

# PERAN KARAKTERISTIK KERJA DAN LINGKUNGAN KINERJA KARYAWAN PT. BANK MANDIRI CABANG TANJUNG MORAWA

**Arief Alfaresyi Wardoyo**

Fakultas Ekonomi Bisnis, Program Studi Manajemen Universitas Harapan Medan

[Ariefalfaresyii@gmail.com](mailto:Ariefalfaresyii@gmail.com)

## ABSTRACT

*The purpose of this research is to investigate and analyze the role of work characteristics and environment on employee performance at PT. Bank Mandiri, Tanjung Morawa. This type of research is descriptive research. The technique of collecting data through questionnaires (questionnaires) to distribute a list of closed questions. Data analysis used descriptive analysis is the analysis by detailing and explaining at length the relationship of research data that is typically provided in the form of tables and analysis based on the data in the table.*

*The results showed the study showed that the characteristic variabel (X1) received an average score 4:37 which means very good. This shows that employees generally feel that they work according to their superior's orders and according to their expertise. Of the distribution of questionnaires to the value of the variable (X2) working environment, safety statements work in companies closely related to employee performance improvement obtained average value of 4:21 means categorized very well from the distribution of questionnaires to the value of the variable (Y) the performance of the employee, the statement timeliness in completing work makes you happy to be categorized 4:03 excellent value.*

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

## PENDAHULUAN

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.

PT. Bank Mandiri (Persero) adalah salah satu perusahaan yang pada dasarnya memiliki karyawan dengan latar belakang kinerja karyawan yang berbeda pada tiap-tiap karyawan. PT. Bank Mandiri (Persero) merupakan salah satu perusahaan pemerintah yang bergerak dalam bidang perbankan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor pendukung bagaimana kinerja karyawan dapat semakin meningkat atau menurun. Faktor lingkungan kerja tersebut antara lain kenyamanan ruang kerja, perlengkapan kerja, suasana dengan rekan kerja maupun atasan, maupun pembagian kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai, sebaliknya tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan

Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bakpia Japon, Lopati, Trimurti, Srandakan, Bantul, Yogyakarta)“ oleh Nurhastuti, Natalia (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja dan karakteristik individu berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Pada Bakpia Japon, Lopati, Trimurti, Srandakan, Bantul, Yogyakarta.

Lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam suatu organisasi karena merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan maupun kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan. Lingkungan kerja menurut Gie (2011 : 23) adalah keseluruhan pelaksanaan aktivitas jasmani rohani yang digerakkan oleh manusia untuk mencapai tujuan tertentu terutama yang berhubungan dengan kelangsungan hidupnya”. Fenomena yang terjadi pada lingkungan kerja di PT. Bank Mandiri (Persero) adalah adanya ketidaksesuaian di lingkungan kerja yang dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya, sehingga para karyawan tidak berkerja secara efektif dan efisien.

Fenomena yang terjadi di lingkungan kerja pada PT. Bank Mandiri (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. Dalam melaksanakan kegiatan operasional perusahaan secara efektif dan efisien perlu ditanamkan etos kerja. Jelaslah bahwa faktor kinerja karyawan dalam melakukan suatu kegiatan organisasi, tanpa adanya kinerja karyawan pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan maka tujuan tersebut akan sulit bahkan tidak akan tercapai sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Pengertian Karakteristik Individu

Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Individu membawa ke dalam tatanan organisasi kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan, dan pengalaman masa lalunya. Ini semuanya adalah karakteristik yang dipunyai individu, dan karakteristik ini akan dibawa olehnya ketika memasuki lingkungan baru, yakni organisasi atau lainnya (Thoha, 2008).

Rivai (2006) menyatakan bahwa “Karakteristik individu adalah ciri-ciri khusus, sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain.

Ada beberapa faktor dari karakteristik individu, antara lain :

#### a. Keahlian

Menurut Hasibuan (2005), keahlian harus mendapat perhatian utama kualifikasi seleksi. Hal ini yang akan menentukan mampu tidaknya seseorang menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Keahlian ini mencakup *technical skill*, *human skill*, *conceptual skill*, kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan, serta kecermatan penggunaan peralatan yang dimiliki perusahaan dalam mencapai tujuan. Menurut Ruki (2012), keahlian yang harus dimiliki seseorang adalah :

Keahlian teknis, yaitu keahlian dalam pokok pekerjaannya serta kemampuan menerapkan teknis dan prosedur mengenai bidang kegiatan tertentu.

Keahlian interaksi atau hubungan antar manusia, yaitu keahlian untuk bekerjasama dengan orang lain, memahami pikiran dan perasaan orang lain, serta mampu merangsang dan mendorong orang lain, termasuk anak buah dan rekan kerja.

Keahlian konseptual, yaitu keahlian mental dalam memadukan seluruh kegiatan organisasi agar organisasi dapat mencapai tujuannya.

- b. Pendidikan  
Pendidikan merupakan faktor penting dalam menentukan kemampuan kerja pegawai. Kualitas dan kemampuan pegawai untuk dapat meningkatkan kinerja mereka dipengaruhi oleh tingkat pendidikan. Pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas, tetapi juga landasan untuk mengembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana yang ada untuk kelancaran pelaksanaan tugas.
- c. Masa Kerja  
Siagian (2008) menyatakan bahwa, “Masa kerja menunjukkan berapa lama seorang bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan”. Masa kerja yang lebih lama menunjukkan pengalaman yang lebih seseorang dibandingkan dengan rekan kerjanya yang lain sehingga sering masa kerja/ pengalaman kerja menjadi pertimbangan sebuah perusahaan mencari pekerja (Rivai dan Mulyadi, 2010).

Surat-surat dokumen, keahlian yang berhubungan dengan fisik meliputi koordinasi tubuh, stamina, kelenturan tubuh dan sebagainya. Indikator karakteristik individu menurut teori *Path-Goal* dalam Hasibuan (2005), yaitu sebagai berikut :

- a. 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.
- b. 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.
- c. Keahlian  
Keahlian adalah kompensasi yang berkaitan dengan pelaksanaan suatu tugas, umpamanya kearsipan dalam

## 2. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Gie (2011 : 23) “Lingkungan kerja adalah keseluruhan pelaksanaan aktivitas jasmani rohani yang digerakkan oleh manusia untuk mencapai tujuan tertentu terutama yang berhubungan dengan kelangsungan hidupnya”.

Menurut Nitisemito (2009 : 183) yang disebut dengan ”lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.

Fungsi dari lingkungan kerja menurut Flippo (2013 : 246) adalah :

- a. Penyebaran Kekuatan  
Lingkungan dapat menjadi penyebar kekuatan/kekuasaan di antara pengambil-pengambil keputusan. Ada sebuah anggapan bahwa kemajuan itu dapat terjadi melalui komunikasi morasi penudingan, kompromi dan konsensus dan bukannya dari pengambilan keputusan secara monopoli. Namun demikian kemajuan itu tetap banyak tergantung dari pada kualitas orang-orangnya.
- b. Kerja Sama  
Dengan adanya berbagai masalah di muka, munculah kerjasama diantara sejumlah kelompok. Perusahaan misalnya merupakan suatu lembaga yang terbentuk dari adanya kerjasama antara investor, manajer karyawan dan sebagainya.  
Menurut Kartono (2012 : 57), ada 5 lingkungan dari perusahaan yakni :
- a. Lingkungan Fisik dan Teknologi

Lingkungan fisik dan teknologi adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu.

- b. Lingkungan Perekonomian  
Lingkungan perekonomian adalah keseluruhan pertumbuhan ekonomi yang ada di intern maupun ekstern perusahaan.
- c. Lingkungan Pemerintah  
Berbagai kebijakan yang menyangkut hubungan antara pemerintah dan perusahaan.
- d. Lingkungan Hukum dan Etika  
Lingkungan hukum dan etika adalah berbagai tindakan yang mendasari suatu perbuatan yang harus mematuhi segala peraturan dan prosedur yang telah ditetapkan.
- e. Lingkungan Internasional  
Lingkungan internasional yaitu lingkungan yang mempengaruhi kebijakan perusahaan dalam memproduksi ataupun menjual berbagai produk barang/jasa.

Indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) 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.
- 2) 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.
- 3) Suhu Udara  
Suhu udara atau temperatur ruang kerja para karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kondisi kerja para karyawan perusahaan. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan gairah kerja, sehingga kesalahan yang diperbuat oleh para karyawan akan bertambah, hal ini berarti akan menurunkan produktivitas perusahaan.
- 4) Penggunaan udara  
Pemilihan warna dalam ruang kerja perusahaan akan mempengaruhi kondisi kerja para karyawan, warna yang dipergunakan dalam ruang kerja ini erat hubungannya dengan sistem penerangan yang mempergunakan dinding atau atap sebagai pembaur sinar.
- 5) Keamanan kerja  
Dalam perencanaan lingkungan kerja, keamanan dari para karyawan sangat perlu diperhatikan. Perencanaan keamanan ini sangat erat hubungannya dengan disiplin kerja dan peningkatan gairah kerja dari para karyawan. Dengan keamanan kerja yang baik maka para karyawan akan menjadi lebih senang dan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian maka tanpa adanya keamanan kerja bagi para karyawan ini, produktivitas perusahaan akan menjadi turun.

### 3. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono dalam Sutrisno, 2010:170). Sutrisno

(2010:172) menyimpulkan kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Rivai dan Basri, 2005). Mangkunegara (2009 : 67), mendefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sutrisno (2010:172-173) menyatakan aspek dari kinerja ada empat, yaitu:

- Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas
- Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan
- Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut
- Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Indikator kinerja menurut Nawawi (2006:67) adalah:

- Kuantitas hasil kerja yang dicapai
- Kualitas hasil kerja yang dicapai
- Jangka waktu mencapai hasil kerja tersebut
- Kehadiran dan kegiatan selama hadir di tempat kerja
- Kemampuan bekerjasama

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidik dengan menggambarkan / melukiskan keadaan subjek / objek penelitian seseorang, lembaga, masyarakat dan lain-lain. (Nawawi, 2012 : 63). Data yang dikumpulkan dari penelitian disusun secara sistematis dan kemudian dianalisis secara kualitatif. Selanjutnya dilakukan penarikan dengan menggunakan metode deduktif, yaitu menarik kesimpulan dari hal-hal yang bersifat umum ke hal-hal yang bersifat khusus dalam upaya menjawab permasalahan.

Untuk memperoleh data serta informasi yang dibutuhkan, digunakan teknik pengumpulan data yaitu angket (*Quesioner*) yaitu dengan membagikan daftar pertanyaan tertutup. Teknik analisis data penelitian adalah uji validitas dan uji reliabilitas

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas Data

**Tabel 1.**  
**Hasil Uji Validitas Variabel X<sub>1</sub> (Karakteristik individu)**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Validitas
Butir 1	0.491	0,235	Valid
Butir 2	0.470	0,235	Valid
Butir 3	0.390	0,235	Valid

Sumber : Data Primer Diolah.

Hasil dari uji validitas di atas menunjukkan bahwa  $r$  hitung (terlampir) lebih besar dibandingkan dengan  $r$  tabel dengan sampel 71 dan tingkat signifikan 5 % (0,235). Jadi tabel di

atas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan telah valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Dengan demikian, kuisisioner dapat dilanjutkan pada tahap pengujian reliabilitas.

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji Validitas Variabel X<sub>2</sub> (Lingkungan kerja)**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Validitas
Butir 1	0.435	0,235	Valid
Butir 2	0.409	0,235	Valid
Butir 3	0.328	0,235	Valid
Butir 4	0.425	0,235	Valid
Butir 5	0.281	0,235	Valid

Sumber : Data Primer Diolah.

Hasil dari uji validitas di atas menunjukkan bahwa  $r$  hitung (terlampir) lebih besar dibandingkan dengan  $r$  tabel dengan sampel 71 dan tingkat signifikan 5 % (0,235). Jadi tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan telah valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Dengan demikian, kuisisioner dapat dilanjutkan pada tahap pengujian reliabilitas.

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Validitas Y (Kinerja karyawan)**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Validitas
Butir 1	0.532	0,235	Valid
Butir 2	0.392	0,235	Valid
Butir 3	0.300	0,235	Valid
Butir 4	0.510	0,235	Valid
Butir 5	0.408	0,235	Valid

Sumber : Data Primer Diolah.

Hasil dari uji validitas di atas menunjukkan bahwa  $r$  hitung (terlampir) lebih besar dibandingkan dengan  $r$  tabel dengan sampel 71 dan tingkat signifikan 5 % (0,235). Jadi tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan telah valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Dengan demikian, kuisisioner dapat dilanjutkan pada tahap pengujian reliabilitas.

#### Uji Reliabilitas Data

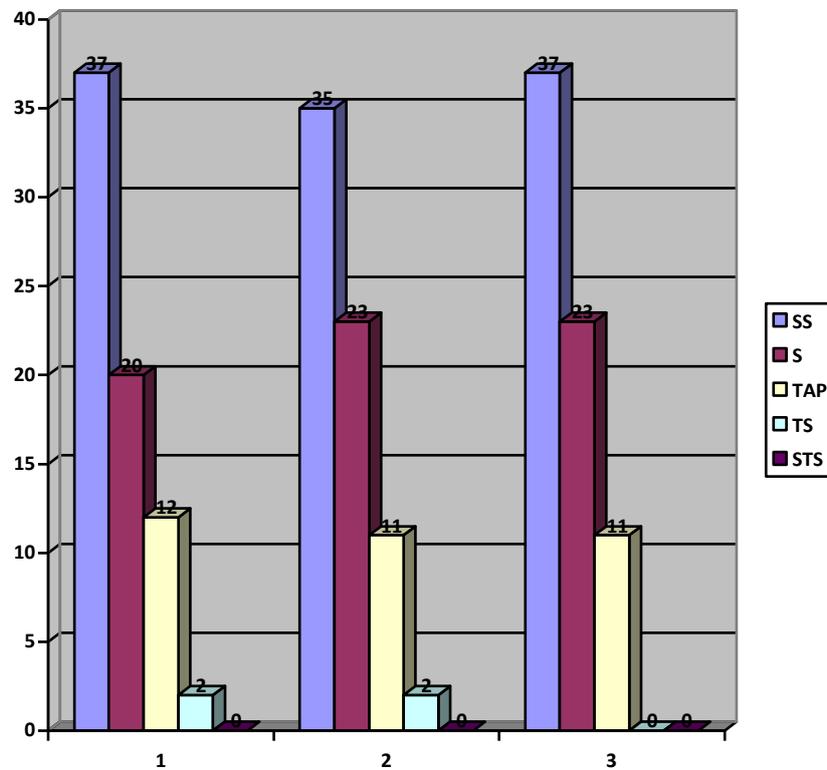
**Tabel 4.**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel**

Variabel	Jumlah Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja karyawan (Y)	5	0.670	Reliable
Karakteristik individu (X <sub>1</sub> )	3	0.639	Reliable
Lingkungan kerja (X <sub>2</sub> )	5	0.617	Reliable

Sumber : Data Primer Diolah.

Pada pengujian realibilitas nilai Cronbach's Alpha harus lebih besar dari 0,60 maka instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha  $< 0,6$  berarti bahwa instrumen tersebut reliabel.

**Distribusi Jawaban Responden**  
**Variabel Bebas (X<sub>1</sub>) Karakteristik individu**

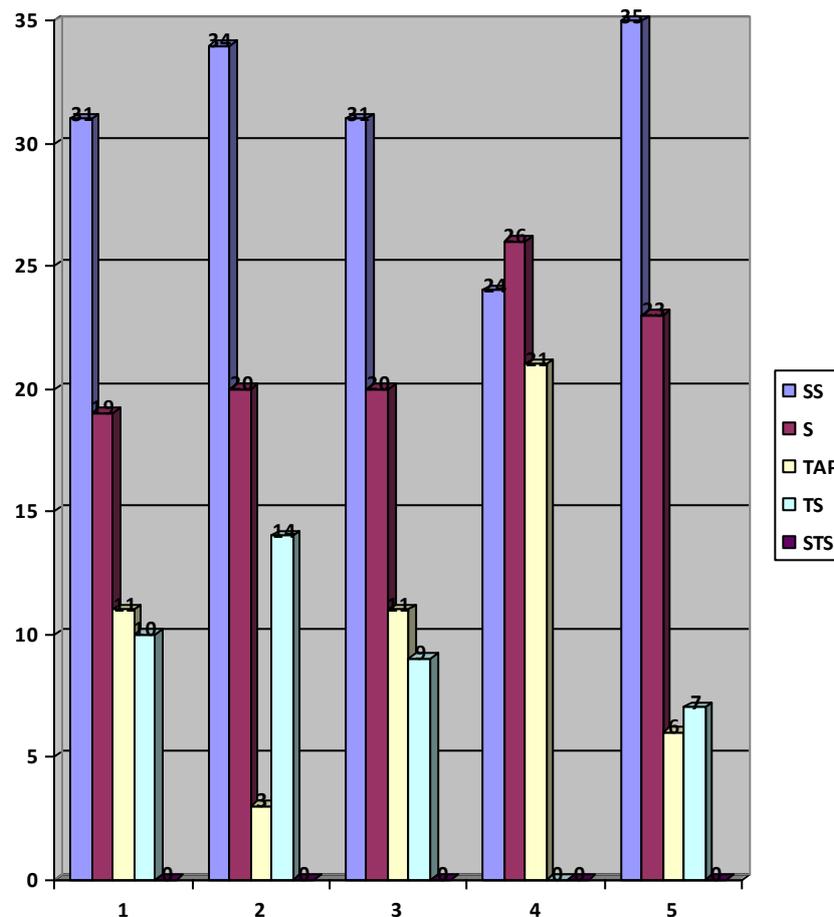


Sumber : Data Primer Diolah.

**Gambar 1. Diagram Variabel Karakteristik Individu (X<sub>1</sub>)**

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh interpretasi data sebagai berikut: Anda merasa di hargai oleh atasan atas kemampuan yang anda miliki memperoleh nilai 4.30 dikategorikan sangat baik. Anda memandang lingkungan kerja dengan cara dan sikap yang positif memperoleh nilai rata-rata sebesar 4.28 dikategorikan sangat baik. Anda berupaya bekerja sesuai dengan perintah atasan disesuaikan dengan keahlian yang anda miliki memperoleh nilai rata-rata 4.37 berarti dikategorikan sangat baik.

**Variabel Bebas (X<sub>2</sub>) Lingkungan kerja**



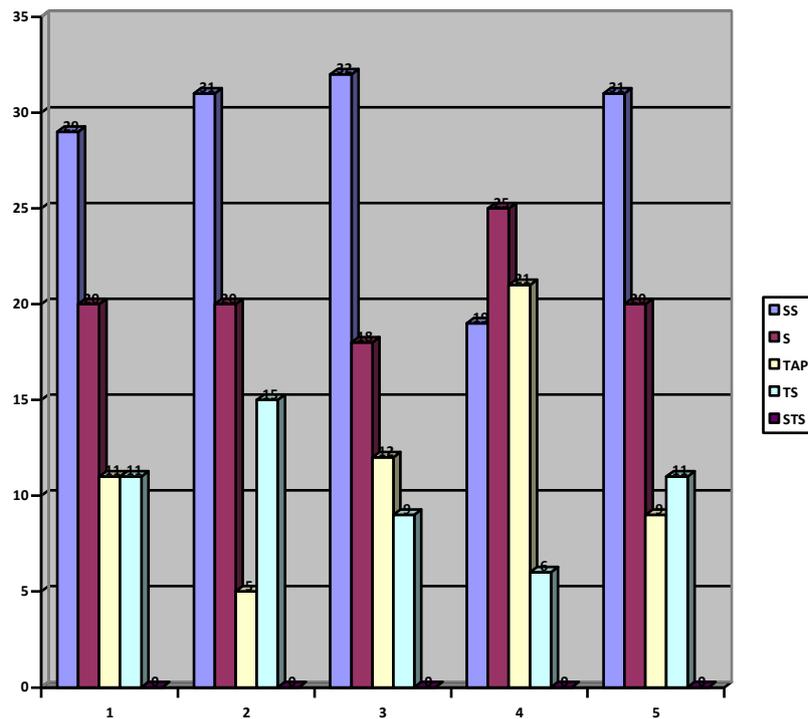
Sumber : Data Primer Diolah.

**Gambar 2. Diagram Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )**

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh interpretasi data sebagai berikut:

1. Karyawan dalam melakukan aktivitas pekerjaan merasa puas dengan penerangan ruangan memperoleh nilai 4.00 dikategorikan sangat baik.
2. Ruangan yang nyaman dan asri dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas dan kinerja karyawan memperoleh nilai rata-rata sebesar 4.04 dikategorikan sangat baik.
3. Suhu dan sirkulasi udara di tempat kerja anda sudah cukup baik memperoleh nilai rata-rata 4.03 berarti dikategorikan sangat baik.
4. Pemilihan warna yang tepat dapat membantu semangat dan gairah kerja karyawan memperoleh nilai rata-rata 4.04 berarti dikategorikan sangat baik.
5. Keamanan kerja di perusahaan erat hubungannya dengan peningkatan kinerja karyawan memperoleh nilai rata-rata 4.21 berarti dikategorikan sangat baik.

### **Variabel Terikat Kinerja Karyawan (Y)**



Sumber : Data Primer Diolah.

**Gambar 3. Diagram Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh interpretasi data sebagai berikut:

Kuantitas kerja yang terpenuhi sesuai dengan tuntutan perusahaan memperoleh nilai 3.94 dikategorikan baik. Anda berusaha untuk terus belajar dan meningkatkan potensi yang ada dalam diri anda memperoleh nilai 3.94 dikategorikan baik. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan membuat anda senang memperoleh nilai 4.03 dikategorikan sangat baik. Kehadiran karyawan sesuai dengan waktu kerja dapat membantu meningkatkan kinerja memperoleh nilai 3.80 dikategorikan sangat baik. Kemampuan karyawan dalam bekerja secara tim sangat membantu perusahaan memperoleh nilai 4.00 dikategorikan sangat baik.

## PEMBAHASAN

Dari hasil deskriptif yang telah dijabarkan, faktor yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. dari penyebaran kuisisioner untuk nilai variabel ( $X_1$ ) karakteristik individu adalah tentang karyawan yang berupaya bekerja sesuai dengan perintah atasan disesuaikan dengan keahlian yang anda miliki.

Hal ini menunjukkan bahwa adanya indikasi yang kuat dari karyawan untuk lebih giat lagi dalam bekerja agar kemampuan atau keahlian yang dimilikinya menjadi lebih meningkat lagi dan bisa diimplementasikan dalam praktek kerja sehari-hari baik itu di dalam perusahaan maupun ketika berada di lingkungan rumah. Hal ini juag disesuaikan dengan karakteristik setiap individu bagaimana menerapkannya dalam kegiatan sehari-hari.

Menurut Thoha (2008), setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Individu membawa ke dalam tatanan organisasi kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan, dan pengalaman masa lalunya. Ini semuanya adalah karakteristik yang dipunyai individu, dan karakteristik ini akan dibawa olehnya ketika memasuki lingkungan baru, yakni organisasi atau lainnya. Sedangkan Rivai

(2006) menyatakan bahwa "Karakteristik individu adalah merupakan ciri-ciri khusus, sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain".

Sedangkan dari lingkungan kerja, faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. dari penyebaran kuisioner untuk nilai variabel ( $X_2$ ) lingkungan kerja, pernyataan keamanan kerja di perusahaan erat hubungannya dengan peningkatan kinerja karyawan.

Jadi, dapat dinyatakan bahwa keamanan kerja, dimana saja tetapi diperlukan, apalagi ini adalah salah satu perusahaan BUMN milik negara yang tentunya pengamanan yang dilakukan sangat ketat sesuai dengan standar keamanan yang ditetapkan oleh pemerintah.

Adanya kemajuan teknologi dapat meningkatkan standar kehidupan masyarakat. Tetapi pada saat yang sama, perusahaan menjadi salah satu sumber pencemaran lingkungan. Seperti pencemaran air, udara dan tanah. Dewasa ini masalah tersebut menjadi masalah nasional karena banyak akibat-akibat buruk bagi masyarakat luas. Hal ini tidak berarti bahwa masyarakat terlepas dari tanggung jawab menyangkut masalah lingkungan. Mereka juga wajib menjaga kelestarian lingkungan dengan sebaik-baiknya untuk meningkatkan kesejahteraan.

Menurut Gie (2011 : 23) "Lingkungan kerja adalah keseluruhan pelaksanaan aktivitas jasmani rohani yang digerakkan oleh manusia untuk mencapai tujuan tertentu terutama yang berhubungan dengan kelangsungan hidupnya".

Sedangkan kuisioner yang paling dominan mempengaruhi dari penyebaran kuisioner untuk nilai variabel (Y) kinerja karyawan, adalah mengenai ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan membuat anda senang. Sedangkan kinerja menurut Prawirosentono dalam Sutrisno, (2010 : 170), adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Dari penyebaran kuisioner untuk nilai variabel ( $X_1$ ) karakteristik individu, pernyataan anda berupaya bekerja sesuai dengan perintah atasan disesuaikan dengan keahlian yang anda miliki memperoleh nilai rata-rata 4.37 berarti dikategorikan sangat baik. Dari penyebaran kuisioner untuk nilai variabel ( $X_2$ ) lingkungan kerja, pernyataan keamanan kerja di perusahaan erat hubungannya dengan peningkatan kinerja karyawan memperoleh nilai rata-rata 4.21 berarti dikategorikan sangat baik. Dari penyebaran kuisioner untuk nilai variabel (Y) kinerja karyawan, pernyataan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan membuat anda senang memperoleh nilai 4.03 dikategorikan sangat baik.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan tersebut maka dapat dibuat saran sebagai berikut:

Dalam memenuhi karakteristik setiap individu pada karyawan sebaiknya diberikan pelatihan-pelatihan untuk mengembangkan kemampuan karyawan yang tidak sesuai dalam bidang keahliannya, untuk meningkatkan minat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan hendaknya organisasi (pimpinan) memberikan motivasi kepada bawahannya yaitu dengan cara memenuhi kebutuhan fisiologis dan rasa aman, meningkatkan hubungan social,

mengikutsertakan keputusan dalam kebijakan organisasi, mendelegasikan dalam tugas-tugas penting, sehingga dengan sendirinya minat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan akan menjadi baik.

Kinerja karyawan secara umum sudah baik. Namun yang harus diperhatikan adalah, bahwa masih terdapat karyawan yang tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya yang banyak, dikarenakan waktu yang sangat pendek saat bekerja, hendaknya organisasi juga memberikan waktu yang cukup kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, agar karyawan tidak merasa tertekan, atau memberikan waktu libur kepada karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2010, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi V, Rineka cipta, Jakarta.
- Bacal, Robert, 2012, *Performance Management (Kinerja Manajemen)*, PT.Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Castetter, 2010, *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Flippo, Edwin B, 2013, *Personil Manajemen*, Edisi Kesembilan, Penerbit CV. Haji Masagung, Jakarta.
- Gie, Kian, Kwik, 2011, *Konsep Pembangunan Industri Kecil*, Rajawali Press, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Ketiga, Bumi Aksara, Jakarta.
- Idham K dan Subowo. 2005. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina Daerah operasi Hulu Jawa Bagian Barat*, Cirebon. Halaman 129-140, Sinergi.
- Kartono, Kartini, 2012, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Linawati, Suhaji, 2012, *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Herculon Carpet Semarang)*
- Mangkunegara, Anwar P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2*. Jakarta : Grafindo
- Nawawi, Hadari, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keenam, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex, 2009, *Manajemen Personalialia*, Cetakan V, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Peoni, Herianus, 2014, *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado)*.
- Pertiwi, Dilian Diah, 2014, *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Klaten)*

- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada.
- Rivai, Veithzal dan Basri, Ahmad Fawzi Mohd. 2005. *Performance Appraisal*. Cetakan Pertama, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Daddy. 2010. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ruky, S. Achmad, 2012. *Sistem Manajemen Kinerja*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara Jakarta.
- Sugiono, 2012, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Ke-2. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Thoha, Miftah, 2008, *Perilaku Organisasi*, Rajawali Press, Jakarta.
- Wibowo. 2014. *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi I. Cetakan ke-1. Jakarta: Rajawali Pers.