

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR MAMBAL KABUPATEN BADUNG****Ni Made Mirah Damayanti<sup>1)</sup>****Ni Nyoman Suryani<sup>2)</sup>****Putu Pradiva Putra Salain<sup>3)</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: <sup>1)</sup> mirahdamayanti2000@gmail.com**ABSTRAK**

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan sangatlah penting, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Penelitian ini dilakukan di PT. BPR Mambal, dengan objek penelitian karakteristik individu, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BPR Mambal yang berjumlah 40 orang. Teknik penentuan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus) sehingga diambil sebagai sampel adalah sebanyak 40 orang. Teknik yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Selain itu, dalam penelitian ini juga dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinearitas.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

**Kata Kunci : Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan****ABSTRACT**

*Employee performance is the work achieved by a person in carrying out the tasks assigned to him based on skills, experience, sincerity and time. Employee performance is very important, because with this performance it will be known how far the employee's ability to carry out the tasks assigned to him is*

*This research was conducted at PT. BPR Mambal, with the object of research on individual characteristics, work environment, job satisfaction and employee performance. The population of this research is all employees of PT. The BPR Mambal has 40 people. The sampling technique used was saturated sampling (census) so that 40 people were taken as samples. The technique used is multiple linear regression analysis. In addition, in this study, the classical assumption test was also carried out which included tests for normality, heteroscedasticity and multicollinearity.*

*The test results show that individual characteristics have a positive effect on employee performance. The work environment has a positive effect on employee performance. Job satisfaction has a positive effect on employee performance*

**Keywords: Individual Characteristics, Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance**

## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perusahaan yang sukses membutuhkan karyawan yang memberikan kinerja unggul guna mencapai tujuan perusahaan (Irawati,2016). Menurut Mathis dan Jackson (2017) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Karakteristik Individu. Karakteristik individu yang mempunyai peranan penting terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dan Cavorina (2017) dan Nisakurohman dan Sunuharyo (2018) menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain Karakteristik Individu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan tempat mereka bekerja, karena lingkungan kerja merupakan faktor penting yang dapat menghasilkan pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal bagi perusahaan. Hal ini juga didukung oleh Ferawati (2017) dan Wijaya (2017) dimana menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja, Kepuasan kerja juga salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan. Hasil penelitian Changgriawan (2017) dan Fadhil dan Mayowan (2018) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada PT. BPR Mambal mengingat dengan adanya penurunan kinerja karyawan yang ditandai dengan menurunnya kualitas pelayanan nasabah yang kurang memuaskan.

Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, pihak PT. BPR Mambal menjaga karakteristik individu, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja agar senantiasa memberikan dampak positif dan negative

bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Maka kegiatan perusahaan akan berjalan dengan baik sesuai rencana yang telah ditetapkan. Kecenderungan ketidak stabilan kinerja karyawan didalam perusahaan di lihat dari penilaian karyawan tiap bulannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Putu Budi Sastra sebagai Direktur Utama bahwa untuk pengukuran kinerja karyawan PT. BPR Mambal menerapkan suatu sistem manajemen kinerja. Penilaiannya disesuaikan dengan nilai kerja karyawan yang diperoleh dari satu tahun berjalan.

### 1.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Karakteristik Individu terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Mambal.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Mambal
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Mambal.

### 1.3 Rencana Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Mambal?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Mambal?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Mambal?

### 1.4 Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoritis, penelitian ini diharapkan mampu mengembangkan

pengetahuan dan menambah referensi di bidang manajemen sumber daya manusia mengenai karakteristik individu, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan khususnya pada PT. BPR Mambal.

2. Manfaat Praktis, hasil penelitian ini diharapkan digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen instansi dalam merumuskan kebijakan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

## II. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### 2.1 Karakteristik Individu

Prasetyo (2018:29) mengatakan bahwa karakteristik individu adalah cara memandang ke obyek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya.

### 2.2 Lingkungan Kerja

Iskandar (2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan.

### 2.3 Kepuasan Kerja

Menurut Martoyo (2017:2019) dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, akan merasa puas dengan adanya keseuaian antara kemampuan, keterampilan, dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi.

### 2.4 Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2016:94) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

### 2.5 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Hidayat dan Cavorina (2017). Hasil analisis menunjukan

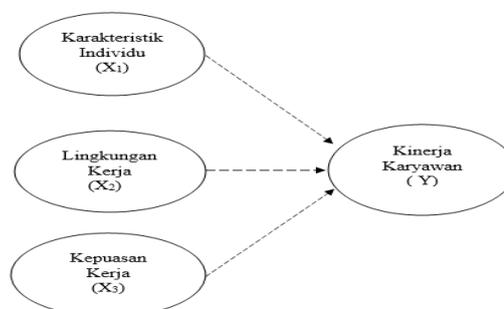
adanya pengaruh secara parsial pada variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ferawati (2017) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan Kinerja Karyawan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wijaya (2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

## 2.7 Kerangka Penelitian

Gambar 1. Model Penelitian



## 2.8 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut :

- H1 : Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## III. METODE PENELITIAN

### 3.1 Tempat Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah di PT. BPR Mambal adalah beralamat Jl. Raya Mambal Abiansemal No.23 Abiansemal, Kabupaten Badung, Bali.

### 3.2 Obyek Penelitian

Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah karakteristik individu, lingkungan kerja , kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

### 3.3 Identifikasi Variabel

Variabel adalah suatu atribut dari bidang keilmuan atau kegiatan tertentu (Sugiyono, 2017:58). Variabel penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu karakteristik individu, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

### 3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan karyawan PT. BPR Mambal tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja karyawan Prasetyo (2018:29).
2. Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terjadi di PT. BPR Mambal yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan sesama rekan kerja, bawahan, dan atasan Lewa (2015:235).
3. Kepuasan kerja adalah suatu kondisi emosional karyawan dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu nilai balas jasa kerja karyawan PT BPR Mambal dengan tingkat keinginan karyawan bersangkutan (Martoyo, 2017).
4. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan PT. BPR Mambal didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu Hasibuan (2018).

### 3.5 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif. Sumber data yang diperoleh yaitu data primer dimana sumber data langsung memberikan data yaitu menggunakan observasi, wawancara, dokumentasi, menyebarkan kuesioner.

### 3.6 Populasi dan Sampel Penelitian

Teknik pengambilan sampel pada

penelitian ini adalah sampling jenuh (sensus). Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan teknik pengambilan sampel diatas dengan menggunakan teknik sampling jenuh dari jumlah populasi sebanyak 40 orang karyawan maka yang diambil sebagai sampel adalah sebanyak 40 orang.

### 3.7 Teknik Pengumpulan Data

1. Metode observasi adalah sebagai Teknik pengumpulan data dan mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik lain (Sugiyono, 2016:192).
2. Metode wawancara adalah teknik pengumpulan data apabila peneliti akan melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui lebih mendalam terhadap responden (Sugiyono, 2017:34).
3. Metode dokumentasi adalah salah satu teknik pengumpulan data dengan menggunakan arsip-arsip yang berkaitan dengan obyek penelitian dan diperoleh (Sugiyono, 2017:34)
4. Metode kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian yang telah disiapkan dan ditunjukkan kepada responden (Sugiyono, 2014: 142)

### 3.8 Teknik Analisis

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yaitu suatu mode statistik umum digunakan untuk mengetahui hubungan antar sebuah variabel dependen dengan beberapa variabel independen menggunakan bantuan program SPSS *version 25 for windows*, hal ini dilakukan untuk mempermudah perhitungan.

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Uji Instrumen

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dapat dilakukan dengan mengkorelasikan skor faktor dengan skor total. Kriteria pengambilan keputusan adalah apabila nilai *pearson correlation*  $\leq$  0,30 maka dapat dinyatakan item

tersebut tidak valid, begitu pula sebaliknya apabila nilai *pearson correlation*  $\geq 0,30$  maka dinyatakan item tersebut valid (Ghozali, 2017:52). Hasil uji validitas disajikan pada Tabel 1

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas**

Keterangan	Item Pernyataan	Koefisien Korelasi	> 0,3	Keterangan
Karakteristik Individu (X1)	X1.1	0,609	0,3	Valid
	X1.2	0,868	0,3	Valid
	X1.3	0,829	0,3	Valid
	X1.4	0,7547	0,3	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,712	0,3	Valid
	X2.2	0,603	0,3	Valid
	X2.3	0,793	0,3	Valid
	X2.4	0,701	0,3	Valid
	X2.5	0,817	0,3	Valid
	X2.6	0,741	0,3	Valid
	X2.7	0,771	0,3	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1	0,851	0,3	Valid
	X3.2	0,773	0,3	Valid
	X3.3	0,602	0,3	Valid
	X3.4	0,801	0,3	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	X3.5	0,598	0,3	Valid
	Y1	0,845	0,3	Valid
	Y2	0,937	0,3	Valid
	Y3	0,693	0,3	Valid
	Y4	0,937	0,3	Valid
Y5	0,507	0,3	Valid	

Sumber : Lampiran 5, data diolah

Berdasarkan Tabel 1 di atas, maka semua variabel memiliki nilai koefisien korelasi berada di atas 0,30 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah valid, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2017:47). Apabila dilakukan pengujian reliabilitas dengan metode *Cronbach's Alpha*, maka nilai alpha instrumen dikatakan handal atau reliabel bila nilai koefisien *cronbach's alpha*  $\geq 0.60$ . Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 2

**Tabel 2 Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Karakteristik Individu (X1)	0,665	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,852	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,780	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,833	Reliabel

Sumber: Lampiran 5, data diolah

Hasil yang didapat berdasarkan uji reliabilitas menurut Tabel 3 adalah seluruh variabel penelitian dapat dikatakan reliabel karena *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60.

## 4.2 Karakteristik Responden Penelitian

- Berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 40% dan perempuan sebanyak 60%
- Identitas responden berdasarkan tingkat pendidikan dalam penelitian ini adalah responden dengan pendidikan SMA/SMK sebanyak 45%, responden dengan pendidikan Diploma sebanyak 35% dan responden dengan pendidikan Sarjana sebanyak 20%
- Responden dengan masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 35%, responden dengan masa kerja 5-10 tahun sebanyak 22,50% responden dengan masa kerja 11-15 tahun sebanyak 22,50%, responden dengan masa kerja 16-20 sebanyak 7,5%, responden dengan masa kerja 21- 25 sebanyak 10% dan responden dengan masa kerja lebih dari 25 tahun sebanyak 2,50%. Identitas responden berdasarkan usia dalam penelitian ini adalah responden dengan usia kurang dari 20 tahun sebanyak 45%, responden dengan usia 21-30 tahun sebanyak 15%, responden dengan usia 31-40 sebanyak 10%, responden dengan usia 41-50 sebanyak 12,5% dan responden dengan usia diatas 50 tahun sebanyak 5%

## 4.3 Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak untuk dilakukan dengan melihat angka probabilitasnya. Data populasi dikatakan terdistribusi normal jika koefisien *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ . Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 3

**Tabel 3 Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.63400591
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.105
	Negative	-.095
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 6, data diolah

Berdasarkan tabel diatas dengan ketentuan bila

signifikansi tiap variabel lebih besar dari 0,05 maka berdistribusi normal.

#### 4.4 Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya korelasi antar sesama variabel bebas dapat dilihat dari nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan *Variance Inflation Factor (VIF)* kurang dari 10 dikatakan tidak ada multikolinieritas (Ghozali 2011). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4

**Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.771	1.297
	X2	.629	1.590
	X3	.794	1.259

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Lampiran 6, data diolah

Hasil perhitungan pada Tabel 5.11 menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10. Hasil perhitungan nilai *varians infation factor (VIF)* juga menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai VIF di bawah 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas pada variabel bebas dalam model regresi.

#### 4.5 Uji Heterokedastistas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya *varians* yang homogeny dapat dilihat dari nilai signifikansinya lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  terhadap *absolute residual (ABS\_RES)* secara parsial, maka model dalam regresi tidak menunjukan gejala heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk memprediksi variabel terikat. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 5

**Tabel 5 Hasil Uji Herokedastitas**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.898	1.575		1.205	.236
	X1	-.034	.087	-.072	-.396	.694
	X2	.088	.071	.246	1.232	.226
	X3	-.126	.066	-.338	-1.899	.066

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: Lampiran 6, data diolah

Hasil uji *Glejser* pada Tabel 5.12 diperoleh nilai signifikansi, semua variabel bebas bernilai Sig. lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti model regresi tersebut tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

#### 4.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui dan untuk memperoleh gambaran mengenai variabel bebas karakteristik individu, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian analisis regresi linier berganda pada penelitian ini di tunjukkan pada Tabel

**Tabel 6.**

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.588	2.641		.223	.825
	X1	.385	.146	.339	2.646	.012
	X2	.267	.119	.318	2.244	.031
	X3	.292	.111	.332	2.627	.013

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran 7, data diolah

Dari persamaan diatas dapat dimaknai sebagai berikut:

- Nilai koefisien konstanta sebesar 0,588 menunjukkan bahwa nilai variabel kinerja adalah sebesar 0,588 apabila karakteristik individu, lingkungan kerja dan kepuasan kerja sama dengan nol (0).
- Nilai koefisien regresi karakteristik individu sebesar 0,385. Hal ini menunjukkan jika variabel lain konstan, setiap kenaikan satu satuan variabel karakteristik individu maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,385
- Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,267. Hal ini menunjukkan jika variabel lain konstan, setiap kenaikan satu satuan variabel lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,267.
- Nilai koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,292. Hal ini menunjukkan jika variabel lain konstan, setiap kenaikan satu satuan variabel kepuasan kerja maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,292.

#### 4.7 Pembahasan

##### 1. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian oleh Hidayat dan Cavorina (2017), Nisakurohma dan Sunuharyo (2018) dan Agustina dkk

(2019) menyebutkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

## 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ferawati (2017), Wijaya (2017) dan Dessy dkk (2018) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Changgriawan (2017), Anam dan Rahardja (2017) dan Fadhil dan Mayowan (2018) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## V. Simpulan dan Saran

### 5.1 Kesimpulan

1. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Mambal. Artinya karyawan yang mampu menilai kemampuan diri dalam bekerja.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Mambal. Artinya sirkulasi udara di dalam ruangan yang sudah sesuai dengan standar kesehatan dan lingkungan.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Mambal. Artinya karyawan yang mampu menilai kemampuan diri dalam bekerja.

### 5.2 Keterbatasan

Penelitian ini hanya meneliti pengaruh karakteristik individu, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya agar menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja

### 5.3 Saran

1. Karyawan PT BPR Mambal diharapkan bekerja sesuai kemampuan yang dimiliki dengan menyesuaikan kemampuan dengan tugas yang diberikan sehingga kinerja karyawan akan menjadi lebih baik.
2. Karyawan PT BPR Mambal diharapkan meningkatkan hubungan sesama rekan kerja agar tercipta hubungan yang harmonis dengan melakukan kegiatan kebersamaan dan berpartisipasi dalam kegiatan sosial yang dilakukan oleh perusahaan
3. Karyawan PT BPR Mambal diharapkan meningkatkan rasa senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang dengan menumbuhkan rasa senang dalam bekerja yang mampu meningkatkan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anam, K., & Rahardja, E. 2017. Pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 502-512.
- Agustina, H., Jaya, M., & Pungan, Y. 2019. Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi Efektif dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT Tambang Batubara Bukit Asam). *At-Tadbir: jurnal ilmiah manajemen*, 3(1).
- Ardana, I komang dkk. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Graha Ilmu.
- As'ad, H. Abu Rumman dan Anas Y. Alhadid, 2017. The Impact of Social Media Marketing on Brand Equity: An Empirical Study on Mobile Service Provider in Jordan. *Science Private University, Amman, Jordan. Rev. Integr. Bus. Econ. Res* Vol 3.
- Budianto, A. Aji Tri dan Amelia Katini et.all.

2017. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah*
- Changgriawan, G. S. 2017. Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di One Way Production. *Agora*, 5(2).
- Dessy, D., Yunita, L., & Sinulingga, N. A. B. 2018. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II Pagar Merbau. *Journal of Management Science (JMAS)*, 1(1, Januari), 1-6.
- Dessler, Gary. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fadhil, A., & Mayowan, Y. 2018. Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan AJB BUMIPUTERA. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 54(1), 40-47.
- Ferawati, Apfia. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Agora* 5.1.
- Fisher, Alec. 2017. *Berpikir Kritis: Sebuah Pengantar*. Jakarta: Erlangga
- Gibson, J. L. Dkk. 2017. *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta; Penerbit Erlangga
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hajati, D. I., Artiningsih, D. W., & Wahyuni, N. 2020. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru). *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 7(1), 1-10.
- Hariandja, Marihat Tua Efendi, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat dan Cavorina. 2017. Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cladtek BI Metal Manufacturing.
- Iskandar. 2017. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Jakarta: GP Press.
- Lewa, K., Iip, Idham, Eka dan Subowo, 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat Cirebon. *Jurnal SINERGI:Kajian Bisnis dan Manajemen* Edisi Khusus on Human Resources.
- Manullang, 2016, *Dasar-Dasar Manajemen*, Gadjah Mada University Press. P.O.BOX 14, Bulaksumur, Yogyakarta.
- Martoyo, Susilo. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Mathis, L.Robert & H. Jackson, John. 2017. *Human Resource Management* (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Mondy, R. Wayne, and Robert M. Noe. 2017. *Human Resource Management*. Ninth Edition. USA: Prentice Hall.
- Nadapdap, K. N. M. 2017. Analisis Pengaruh Human Relation terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 3(2), 47-60.
- Nisakurohma, A. H., & Suharyono, B. S. 2018. Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Tigaraksa Satria Tbk Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(3), 109-115.
- Prawirosentono, suyadi. 2018. *Filosofi Baru Tentang Manajemen Mutu Terpadu*, Jakarta: Rineka Cipta.

- Prasetyo, Bambang, Lina Miftahul Jannah, 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ridho, Rasyid. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pemberdayaan Psikologis Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk KC Syariah Palembang. *Skripsi* UIN Raden Fatah Palembang.
- Robbins, Stoner. James A. F. 2018. *Manajemen*. Prentice-Hall
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Siagian, Sondang P. 2016. *Sistem Informasi Manajemen*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, Henry 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY Stephen, 2018, *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :
- Alfabeta, CV.
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. 2020. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Mentari persada di jakarta. In *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi, Akuntansi* (Vol. 5, No. 1, pp. 117-123).
- Sutopo, J. 2018. Effect Of Budget Participation, Organizational Commitment, Work Satisfaction, Job Relevant Information, Organizational Culture And Locus Of Control On Performance Of Employees Financial Part Of Education Division Regency Of Klaten. *Advance*, 5(1), 54-61.
- Timpe, Dale. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja*, cetakan kelima, Jakarta : PT Elex Media Komputindo
- Wijaya, H., & Susanty, E. 2017. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah kabupaten musi banyuasin (studi kasus dinas pertambangan dan energi kabupaten musi banyuasin). *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 40-50.