

## PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, KARAKTERISTIK INDIVIDU, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. REMITEN INDONESIA KUTA BADUNG

Neng Ayu Agustina Wandini<sup>1</sup>

I Nengah Sudja<sup>2</sup>

Yenny Verawati<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: <sup>1</sup>nengayuagustinaw@gmail.com

### Abstrak

Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif sesuai dengan wewenang, tugas, dan tanggung jawab mereka masing-masing dalam upaya untuk secara hukum mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan tanpa melanggar hukum dan sesuai dengan moralitas atau etika. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja, karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Remiten Indonesia Kuta Badung. Penelitian ini dilakukan pada PT. Remiten Indonesia Kuta Badung dengan populasi sebanyak 45 karyawan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh dimana semua karyawan dijadikan sebagai responden. Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner, studi dokumentasi dan observasi. Alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kemampuan, karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Remiten Indonesia Kuta Badung. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

**Kata Kunci :** Kinerja Karyawan, Kemampuan kerja, Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja.

### Abstract

*Performance is the result that can be achieved by a person or group of people in an organization both qualitatively and quantitatively in accordance with their respective authorities, duties and responsibilities in an effort to legally achieve the goals of the organization concerned without violating the law and in accordance with morality or ethics. . The purpose of this study was to determine the effect of work ability, individual characteristics and work environment on employee performance at PT. Remiten Indonesia Kuta Badung. This research was conducted at PT. Remiten Indonesia Kuta Badung with a population of 45 employees. The sample in this study used the saturated sample method where all employees were used as respondents. Data collection methods used in this research are questionnaires, study documentation and observation. The analytical tool used to test the hypothesis is multiple linear regression analysis.*

*The results showed that the variables of work ability, individual characteristics and work environment had a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Remiten Indonesia Kuta Badung. Future researchers are expected to add other factors that affect employee performance.*

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

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif sesuai dengan wewenang, tugas, dan tanggung jawab mereka masing-masing dalam upaya untuk secara hukum mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan tanpa melanggar hukum dan sesuai dengan moralitas atau etika (Moehariono, 2010).

PT. Remiten Indonesia Kuta Badung adalah perusahaan swasta yang bergerak di bidang jasa penerimaan ataupun pengiriman uang ke seluruh dunia secara transfer dan tunai. Dalam hal operasionalnya, masih terjadi masalah dalam hal kinerja karyawan yang terlihat pada realisasi target penjualan pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1

Kinerja PT. Remiten Indonesia  
Tahun 2020

No.	Bulan	Target Transaksi (Rp)	Realisasi (Rp)	Pencapaian Target (%)
1	Januari	18.780.000.000	15.450.000.000	82,27
2	Februari	19.450.000.000	12.800.000.000	65,81
3	Maret	19.350.000.000	12.120.450.000	62,64
4	April	18.880.000.000	13.320.550.000	70,55
5	Mei	17.760.000.000	14.200.440.000	79,96
6	Juni	18.220.000.000	16.800.670.000	92,21
7	Juli	17.120.000.000	15.880.980.000	92,76
8	Agustus	16.750.000.000	15.230.770.000	90,93
9	September	17.450.000.000	16.900.000.000	96,85
10	Oktober	16.375.000.000	15.300.000.000	93,44
11	November	16.750.000.000	14.400.000.000	85,97
12	Desember	20.000.000.000	17.110.760.000	85,55
	Rata-rata	18.073.750.000	14.959.551.667	83,24

Sumber : PT Remiten Indonesia

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, memperlihatkan pencapaian target tertinggi terjadi pada bulan september yaitu sebesar 96,85% dengan realisasi Rp. 16.900.000.000 dan pencapaian terendah terjadi pada bulan maret yaitu sebesar 62,64% dengan realisasi Rp. 12.120.450.000. Pencapaian target yang mengalami fluktuasi memperlihatkan menurunnya kinerja karyawan yang ikut andil dalam proses realisasinya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan kerja. Kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2005, p94). Adapun tabel 1.2 yang memperlihatkan masa kerja PT. Remiten Indonesia Kuta Badung sebagai berikut:

Tabel 1.2

Masa Kerja pada PT. Remiten Indonesia

No.	Klasifikasi	Jumlah Responden (Orang)	Persentase Responden (%)
1.	< 1 Tahun	5	11,11
2.	1- 10 Tahun	22	48,89
3.	11-15 Tahun	12	26,67
4.	16-25 Tahun	4	8,89
5.	>25 Tahun	2	4,44
	Jumlah	45	100

Sumber : PT. Remiten Indonesia

Berdasarkan tabel 1.2 di atas terjadi masalah dimana karyawan yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun perlu pemahaman untuk lebih menguasai bidang pekerjaannya karena karyawan yang belum memiliki masa kerja atau pengalaman yang banyak akan berbeda dengan kinerja karyawan yang sudah memiliki masa kerja cukup banyak.

Hal ini didukung oleh penelitian Menawastuny Munthe (2020) menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berlawanan dengan penelitian Abdul Aziz Nugraha Pratama, Aprina Wardani (2017) menyatakan bahwa kemampuan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kemampuan kerja, karakteristik individu juga mempengaruhi kinerja karyawan. Karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat

pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi (Robbins, 2015:46). Adapun tabel 1.3 memperlihatkan jenis kelamin dan usia pada PT. Remiten Indonesia Kuta Badung sebagai berikut:

Tabel 1.3

Karakteristik Individu pada PT. Remiten Indonesia

No.	Karakteristik	Klasifikasi	Jumlah Responden (Orang)	Persentase Responden (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	18	40,00
		Perempuan	27	60,00
		Jumlah	45	100
2	Usia	<25 Tahun	12	26,67
		25-35 Tahun	15	33,33
		36-45 Tahun	6	13,33
		46-55 Tahun	8	17,78
		>55 Tahun	4	8,89
	Jumlah	45	100	

Sumber : PT Remiten Indonesia

Berdasarkan tabel 1.3 di atas, terjadi masalah dimana karyawan yang berusia di atas 55 tahun biasanya cenderung di usia itu kurang pemahaman dalam menggunakan teknologi dengan baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Gita Syaloom, Suban, Bernhard Tewal dan Lucky Dotulong (2020) menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eko Parlindungan Sihombing, Greis M. Sendow, Yantje Uhing (2018) menyatakan bahwa secara parsial karakteristik individu berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik tempat karyawan bekerja yang mempengaruhi kinerja, keamanan dan mutu kehidupan kerja mereka (Barry Render & Jay Heizer, 2001:239). Berdasarkan hasil observasi lingkungan kerja, terlihat dalam tabel 1.4 sebagai berikut:

Tabel 1.4

Lingkungan Kerja pada PT. Remiten Indonesia

No.	Uraian	Keterangan
1.	Kebisingan	Lokasi yang terletak di pinggir jalan raya besar terutama ketika ramai terkadang mengganggu pendengaran.
2.	Suhu Udara	Kurangnya maksimalnya suhu udara membuat suhu udara di sekitar ruang kerja panas.

Sumber : PT. Remiten Indonesia di Kuta

Dalam tabel 1.4 memperlihatkan terjadi masalah dimana lokasi yang terletak di pinggir jalan raya besar terkadang mengganggu pendengaran terutama ketika dipenuhi oleh banyak kendaraan dan kurang maksimalnya suhu udara di ruang kerja.

Hal ini didukung oleh penelitian Opan Arifudin dan Fenny Damayanti Rusmana (2020), menyatakan variabel lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berlawanan dengan penelitian Jus Samuel Sihotang (2020), menyatakan variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk mendapatkan informasi mengenai:

1. Mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Remiten Indonesia Kuta Badung.
2. Mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Remiten Indonesia Kuta Badung.
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Remiten Indonesia Kuta Badung.

## KAJIAN LITERATUR

### Goal Setting Theory

Goal setting theory menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya merupakan seseorang yang mampu memahami tujuan yang

diharapkan oleh suatu organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada suatu tujuan (Robbins, 2008).

## Kinerja Karyawan

Menurut Moehariono (2010) Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif sesuai dengan wewenang, tugas, dan tanggung jawab mereka masing-masing dalam upaya untuk secara hukum mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan tanpa melanggar hukum dan sesuai dengan moralitas atau etika.

## Kemampuan Kerja

Menurut Hasibuan (2005, p94) Kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

## Karakteristik Individu

Menurut Robbins (2015:46) Karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi.

## Lingkungan Kerja

Menurut Barry Render & Jay Heizer (2001:239) Lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik tempat karyawan bekerja yang mempengaruhi kinerja, keamanan dan mutu kehidupan kerja mereka.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Remiten Indonesia Kuta Badung, yang beralamat di Jalan Sunset Road Barat No.

168 Kabupaten Badung. Objek dari penelitian ini pengaruh kemampuan kerja, karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel bebas dalam penelitian ini penelitian ini adalah kemampuan kerja ( $X_1$ ), karakteristik individu ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) dan variabel terikat adalah kinerja karyawan ( $Y$ ). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif. Populasi dari penelitian adalah karyawan PT. Remiten Indonesia Kuta Badung yang berjumlah 45 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh dimana semua karyawan dijadikan sebagai responden. Data dikumpulkan dengan kuisioner, studi dokumentasi, dan observasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrument penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, Uji F, koefisien determinasi dan uji t.

## HASIL ANALISIS DATA

### Uji Validitas

Tabel 5.1

Hasil Uji Validitas 45 Orang Responden

Variabel	Indikator	Korelasi Pearson	Nilai R tabel (N=45 dan taraf 5% R tabel=0,294)	Keterangan
Kemampuan Kerja ( $X_1$ )	X1.1	0,904	0,294	Valid
	X1.2	0,912	0,294	Valid
	X1.3	0,803	0,294	Valid
Karakteristik Individu ( $X_2$ )	X2.1	0,832	0,294	Valid
	X2.2	0,862	0,294	Valid
	X2.3	0,868	0,294	Valid
	X2.4	0,783	0,294	Valid
Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	X3.1	0,808	0,294	Valid
	X3.2	0,870	0,294	Valid
	X3.3	0,831	0,294	Valid
	X3.4	0,706	0,294	Valid
	X3.5	0,597	0,294	Valid
Kinerja Karyawan ( $Y$ )	Y.1	0,714	0,294	Valid
	Y.2	0,837	0,294	Valid
	Y.3	0,812	0,294	Valid
	Y.4	0,730	0,294	Valid
	Y.5	0,702	0,294	Valid
	Y.6	0,555	0,294	Valid

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 5.1, dapat dilihat nilai Pearson Correlation secara keseluruhan lebih besar dari nilai R tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan adalah *valid*.

## Uji Reabilitas

**Tabel 5.2**  
Hasil Uji Reabilitas 45 Orang Responden

Variabel	Indikator	Cronbach's Alpha	Nilai (Nilai Kritis)	Keterangan
Kemampuan Kerja (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,781	0,60	Reliabel
	X1.2	0,675	0,60	Reliabel
	X1.3	0,847	0,60	Reliabel
Karakteristik Individu (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,826	0,60	Reliabel
	X2.2	0,797	0,60	Reliabel
	X2.3	0,789	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	X2.4	0,845	0,60	Reliabel
	X3.1	0,788	0,60	Reliabel
	X3.2	0,715	0,60	Reliabel
	X3.3	0,741	0,60	Reliabel
	X3.4	0,781	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	X3.5	0,813	0,60	Reliabel
	Y.1	0,807	0,60	Reliabel
	Y.2	0,756	0,60	Reliabel
	Y.3	0,764	0,60	Reliabel
	Y.4	0,788	0,60	Reliabel
	Y.5	0,796	0,60	Reliabel
	Y.6	0,828	0,60	Reliabel

Sumber : Lampiran 3

Dari Tabel 5.2 dapat dilihat bahwa semua variabel mempunyai nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang digunakan adalah reliabel.

## Analisis Linear Berganda

**Tabel 5.12**  
Analisis Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std Error	Beta		
1	(Constant)	2,978	4,066		,732	,468
	Kemampuan Kerja	,648	,214	,405	3,026	,004
	Karakteristik Individu	,356	,173	,236	2,061	,046
	Lingkungan Kerja	,375	,159	,316	2,356	,023
R						,680
R Square						,463
Adjusted R Square						,423
F Statistic						11,760
Significance						,000

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

Sumber : Lampiran 6

$$Y = 2,978 + 0,648X_1 + 0,356X_2 + 0,375X_3$$

Nilai koefisien konstanta sebesar 2,978 menunjukkan apabila nilai kemampuan kerja, karakteristik individu dan lingkungan kerja besarnya sama dengan nol (0), maka nilai kinerja karyawan sebesar 2,978. Nilai koefisien regresi kemampuan kerja sebesar 0,648 menunjukkan apabila variabel kemampuan

kerja (X<sub>1</sub>) meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,324. Nilai koefisien regresi karakteristik individu sebesar 0,356 menunjukkan apabila karakteristik individu (X<sub>2</sub>) meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,356. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,375 menunjukkan apabila lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,375.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

**Tabel 5.13**  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,23334276
Most Extreme Differences	Absolute	,105
	Positive	,076
	Negative	-,105
Test Statistic		,105
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan Tabel 5.13 di atas, hasil yang didapatkan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov terlihat memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,200 > 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinieritas

**Tabel 5.14**

Hasil Uji Multikolinieritas

	Coefficients <sup>a</sup>	
	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Constant		
Kemampuan Kerja	,733	1,364
Karakteristik Individu	,996	1,004
Lingkungan Kerja	,731	1,368

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Lampiran 7

Hasil uji multikolonieritas yang disajikan dalam Tabel 5.14 menunjukkan nilai tolerance dan VIF dari variabel kemampuan kerja, karakteristik individu dan lingkungan kerja lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti model persamaan regresi terbebas dari gejala multikolonieritas.

## Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5.15

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,783	2,291		1,651	,106
	Kemampuan Kerja	-,108	,121	-,161	-,896	,375
	Karakteristik Individu	-,040	,097	-,064	-,413	,682
	Lingkungan Kerja	,003	,090	,006	,032	,974

a. Dependent Variable: ABSRes

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan tabel 5.15 di atas menunjukkan nilai signifikansi dari variabel kemampuan kerja, karakteristik individu dan lingkungan kerja lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

## Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5.16

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	188,847	3	62,949	11,760	,000 <sup>b</sup>
Residual	219,464	41	5,353		
Total	408,311	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, Kemampuan Kerja

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan tabel 5.16 hasil uji F menunjukkan nilai F sebesar 11,760 dengan tingkat signifikansi  $P_{value}$  0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal ini berarti secara simultan dari variabel kemampuan kerja, lingkungan kerja dan

karakteristik individu secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Remiten Indonesia.

## Analisis Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 5.17

Hasil Analisis Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,680 <sup>a</sup>	,463	,423	2,314

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, Kemampuan Kerja  
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan Tabel 5.17, diperoleh nilai koefisien R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,463. Dengan demikian besarnya variasi hubungan kemampuan kerja, lingkungan kerja dan karakteristik individu dengan kinerja karyawan pada PT. Remiten Indonesia adalah sebesar 46,3% sedang sisanya 54,7% dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

## Uji Parsial (Uji t)

Tabel 5.18

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2,978	4,066			,732	,468
	Kemampuan Kerja	,648	,214	,405		3,026	,004
	Karakteristik Individu	,356	,173	,236		2,061	,046
	Lingkungan Kerja	,375	,159	,316		2,356	,023

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan tabel 5.18, Nilai t variabel kemampuan kerja adalah 3,025 dan nilai signifikansi 0,004 lebih kecil dari 0,05 sehingga  $H_0$  diterima yang artinya kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Nilai t variabel karakteristik individu adalah 2,061 dan nilai signifikansi 0,046 lebih kecil dari 0,05 sehingga  $H_0$  diterima yang artinya karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Nilai t variabel

lingkungan kerja adalah 2,356 dan nilai signifikansi 0,023 lebih kecil dari 0,05 sehingga  $H_0$  diterima yang artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan karyawan**

Hasil analisis data menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Remiten Indonesia Kuta Badung. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dengan memiliki kemampuan kerja yang baik, maka karyawan akan merasa terbantu dalam melaksanakan tugas yang dibebankan dan bisa mewujudkan kinerja yang baik dalam suatu perusahaan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Menawastuny Munthe (2020), Arna Suryani, Fe Fe (2017), Arum Sari dan Ratmono (2021), Andinna Ananda Yusuff, Retina Sri Sedjati, dan Indra Surya Permana (2021) menyatakan bahwa kemampuan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan karyawan**

Hasil analisis data menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Remiten Indonesia Kuta Badung. Hal ini menunjukkan bahwa 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. Penelitian ini didukung oleh penelitian dari Gita Syaloom Suban, Bernhard Tewel, dan Lucky Dotulong (2020), Rona Tanjung, S.Kom. M.Si (2019), Indar Dewi Gaffar (2017) dan Roy Sahputra Saragih, S.Pd., MM dan Nancy Florida Siagian, S.Pd.,

MM (2020) menyatakan bahwa karakteristik individu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan karyawan**

Hasil analisis data menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Remiten Indonesia Kuta Badung. Hal ini menunjukkan bahwa penting bagi organisasi untuk membuat pegawai merasa nyaman dengan pekerjaan dan lingkungan kerja sehingga mereka dapat mencapai kinerja terbaik. Penelitian ini didukung oleh penelitian dari Opan Arifudin dan Fenny Damayanti Rusmana (2020), Nariah, Nariah (2021), Dhian Karunia (2021) dan Rastini (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Remiten Indonesia Kuta Badung. Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Remiten Indonesia Kuta Badung. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Remiten Indonesia Kuta Badung.

## **SARAN**

Karyawan sebaiknya meningkatkan pengetahuan yang dimilikinya dengan cara mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan khususnya terhadap bidang yang ditempatinya. Karyawan sebaiknya meningkatkan hubungan interpersonal dengan karyawan lainnya, salah satunya dengan membangun komunikasi yang baik agar tercipta suasana yang menyenangkan. Karyawan sebaiknya memiliki sikap aktif untuk belajar hal-hal baru yang dapat menambah kemampuan di bidang

pekerjaan lainnya. Karyawan sebaiknya meningkatkan keterampilan dalam hal berpikir kritis dan menumbuhkan sikap inisiatif terhadap masalah pekerjaan. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan sirkulasi udara di ruangan kerja agar tidak mengganggu kenyamanan karyawan, seperti dengan melakukan pengecekan terhadap AC secara berskala apakah sudah sesuai standard atau tidak.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifudin, Opan, and Fenny Damayanti Rusmana. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Bank Bri Syariah Kabupaten Subang." *Islamic Banking: Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah* 6.1 (2020): 35-46.
- Dhian Karunia. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Adi Satria Abadi. 2021. *PhD Thesis*. Universitas Teknologi Yogyakarta.
- Gaffar, Indar Dewi. "Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya di Makassar." *Journal Economics Bosowa* 3.5 (2017): 13-25.
- Hasibuan, (2005, p94). *BAB I Latar Belakang Kemampuan Kerja*.
- Heizer, Jay and Barry Render. 2001. *Operation Management*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Moheriono, M. Si. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Munthe, M. 2020. "Pengaruh Kemampuan, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat". *JMB (Jurnal Manajemen dan Bisnis)*, 2(1), 40-47.
- Nariah, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Ocbc Nisp, Tbk Cabang Bintaro. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(3).
- Nurdin, I., Ratnasari, S. L., & Nasrul, H. W. Pengaruh Komitmen Organisasional, Motivasi, Kemampuan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Austin Engineering Indonesia. *Jurnal Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf Vol. 1, No 1*.
- Pratama, Abdul Aziz Nugraha, and Aprina Wardani. "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)." *Salatiga: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah Muqtasid* 8.2 (2017): 119-129.
- Rastini. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Salimas Sejahtera (Studi Kasus pada PT. Salimas Sejahtera). 2021. *PhD Thesis*. Universitas Teknologi Yogyakarta.
- Robbins. 2008. *Perilaku Organisasi, Jilid II alih bahasa Hadyana*. Jakarta: Prenhallindo
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat Bandung: Alfabeta.
- Saragih, R. S., & Siagian, N. F. 2020. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Simalungun. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis (EK&BI)*, 3(1), 268-276.

Sari, P. A., & Ratmono, R. 2021. Pengaruh Kemampuan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Metro. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(2), 319-331.

Sihotang, J. S. 2020. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di KPPN Bandar Lampung". *Journal of Management Review*, 4(3), 535-542.

Suban, Gita Syaloom, Bernhard Tewel, and Lucky OH Dotulong. "Pengaruh Karakteristik Individu, Kompetensi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tropica Cocoprime Lelema." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 8.4 (2020).

Suryani, A., & Fe, F. 2017. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Batanghari Jambi. In *Prosiding Seminar Nasional AIMI*. Universitas Batanghari. Jambi.

Tanjung, Rona, and S. Kom. "Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Vimtech Indonesia." *Jurnal Unrika* (2019).

Yusuff, A. A., Sedjati, R. S., & Permana, I. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mahardika Cirebon. *Jurnal Keperawatan BSI*, 9(1), 1-9.