

# Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Ridho Wijaya Rachman, Dudung Abdurrahman, Rusman Frendika

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Islam Bandung

Bandung, Indonesia

ridhowijayar@gmail.com, abahdar@gmail.com, rusmanf82@gmail.com

**Abstract**—This study aims 1) To determine the work environment and individual characteristics of the Kapuas Hulu District Government. 2) To find out the Performance of Employees in the Kapuas Hulu Regency Government. 3) To analyze how the influence of the Work Environment and Individual Characteristics on Employee Performance in the Kapuas Hulu Regency Government. The research method used is descriptive and verification analysis and operates the calculations using the SPSS 23.0 program. The variables in this study are the Work Environment, Individual Characteristics and Employee Performance. Collecting data obtained through questionnaires, observations, interviews, and literature studies. The sampling technique is non-probability sampling. The respondents of this study were 30 civil servants from the Kapuas Hulu Regency Government. The results of this study concluded that: 1) The Work Environment in the Kapuas Hulu Regency Government was included in the high category. 2) Individual Characteristics of the Kapuas Hulu Regency Government are included in the high category. 3) Employee performance in the Kapuas Hulu Regency Government is included in the high category. 4) Work Environment partially has a significant effect on Employee Performance. 5) Individual Characteristics partially significant effect on Employee Performance. 6) Work Environment and individual Characteristics simultaneously influence Employee Performance. It can be concluded that there is an influence between the Work Environment and Individual Characteristics on Employee Performance on the civil servants of the Kapuas Hulu Regency Government.

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

**Abstrak**—Penelitian ini bertujuan 1) Untuk mengetahui lingkungan kerja dan karakteristik individu pada Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu. 2) Untuk mengetahui Kinerja Pegawai pada Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu. 3) Untuk menganalisis bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai pada Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikatif dan mengoperasikan perhitungannya menggunakan program SPSS 23.0. Variabel dalam penelitian ini Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Kinerja Pegawai. Pengumpulan data yang diperoleh melalui kuesioner, observasi, wawancara, dan studi pustaka. Teknik penarikan sampel adalah non probability sampling. Responden penelitian ini adalah pegawai negeri sipil Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu yang berjumlah 30 orang.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) Lingkungan Kerja pada Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu termasuk

kategori tinggi. 2) Karakteristik Individu pada Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu termasuk ke dalam kategori tinggi. 3) Kinerja Pegawai pada Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu termasuk ke dalam kategori tinggi. 4) Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. 5) Karakteristik Individu secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. 6) Lingkungan Kerja dan Karakteristik individu berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai negeri sipil Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu.

**Kata Kunci**—*Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, Kinerja Pegawai*

## I. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini, sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi suatu perusahaan tidak dapat menghindari persaingan dengan perusahaan lain. Suatu perusahaan yang ingin berkembang harus mampu memanfaatkan sumber daya yang telah ada secara optimal. Kondisi tersebut menuntut suatu organisasi atau perusahaan untuk senantiasa melakukan berbagai inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan yang semakin ketat. Organisasi di abad-21 seperti saat ini dituntut untuk mempunyai keunggulan bersaing baik dalam hal kualitas produk, pelayanan, biaya maupun sumber daya manusia yang professional

Kualitas lingkungan kerja tempat dimana pegawai tersebut melaksanakan tugas juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal karena merasa aman dan nyaman.

Upaya meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi melalui pendekatan manajemen sumber daya manusia dengan menitik beratkan penekanan pada masalah karakteristik individu, lingkungan kerja menjadi bahan perhatian serius.

Karakteristik individu merupakan perbedaan dari masing-masing pegawai yang dapat mempengaruhi dalam berperilaku dan melakukan suatu pekerjaan. Dengan mengetahui perbedaan karakter

individu, para manajer akan dapat menentukan tugas-tugas yang sesuai dengan karakternya sehingga peningkatan kinerja akan dapat dicapai.

Secara signifikan kendala utama seseorang dalam melaksanakan pekerjaan berhubungan erat dengan karakteristik seseorang baik dari segi kemampuan dan keterampilan, masa kerja, pendidikan dan kebutuhan mereka. Karakteristik individu sangat menunjang seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dan akan memberikan kontribusi positif terhadap keberhasilan dan kelangsungan organisasi.

Menurut Mathis & Jackson (2007), Kinerja Karyawan adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan 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 disebabkan oleh penurunan kinerja karyawan, dan hal ini dapat terlihat ketika karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target dan waktu yang ditentukan 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 baik serta dapat pula digunakan alat untuk menilai Kinerja Karyawan..

Berdasarkan

Undang-undang Darurat nomor 3 tahun 1953 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan, maka pada tanggal 13 Januari 1953 terbentuk Kabupaten Daerah Tingkat II Kapuas Hulu dengan ibukota Putussibau. Bupati pertama yang menjabat adalah J.C. Oevang Oeray (1951-1955), berikut dilanjutkan oleh Anang Adrak (1955-1956).

Berdasarkan Keputusan Gabungan Kerajaan-Kerajaan Borneo Barat pada tanggal 22 Oktober 1946 Nomor 20L, wilayah Kalimantan Barat terbagi kedalam 12 Swapraja dan 3 Neo Swapraja. Wilayah Kapuas Hulu termasuk salah satu wilayah Neo Swapraja. Dengan dukungan Besluit Luitenant Gouverneur General Nomor 8 tanggal 2 Maret 1948 yang berisi pengakuan Belanda terhadap status Kalimantan Barat sebagai daerah istimewa dengan pemerintahan sendiri beserta sebuah dewan Kalimantan Barat, maka pada tahun 1948, melalui Surat Keputusan Nomor 161 tanggal 10 Mei 1948 Presiden Kalimantan Barat membentuk suatu ikatan federasi dengan nama Daerah Istimewa Kalimantan Barat (DIKB)

Dengan adanya tuntutan rakyat, maka DKIB yang dipandang sebagai peninggalan pemerintah Belanda, dihapuskan. Pada masa Republik Indonesia Serikat (RIS), daerah Kalimantan Barat berstatus sebagai daerah bagian yang terdiri dari Daya Besar, Kalimantan Tengah, Kalimantan Timur, dan Banjar. Setelah bergabung menjadi bagian dari Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), dengan dikeluarkannya Undang-Undang Darurat No.3 Tahun 1953 dibentuklah Pemerintahan Administrasi Kabupaten Kapuas Hulu dengan ibu kota Putussibau. Bupati pertama yang menjabat adalah J. C. Oevang Oeray (1951-1955).

Berdasarkan hasil observasi awal penulis pada Kantor Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu, terlihat sebuah kondisi riil bahwa masalah lingkungan kerja yang ada saat ini secara umum telah menunjukkan sebuah kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif dan tidak nyaman, baik dilihat dari lingkungan kerja fisik dan non fisik. hal-hal yang berkaitan dengan karakteristik individu seperti masih adanya penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki, kurangnya keahlian dalam memahami dan melaksanakan tugas dan pengalaman kerja yang kurang memberikan kontribusi pada bidang tugas, masih ada ketidakcocokan antar pegawai yang berakibat pada kualitas kerja dan tugas masing-masing sehingga, kurang baiknya komunikasi antar pegawai, dan ini adalah masalah karakteristik individu yang menarik untuk dikaji secara lebih

Dari uraian pendahuluan tersebut maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui lingkungan kerja pada Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu
2. Mengetahui karakteristik individu pada Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu
3. Mengetahui kinerja pegawai negeri sipil pada Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu
4. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu.

## II. LANDASAN TEORI

### Lingkungan Kerja

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 dan lain sebagainya. Lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja karyawan. Bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar karyawan berjalan lancar, maka bisa dipastikan performa yang dihasilkan pun akan maksimal.

### Karakteristik Individu

Menurut Miftah Thoha, 2007 : 34 berkaitan dengan

karakteristik individu, bahwa individu membawa kedalamtatanan 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.

Kinerja Pegawai

Menurut Wibowo (2007:7) berpendapat bahwa kinerja itu berasal dari kata performance yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Artinya bahwa kinerja disini bukan hanya sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Moehariono (2012:95) berpendapat bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi atau perusahaan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:152) mengatakan bahwa kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, sebuah prestasi dan kemampuan yang dimiliki seseorang. Secara prinsip, kinerja merupakan proses pencapaian sebuah hasil.

Dari berbagai definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji-t Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

TABEL 1.

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1	11.169	4.473		2.497	.019
Lingkungan Kerja	.668	.121	.722	5.527	.000

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1	22.003	6.012		3.660	.001
Karakteristik Individu	.379	.168	.392	2.254	.032

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel di atas menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  yang didapat adalah sebesar 5.527 dan nilai  $t_{tabel}$  adalah sebesar 0,68304 yang berarti nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $5.527 > 0,68304$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima itu berarti terdapat pengaruh tinggi dan signifikan sebesar 52,2% antara lingkungan kerja islam terhadap kinerja pegawai.

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Uji-t Pengaruh Variabel Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai

TABEL 2.

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1	22.003	6.012		3.660	.001
Karakteristik Individu	.379	.168	.392	2.254	.032

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel di atas menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  yang didapat adalah sebesar 2.254 dan nilai  $t_{tabel}$  adalah sebesar 0,68304 yang berarti nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2.254 > 0,68011$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima itu berarti terdapat pengaruh ber kategori rendah sebesar 39,2% antara karakteristik individu terhadap kinerja pegawai

Uji F Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai

TABEL 3.

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1069.827	2	534.914	15.134	.000 <sup>b</sup>
Residual	954.339	27	35.346		
Total	2024.167	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja

Hasil perhitungan pada tabel anova, menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $df_1 = 2$  dan  $df_2 = 27$  adalah 15.134 dengan signifikansi = 0,000. Pengujian dengan membandingkan signifikansi = 0,000 dengan  $\alpha = 5\%$  (0,05) maka  $0,000 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Apabila pengujian dengan membandingkan  $t_{hitung} > t_{tabel} = 3.35$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh ber kategori cukup dan signifikan sebesar 52,9 % dari lingkungan kerja dan karakteristik individu secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai.

IV. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu, penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja pada Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu termasuk ke dalam kategori tinggi/baik. Diketahui bahwa hasil tanggapan responden mengenai lingkungan kerja pada dimensi

lingkungan kerja non fisik lebih tinggi dibandingkan dengan dimensi lingkungan kerja fisik. Hal ini berarti para pegawai negeri sipil di Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu dapat memanfaatkan potensi-potensi yang ada dalam diri mereka dan lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja karyawan. Bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar karyawan berjalan lancar, maka bisa dipastikan performa yang dihasilkan pun akan maksimal tingkat adanya menghargai dengan atasan maupun bawahan, tingkat adanya hubungan baik, ntar atasan maupun bawahan, tingkat kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan, dan tingkat kepedulian sesama rekan kerja.

2. Karakteristik Individu pada Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu termasuk ke dalam kategori cukup. Diketahui bahwa hasil tanggapan responden mengenai karakteristik individu pada dimensi kemampuan dinilai lebih tinggi dari dimensi kesediaan menerima pengaruh dan dimensi letak kendali Hal ini berarti Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu mengutamakan kemampuan dalam pekerjaan tingkat kepercayaan 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, dan tingkat kepercayaan pemimpin yang supportive yang lebih suka memberi dorongan dan mengarahkan mereka
3. Kinerja Pegawai pada Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu termasuk ke dalam kategori tinggi/baik. Diketahui bahwa hasil tanggapan responden mengenai kinerja pegawai pada dimensi kualitas kerja dinilai lebih tinggi di bandingkan dengan dimensi kuantitas, dimensi tanggung jawab, dimensi kerja sama dan dimensi inisiatif. Hal ini berarti para pegawai negeri sipil Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu bisa menunjukan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerjadegan tidak mengabaikan volume pekerjaan yaitu tingkat kemampuan mengerjakan pekerjaan, tingkat mengerjakan pekerjaan, dan tingkat kesesuaian hasil kerja dengan perintah yang diberikan.
4. Terdapat pengaruh ber kategori cukup dan signifikan sebesar 52,9% antara Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu secara bersamaan (simultan) terhadap Kinerja Pegawai pada Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu

V. SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis akan memberikan saran kepada Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu sebagai bahan pertimbangan organisasi ini yaitu

sebagai berikut :

1. Saran untuk Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu melihat hasil dari tanggapan responden mengenai variabel lingkungan kerja diketahui bahwa lingkungan kerja fisik memiliki nilai yang paling rendah dari dimensi lingkungan kerja non fisik, maka sebaiknya Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu dapat meningkatkan dengan lebih memperhatikan keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung Sehingga pegawai dapat bekerja dengan metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.
2. Saran untuk Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu melihat hasil dari tanggapan responden mengenai variabel karakteristik individu diketahui bahwa dimensi kesediaan menerima pengaruh memiliki nilai yang paling rendah dibandingkan dimensi letak kendali dan dimensi kemampuan maka sebaiknya Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu dalam hal ini Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu harus memperhatikan faktor kesediaan pegawai untuk menerima pengaruh dari orang lain. Dan untuk pegawai Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu agar mampu mengedukasi tentang karakteristik psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi.
3. Saran untuk Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu agar memberi perhatian lebih pada indikator-indikator yang bernilai rendah. Karena bisa jadi menjadi bahan evaluasi untuk kedepannya.
4. Bagi para peneliti lainnya, dapat mengembangkan penelitian tentang lingkungan kerja dan karakteristik individu ini karena mengingat lingkungan kerja dan karakteristik individu itu sangatlah penting untuk memenuhi keinginan pegawai ataupun organisasi pemerintahan, agar tumbuh simbiosis mutualisme atau saling menguntungkan dari kedua belah pihak. Maka disarankan untuk tetap melakukan pengujian-pengujian tentang lingkungan kerja dan karakteristik individu ini untuk memperkaya penelitian yang sudah ada.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Al Kindi, I., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Bps Provinsi Sumatera Barat.
- [2] Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi wilayah I Jakarta. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1)
- [3] Hidayat, R., & Cavorina, A. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cladtek BI Metal Manufacturing. *Journal Of Applied Business Administration*, 1(2), 337-347.
- [4] Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 2(1), 36644
- [5] Sudiarditha, I. K. R., Waspodo, A. A., & Triani, N. A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Direktorat Umum Lembaga Pelayanan Publik Televisi Republik Indonesia. *Jurnal Manajemen*, 20(2), 278-292.
- [6] Syahrul, A. F. (2019). PENGARUH PELATIHAN DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU MELALUI ETOS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. MULTI SPUNINDO JAYA SIDOARJO. PENGARUH PELATIHAN DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU MELALUI ETOS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. MULTI SPUNINDO JAYA SIDOARJO.
- [7] Yudiningsih, N. M. D., Yudiaatmaja, F., Yulianthini, N. N., & SE, M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).