

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT GARUDA INDONESIA DENPASAR

Ni Wayan Erina Gustini¹, I Wayan Sujana², Ni Nyoman Ari Novarini³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

E-mail : erinagustini123@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Indonesia Denpasar. Populasi dan sampel yang diambil adalah 35 karyawan, dengan metode penentuan sampel menggunakan teknik sensus atau sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, angket dan wawancara. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, analisis determinasi uji F, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Indonesia Denpasar. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel lain yang secara teori memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Performance is the result of work in quality and quantity achieved by an employee in carrying out his duties in accordance with the responsibilities given to him. The purpose of this study was to determine the individual characteristics, job characteristics and physical work environment on the performance of employees of PT. Garuda Indonesia Denpasar. The population and samples taken were 35 employees, with the method of determining the sample using the census technique or saturated sampling. Data was collected through observation, questionnaires and interviews. The analysis technique used is multiple linear regression, analysis of determination F test, and t test. The results showed that individual characteristics, job characteristics and physical work environment had a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Garuda Indonesia Denpasar. Further research can develop this research by using other variables which in theory have an influence on employee performance.

Keywords: Individual Characteristics, Job Characteristics, Physical Work Environment, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

1. 1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting yang dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dengan cara mengatur hubungan maupun peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan ataupun organisasi secara efisien dan efektif. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi bagaimanapun canggihnya alat yang dimiliki, jika tidak ada peran kinerja karyawan maka tidak akan memberikan manfaat bagi organisasi tersebut.

Kinerja karyawan dalam suatu organisasi sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Hasibuan (2012:89) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja karyawan yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika

PT. Garuda Indonesia Denpasar yang berlokasi di Bali adalah Sales dan Service Office Sugianyar No.5 Denpasar. PT Garuda Indonesia Denpasar berupaya untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dengan memperhatikan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja. Namun dalam operasionalnya masih terjadi masalah kinerja karyawan diantaranya realisasi target perusahaan yang belum tercapai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah karakteristik individu. Menurut Hasibuan (2017:86) karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang 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.

Penelitian Ahmad (2019)

menemukan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Andi (2016) menemukan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Hajati dkk (2018) menemukan karakteristik individu berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT. Garuda Indonesia Denpasar, kinerja karyawan kurang maksimal karena terdapat permasalahan pada karakteristik individu yang ada yaitu karyawan belum mempunyai masa kerja, tidak mempunyai berpengalaman dan latar pendidikan SMA/SMK sehingga mengakibatkan kurangnya keahlian dalam memahami dan melaksanakan tugas serta kurang memberikan kontribusi pada bidang tugasnya dan hal tersebut merupakan masalah karakteristik individu pada PT. Garuda Indonesia.

Kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh karakteristik individu karyawan saja tetapi juga karakteristik pekerjaan. Salistera (2014) menyatakan karakteristik pekerjaan merupakan tindak lanjut proses rancangan pekerjaan. Masayu (2011:68) menyatakan karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik

Penelitian yang dilakukan oleh Fatmah (2017) menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Ramdhani dan Sridadi (2019) menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian Candra (2017) menunjukkan karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Masalah karakteristik pekerjaan pada PT. Garuda Indonesia Denpasar yaitu beberapa karyawan pada bagian *ticketing*,

keuangan, *marketing* yang belum mempunyai keanekaragaman keterampilan di berikan tugas di luar *job description* dan ketidaksesuaian penempatan karyawan, seperti karyawan ticketing diberi tugas untuk mengerjakan pembukuan keuangan sehingga hasil kerjanya tidak memberikan umpan balik terhadap kinerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Penelitian yang dilakukan oleh Priyono dkk (2018) menemukan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sagay (2018) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Fitriani dkk (2018) menemukan lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Permasalahan lingkungan kerja fisik pada PT. Garuda Indonesia Denpasar yaitu beberapa ruangan kerja karyawan sedikit mengalami kebocoran ketika hujan dikarenakan gedung kantor yang sudah lama sehingga karyawan sedikit merasa terganggu karena adanya genangan air. Suara printer yang cukup keras juga dapat mengganggu para karyawan ketika sedang melayani *customer* dan kurang terjalannya hubungan yang baik antar karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja

karyawan pada PT. Garuda Indonesia Denpasar?

- 2) Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Indonesia Denpasar?
- 3) Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Garuda Indonesia Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti sehubungan dengan masalah yang telah dirumuskan diatas, adalah:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Indonesia Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Indonesia Denpasar.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Indonesia Denpasar.

II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Pustaka

1) Kinerja

Menurut Hasibuan (2012) kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Namawi (2017:123) indikator kinerja adalah kualitas, kuantitas, inovasi, kompetisi dan peningkatan kemampuan

2) Karakteristik Individu

Menurut Robbins (2013:29), karakteristik individu adalah cara memandang ke obyek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya. Indikator karakteristik individu menurut Mangkunegara

(2017:81) adalah usia, jenis kelamin, status perkawinan, masa kerja, jumlah tanggungan dan pengalaman kerja.

3) Karakteristik Pekerjaan

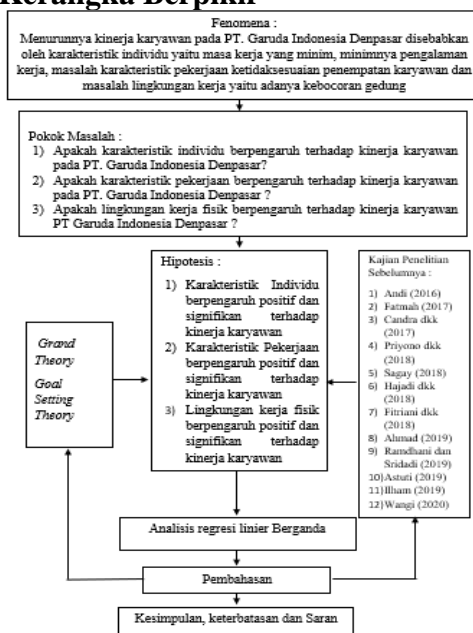
Hasibuan (2011:135) menyatakan karakteristik pekerjaan merupakan tingkat sejauh mana penyelesaian pekerjaan secara keseluruhan dapat dilihat hasilnya dan dapat dikenali sebagai hasil kinerja seseorang. Menurut Robbins (2016:64) Indikator karakteristik pekerjaan adalah Keanekaragaman keterampilan, Identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik.

4) Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Menurut Robbins (2016) indikator yang terdapat di lingkungan kerja fisik adalah suhu udara, penerangan, kebisingan, mutu udara dan keamanan.

III KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Berpikir



3.2 Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- 3) Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

IV METODE PENELITIAN

4.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada PT Garuda Indonesia Denpasar yang beralamat di Jalan Sugianyar No 5 Denpasar

4.2 Objek Penelitian

Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan pada PT Garuda Indonesia Denpasar

4.3 Identifikasi Variabel

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja fisik sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini kinerja karyawan.

4.4 Definisi Operasional Variabel

- 1) Karakteristik individu adalah suatu cara dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan handal perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan karyawan yang akan mengisi pekerjaan yang ada pada PT Garuda Indonesia Denpasar.
- 2) Karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik

pada pada PT Garuda Indonesia Denpasar

- 3) Lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik yang berada disekitar karyawan PT Garuda Indonesia Denpasar dan memiliki pengaruh secara langsung maupun secara tidak langsung kepada karyawan
- 4) Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan. Atau kinerja adalah suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif yang dimiliki pada PT Garuda Indonesia Denpasar

4.5 Jenis dan Sumber Data

- 1) Jenis data dibagi menjadi dua yaitu data kuantitatif dan data kualitatif
- 2) Sumber data dibagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder

4.6 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada pada PT. Garuda Indonesia Denpasar sebanyak 35 orang karyawan. Sampel ditentukan menggunakan teknik sensus sehingga diperoleh sampel sebanyak 35 responden.

4.7 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang dilakukan menggunakan teknik observasi, kuesioner dan wawancara.

4.8 Teknik Analisis Data

1) Pengujian Instrumen

- a) Uji Validitas
Uji validitas ini digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner dan menunjukkan sejauhmana alat ukur konstruk yang akan diukur
- b) Uji Reliabilitas
Uji ini digunakan untuk

mengetahui sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dipergunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat

$$KK = \alpha + \beta_1KI + \beta_2KP + \beta_3LK$$

Keterangan:

KK = Kinerja karyawan

α = Nilai Konstanta

KI = Karakteristik individu

KP = Karakteristik pekerjaan

LK = Lingkungan Kerja Fisik

3) Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat dan besarnya kekuatan hubungan antara karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dengan kinerja karyawan yaitu variabel bebas dan variabel terikat

4) Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas yaitu suatu pengujian untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2015:138)

b) Uji Multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan hasil dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain

5) Uji Model Fit (Uji F)

Uji Model Fit atau disingkat Uji F merupakan analisis dengan uji F ini digunakan untuk menguji antara variabel bebas secara bersamaan mempunyai pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat

6) Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2005)

7) Uji t

Uji t ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing koefisien regresi dari variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat

V HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan data Tabel 5.1 identitas responden dapat dijelaskan identitas responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 37,14% dan perempuan sebanyak 62,86%. Identitas responden berdasarkan usia dalam penelitian ini adalah responden dengan usia < 20 Tahun tahun sebanyak 8,57%, responden dengan usia 21 - 30 Tahun sebanyak 34,29%, responden dengan usia 31 - 40 Tahun sebanyak 28,57%, responden dengan usia 41 - 50 Tahun sebanyak 22,86% dan > 50 tahun 5,71%. Responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 37,14%, Diploma 17,14% dan Sarjana 45,72%. Responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 5,71%, masa kerja 2-5 tahun sebanyak 18,57%, responden dengan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 34,29%, responden dengan masa kerja 11-15 tahun sebanyak 17,14% dan responden dengan masa kerja >15 tahun 14,29%.

5.2 Deskripsi Data

1) Karakteristik Individu

Deskripsi data tanggapan responden terhadap 6 pernyataan yang menyangkut indikator karakteristik individu menunjukkan rata-rata skor pernyataan karakteristik individu yaitu sebesar 3,67 yang berarti baik. Indikator dengan skor terendah nampak pada indikator pekerjaan disesuaikan dengan jenis kelamin karyawan ($X_{1.2}$) dan jumlah tanggungan membuat saya bekerja dengan lebih baik ($X_{1.5}$) sebesar 3,43 sedangkan skor

tertinggi ada pada indikator saya merasa pekerja yang diberikan sesuai dengan status perkawinan yang saya miliki ($X_{1.3}$) yakni sebesar 4,03

2) Karakteristik Pekerjaan

Deskripsi data tanggapan responden menyangkut indikator karakteristik pekerjaan menunjukkan bahwa rata-rata skor dari 5 pernyataan mengenai karakteristik pekerjaan yaitu sebesar 3,37 yang berarti baik. Indikator dengan skor terendah nampak pada indikator saya mendapatkan umpan balik yang sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan ($X_{2.5}$) sebesar 3,31 sedangkan skor tertinggi ada pada indikator saya menempati posisi yang sesuai di perusahaan ($X_{2.2}$) dan perusahaan memberikan kebebasan dan keleluasaan dalam bekerja kepada karyawan ($X_{2.4}$) yakni sebesar 3,40

3. Lingkungan Kerja Fisik

Deskripsi data tanggapan responden menyangkut indikator lingkungan kerja fisik menunjukkan bahwa rata-rata skor dari 5 pernyataan mengenai lingkungan kerja fisik yaitu sebesar 3,65 yang berarti baik. Indikator dengan skor terendah indikator sirkulasi udara ditempat sudah baik ($X_{3.4}$) sebesar 3,60 dan skor tertinggi indikator pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan ($X_{3.3}$) dan masing-masing karyawan mempunyai loker untuk menyimpan barang dengan aman ($X_{3.5}$) yakni sebesar 3,69.

4) Kinerja Karyawan

Deskripsi data tanggapan responden menyangkut indikator menunjukkan bahwa rata-rata skor dari 5 pernyataan mengenai kinerja karyawan yaitu sebesar 3,90 yang berarti baik. Indikator dengan skor terendah nampak pada indikator hasil kerja yang karyawan capai sesuai dengan standar kualitas yang ditentukan oleh perusahaan ($Y_{1.1}$) dan saya selalu berkompetisi dalam bekerja ($Y_{1.4}$) sebesar 3,74 sedangkan skor tertinggi

ada pada indikator karyawan mampu mencapai target kerja yang ditentukan oleh perusahaan ($Y_{1.2}$), saya mempunyai kemampuan berinovasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan ($Y_{1.3}$) dan saya selalu senantiasa berusaha meningkatkan kemampuan dalam bekerja ($Y_{1.5}$) yakni sebesar 4,03.

ini berarti model regresi tersebut tidak mengandung gejala heteroskedastisitas

3) Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5.12
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-5.756	3.969		-1.450	.157
X1	.502	.154	.377	3.257	.003
X2	.431	.148	.382	2.918	.007
X3	.386	.157	.328	2.465	.019

a. Dependent Variable: Y
Sumber : Data primer diolah 2021

$$Y = -5,756 + 0,502 KI + 0,431 KP + 0,386 LK$$

Nilai koefisien konstanta sebesar - 5,756 menunjukkan bahwa nilai variabel kinerja karyawan adalah sebesar -5,756 apabila karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja fisik sama dengan nol (0). Nilai koefisien regresi kompetensi sebesar 0,502. Hal ini menunjukkan jika variabel karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja fisik konstan, setiap kenaikan variabel karakteristik pekerjaan maka kinerja karyawan akan meningkat. Nilai koefisien regresi karakteristik pekerjaan sebesar 0,431. Hal ini menunjukkan jika variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja fisik konstan, setiap kenaikan variabel karakteristik pekerjaan maka kinerja akan meningkat. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja fisik sebesar 0,386. Hal ini menunjukkan jika variabel karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan konstan, setiap kenaikan variabel karakteristik pekerjaan maka kinerja akan meningkat

5.3 Analisis Data

1) Uji Instrumen Penelitian

a) Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh nilai koefisien dari masing-masing instrumen penelitian lebih besar dari 0,3 yang berarti instrumen penelitian dari variabel adalah *valid*

b) Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel memiliki *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60, maka masing-masing variabel sudah reliabel

2) Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menunjukkan *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,134 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel tersebut berdistribusi normal

b) Uji Multikoleniaritas

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

c) Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji *Glejser* diperoleh nilai signifikansi, semua variabel bebas bernilai Sig. lebih besar dari 0,05. Hal

4) Uji Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,598 bahwa tingkat korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen sebesar 59,8% yang artinya variabel independen dalam penelitian ini yaitu karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan

lingkungan fisik mampu menjelaskan 59,8% kinerja dan sisanya sebanyak 40,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar model

5) Uji F

Hasil uji signifikansi simultan (uji F) diatas menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar (15,380) > f table (2,90) dengan tingkat signifikansi 0,000 karena nilai signifikansi < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

6) Uji t

Hasil pengujian menunjukan nilai t variabel karakteristik individu adalah 3,257 dan nilai signifikansi 0,003 lebih kecil dari 0,05 sehingga Ho diterima yang artinya karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Nilai t variabel karakteristik pekerjaan adalah 2,916 dan nilai signifikansi 0,007 lebih kecil dari 0,05 sehingga Ho diterima yang artinya karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Nilai t variabel lingkungan kerja fisik adalah 2,465 dan nilai signifikansi 0,019 lebih kecil dari 0,05 sehingga Ho diterima yang artinya lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

5.4 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 konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Andi (2016) dan Ahmad (2019) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan

2) Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data nunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatmah (2017), Ramdhani dan Sridadi (2019) dan Astuti (2019) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

3) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Budianto dan Priyono dkk (2018), Sagay (2018) dan Ilham (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan

- 1) Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Garuda Indonesia Denpasar.
- 2) Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Garuda Indonesia Denpasar.
- 3) Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Garuda Indonesia Denpasar.

6.2 Keterbatasan Saran

- 1) Keterbatasan
 Penelitian ini hanya meneliti

pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya agar menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu penyebaran kuisisioner terkendala karena kondisi PPKM yang ditetapkan oleh pemerintah guna mencegah penyebaran virus Covid-19.

2) Saran

- a) Berkaitan karakteristik individu, indikator dengan skor terendah adalah pekerjaan disesuaikan dengan jenis kelamin karyawan ($X_{1.2}$) dan jumlah tanggungan membuat saya bekerja dengan lebih baik ($X_{1.5}$). Diharapkan pimpinan PT Garuda Indonesia Denpasar menyesuaikan pekerjaan dengan jenis kelamin karyawan dan menyesuaikan pekerjaan dengan jumlah tanggung karyawan.
- b) Berkaitan karakteristik pekerjaan, indikator dengan skor terendah adalah saya mendapatkan umpan balik yang sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan ($X_{2.5}$). Diharapkan pimpinan PT Garuda Indonesia Denpasar memberikan umpan balik yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.
- c) Berkaitan lingkungan kerja fisik, indikator dengan skor terendah adalah sirkulasi udara ditempat sudah baik ($X_{3.4}$). Diharapkan pimpinan PT Garuda Indonesia Denpasar membuat sirkulasi udara menjadi lebih baik agar kualitas udara dalam perusahaan menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, D.A.N. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, Volume 9, Nomor 2, Oktober 2013, Hal:191-200
- Astuti, Y. 2019. Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Deli Serdang.
- Fatmah, D. 2017. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), 700-709.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE
- Hariandja, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia Widiasarana, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Herianus Peoni (2014), Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado)
- Herman, Aguinis. 2014. *Performance Management. United States of America*: Pearson.
- Ilham, M. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(2).
- Locke, E.A., & Latham, G.P. (2013) *New Development in Goal Setting and Task Performance*. New York, NY : Routledge
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Manullang, M (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nawawi, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press
- Priyono, B. H., Qomariah, N., & Winahyu, P. 2018. Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi guru dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru SMAN 1 Tanggul Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 144-160.
- Rahmawati, Nela Pima. dkk. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 8 No. 2.
- Ramdhani, D. A., & Sridadi, A. R. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Unit Bisnis Commercial Banking Bank Y Surabaya. *Competence: Journal of Management Studies*, 13(2), 73-98.
- Robbins. Stephen P. 2013. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat Edisi 16
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior* Edition 15. New Jersey: Pearson Education
- Sagay, I. F. P., Tewal, B., & Sendow, G. 2018. Pengaruh Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (PERSERO) Terminal Petikemas Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(3).
- Salistera, Sinta Yulis (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Production Plant PT. Indocement Tungal Prakarsa Tbk Cireureup. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*.
- Sari, S. D. 2015. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sentra Industri Kerajinan Kulit Di Manding Kabupaten Bantul Yogyakarta. *Universitas PGRI Universitas*.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Wangi, V. K. N. 2020. Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40-50.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persad