadap Y adalah sebesar 55,2%, sedangkan sisanya 44,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini seperti insentif dan bonus yang diberikan kepada karyawan.

4.7. Pembahasan

Dari pembahasan hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa

Lingkungan Kerja yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, melihat dari hasil pembahasan sebelumnya pada tabel 4.1 dan tabel 4.2 Karakteristik Individu sangat berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan jenis persyaratan dan bentuk penghargaan serta keadaan umur responden artinya semakin lama masa bakti kerja, mempunyai karya nyata, atau karyawan teladan akan diberikan berbagai bentuk penghargaan, sehingga sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Dyne dan Graham (2005) menyatakan bahwa, .Pegawai yang berusia lebih tua cenderung lebih mempunyai rasa keterikatan atau komitmen pada organisasi dibandingkan dengan yang berusia muda sehingga meningkatkan loyalitas mereka pada organisasi. Hal ini bukan saja disebabkan karena lebih lama tinggal di organisasi, tetapi dengan usia tuanya tersebut, makin sedikit kesempatan pegawai untuk menemukan organisasi.

Robbins (2003) menyatakan bahwa, .Semakin tua usia pegawai, makin tinggi komitmennya terhadap organisasi, hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia. Keterbatasan tersebut dipihak lain dapat meningkatkan persepsi yang lebih positif mengenai atasan sehingga dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi.

Nitisemito (2000) menyatakan bahwa, .Pegawai yang lebih muda cenderung mempunyai fisik yang kuat, sehingga diharapkan dapat bekerja keras dan pada umumnya mereka belum berkeluarga atau bila sudah berkeluarga anaknya relatif masih sedikit. Tetapi pegawai yang lebih muda umumnya kurang berdisiplin, kurang bertanggungjawab dan sering berpindah-pindah pekerjaan dibandingkan pegawai yang lebih tua..

Dari hasil pembahasan diatas, maka strategi yang diterapkan pihak PT. Taspen (Persero) Cabang Manado

terutama dalam penentuan layout tempat kerja serta suasana kerja yang kondusif harus dilaksanakan dengan baik. Adapun strategi yang dapat diterapkan PT. Taspen (Persero) Cabang Manado berdasarkan analisis yang telah dilakukan adalah :

a. Bukti Fisik (Tangibles)

Kondisi layout ruangan kerja PT. Taspen (Persero) Cabang Manado saat ini jauh lebih baik secara interior dan eksterior dan telah didukung juga dengan suasana yang nyaman dan fasilitas kerja yang memadai. karyawan dapat merasa lebih nyaman dan tidak bosan ketika melaksanakan aktifitas kerja pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado.

b. Keandalan (Reliability)

Koordinasi antar karyawan terjalin dengan baik karna keandalan individual karyawan tidak lagi terganggu batasan ruang, yang telah diatur oleh pihak manajemen sebaik mungkin sehingga berdampak pada mobilitas karyawan. Dapat disimpulkan, Keandalan (Reliability) karyawan dalam menjalankan kinerja dapat berjalan dengan cepat, tepat, akurat dan memuaskan, dan perlu di jaga dan diteruskan.

c. Koordinasi

Suasana lingkungan kerja yang baik dan kondusif tentu erat kaitannya dengan sistem koordinasi yang ada pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado. Dan koordinasi yang baik akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Untuk itu penulis mengharapkan agar supaya koordinasi tetap terjaga demi terciptanya lingkungan kerja yang kondusif.

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Persamaan regresi berganda yang didapatkan adalah $Y = 0,958 + 0,176 X$.
2. Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan dilihat

- dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$.
3. Hubungan antara variabel X (Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah kuat, dilihat dari nilai $R = 0,743$.
 4. Besarnya pengaruh variabel X (Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Nilai R^2 di atas dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh variabel X terhadap Y adalah sebesar 50,9% sedangkan sisanya 49,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi PT. Taspen (Persero) Cabang Manado agar lebih memperhatikan Kondisi layout ruangan kerja serta suasana yang nyaman dan fasilitas kerja yang memadai, karena pada penelitian terbukti bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
2. Bagi PT. Taspen (Persero) Cabang Manado juga perlu dibina hubungan atasan dengan bawahan, antara karyawan dengan karyawan yang ada di lingkungan kerja dimana perlu ada pemberian motivasi sehubungan program-program perusahaan yang begitu gencar, karena pada penelitian terbukti bahwa Karakteristik Individu berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
3. Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Manado telah dilaksanakan dengan baik dan sangat berpengaruh positif, namun ada beberapa aspek yang masih kurang dimana karyawan tidak dengan kelompok yang ditentukan oleh perusahaan. Sebaiknya karyawan dikelompokkan dengan memperhatikan kesesuaian dan karakteristik masing-masing individu. Juga kepribadian karyawan sesuai dengan lingkungan pun, sebaiknya karyawan lebih beradaptasi dengan rekan kerja, juga

ditempatkan sesuai karakteristik dan kemampuan individu karyawan.

4. Untuk menindaklanjuti penelitian ini sebaiknya kepada peneliti selanjutnya mengambil variabel lain di luar variabel Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja, hal ini untuk mengetahui Kinerja perusahaan dan karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikontu, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Alex S. Nitisemito, 2000. *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber daya Manusia*. Ed 3. Ghalia Indonesia : Jakarta.
- Gibson et al, 2000. Organisasi. Jilid 1 dan 2. Ahli bahasa Agus Dharma, Erlangga : Jakarta.
- Hasibuan Melayu.2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi .P.T.Bumi Aksara.
- Mathis, Robert L. & John Harold Jackson. (2007). *Human Resources Management*. Thomson Learning.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Pertama. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Notoatmojo ,2003. *Manajemen Personalia* ,Penerbit Ghalia Jakarta.
- Nugroho J. Setiadi (2003), *Perilaku Konsumen Konsep dan Implikasi Untuk Strategis dan Penelitian Pemasaran*, Edisi I, Penerbit Prenada Media, Jakarta.
- Nugroho, Bhuono Agung. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Penelitian Statistik Penelitian Dengan SPSS*. Yogyakarta. Andi.

- Parasuraman, A. Valerie, A. Zetihml. 1990. *A Conceptual Model of Services Quality and Strategic Implications for Future Research*. Journal of Marketing.
- Poerwadarminta. 1974. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta, Penerbit Balai.
- Poerwanto E.A.. dan Sulistvastuti. D.R. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Administrasi Publik dan Masalah-Masalah Sosial*. Yogyakarta. Gava Media.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan. Jakarta : PT. Indeks.
- Robbins , Stephen P. & Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins , Stephen P. & Mary Coulter. (2010). *Manajemen*. Jilid 2 Edisi ke10. Jakarta : Erlangga.
- Sedarmayati. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju : Bandung.
- _____. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Bina Aksara Jakarta.
- Sentono Prawira, 2002. *Manajemen Personalia*. Penerbit Gahlia . Jakarta
- Siagian P. Sondang, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-sembilan. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sudjana. 1992. *Metode Statistika*, Tarsito Bandung.
- Sugiyono, 2003. *Metode Penelitian Administrasi*, Penerbit Alfabeta Bandung
- Sugiyono. 2004, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.
- Sulistiyani A.T dan Rosidah. 2003, *Manajemen Sumber Daya Manasusia :Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Politik*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sumber-sumber lain :
- <http://id.shvoong.com/business-management/management/2195095-pengertian-perusahaan/#ixzz2E0ADQvqm...>
- <http://id.shvoong.com/business-management/management/2195095-pengertian-perusahaan/#ixzz2E0Br5LI1>
- <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/09/kondisi-kerja-definisi-dan-jenis.html>
- <http://kuliahkomunikasi.blogspot.com/2008/11/teori-motivasi-mcclelland-teoridua.html>
- id33-teori-analisis-korelasi