

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. KENCANA INTI PERKASA MEDAN

Jane Lousie Endra¹, Imanuel Taringan², Syawaluddin³

¹Alumni STIE Professional Manajemen College Indonesia
email: janelewiis12@gmail.com

²Dosen STIE Professional Manajemen College Indonesia
email : imanueltarigan1977@gmail.com

³Dosen STIE Professional Manajemen College Indonesia
email: syawal73_liaw@yahoo.com

Abstract. *This research was conducted at PT. Kencana Inti Perkasa Medan. PT. Kencana Inti Perkasa Medan which is a company engaged in oil palm management. The population and sample in this study were 42 employees. The sampling technique used is saturated samples. Data collection techniques are pembainigain kueisoner, interviews and documentation studies. Data analysis uses validity and reliability test, classic assumption test, multiple linear regression analysis, determinant coefficient and hypothesis testing. Conclusion in the study that the Work Environment influences the Work Effectiveness of PT. Kencana Inti Perkasa Medan. Individual characteristics affect the Work Effectiveness of PT. Kencana Inti Perkasa Medan. Work Environment and Individual Characteristics affect the Work Effectiveness of PT. Kencana Inti Perkasa Medan. The magnitude of the coefficient of determination can be seen from the value of Adjusted R Square of 0.428, which means the work environment and individual characteristics can explain the work effectiveness of employees at 42.8% and the remaining 57.2% (100-42.8) influenced by other variables outside of this study like: analysis of position, education and so on.*

Keywords: *Work Environment, Individual Characteristics, Work Effectiveness*

I. PENDAHULUAN

Dalam setiap perusahaan, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu kunci yang menentukan perkembangan manusia yang mana didukung oleh lingkungan kerja yang nyaman begitu juga terbentuknya karakteristik yang baik antara individu. Efektivitas kerja adalah pengukuran keberhasilan yang mana dapat dilihat dari pencapaian-pencapaian tujuan yang telah dicapai oleh karyawan. Efektivitas karyawan sangatlah penting, karena melalui efektivitas ini akan diketahui perkembangan dari karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan tersebut. Perusahaan juga akan dipermudah dalam pencapaian tujuan-tujuan yang telah diterapkan sebelumnya. Oleh karena itu perusahaan juga harus memperhatikan dan

peduli terhadap hal-hal yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan di dalam perusahaan tersebut.

Salah satunya PT. Kencana Inti Perkasa yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengelolaan kelapa sawit yang beralamat di Jl. Lintas Aek Kanopan Dusun II Aek Marbatu, Kampung Pajak NA IX-X Labuhan Batu.

Perusahaan ini memiliki lingkungan kerja yang kurang nyaman untuk para karyawannya yang menyebabkan kurangnya fokus dalam melakukan pekerjaannya dan juga dapat menimbulkan masalah antar karyawannya serta karena adanya perbedaan karakteristik individu masing-masing yang mana bisa menyebabkan perselisihan antar karyawan. Setiap orang pasti memiliki karakter yang berbeda-beda begitu juga

dengan cara penyampaian pendapat yang berbeda-beda sehingga dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan.

PT. Kencana Inti Perkasa Medan terjadi penurunan efektivitas kerja karyawan yang mana dapat menyulitkan perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Masalah yang terjadi adalah : keterlambatan penyelesaian pekerjaan yang mana telah ditentukan *deadline* nya. Karyawan tidak bisa menyelesaikannya tepat waktu disebabkan oleh tidak nyamannya lingkungan kerja dan juga perselisihan yang terjadi antar karyawan sesama divisi.

Lingkungan kerja adalah suasana di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja itu juga berperan penting yang mana harus bisa memberikan rasa aman yang dapat memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal dan juga lingkungan kerja itu sangat mempengaruhi perkembangan dari kinerja karyawan demi pencapaian tujuan organisasi. Seiring berjalannya waktu, setiap organisasi itu tentu terdiri dari beberapa karyawan yang mana memiliki karakteristik yang berbeda-beda yang sudah didapatkan sejak lahir dan karakteristik itu juga dapat terbentuk dari lingkungan sekitar mereka masing-masing.

PT. Kencana Inti Perkasa terdapat kondisi ruangan yang digabung menjadi satu dan pembagian departemennya juga tidak teratur yang mana dapat menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja dan tentu dapat menghambat peningkatan efektivitas kerja karyawan. Semua anggota karyawan pasti ingin mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman karena itu juga akan dapat membantu karyawan untuk lebih fokus dalam penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu dan tentunya akan mempermudah karyawan dalam berkomunikasi dan menyampaikan pendapat masing-masing. Dengan pembagian departemen yang tidak teratur membuat para karyawan sulit dalam berkomunikasi antar divisi yang sama.

Karakteristik Individu adalah perilaku atau karakter yang dimiliki oleh seseorang sejak lahir baik itu bersifat positif maupun

negatif. Karakteristik individu dalam perusahaan sangat beragam sehingga target yang diberikan kepada individu tersebut menjadi beragam pula, setiap individu mempunyai karakteristik masing-masing dalam menyelesaikan pekerjaannya, ada yang menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan juga ada yang tidak melakukan pekerjaannya dengan baik, karakter individu di dalam suatu perusahaan tidak selalu sama antara satu dengan yang lain begitu pula dengan karyawan yang ada di PT. Kencana Inti Perkasa. Oleh sebab itu setiap orang membutuhkan orang lain untuk melengkapi kekurangan masing-masing dan saling memberikan dukungan untuk mengembangkan keahlian masing-masing. Dalam suatu organisasi, karakteristik individu itu mempengaruhi satu karyawan dengan karyawan lainnya.

PT. Kencana Inti Perkasa Medan terdapat masalah perselisihan antar karyawan yang mana disebabkan oleh perbedaan karakteristik karyawan yang berbeda-beda. Masalah karakteristik yang terjadi dalam permasalahan ini adalah : keegoisan karyawan tidak bisa menerima masukan dari karyawan lain, itu juga dapat menjadi halangan hubungan yang baik antar karyawan. Penyampaian pendapat masing-masing karyawan itu penting agar dapat menyimpulkan suatu keputusan yang bulat tetapi karena adanya keegoisan dalam diri juga dapat menyebabkan berbagai kontroversi yang mana ingin pendapat mereka harus diterima sebagai keputusan akhir yang akan diambil, sehingga menyebabkan komunikasi yang buruk antar divisi dalam penyelesaian suatu masalah yang berdampak pada keterlambatan penyelesaian pekerjaan yang mana telah ditentukan *deadline* nya. Efektivitas kerja perusahaan ditunjukkan dari bagaimana proses berlangsungnya kegiatan karyawan dalam mencapai tujuan. Dalam perusahaan PT. Kencana Inti Perkasa Medan terlihat bahwa target PPN penjualan CPO dan PK tidak tercapai dikarenakan tingkat penjualan yang menurun setiap bulannya dan hal tersebut berdampak besar untuk

kelangsungan perusahaan. Oleh sebab itu, untuk menjaga keberlangsungan perusahaan, hal yang harus diperhatikan adalah berusaha untuk membangun relasi yang baik dengan sesama karyawan agar kinerja karyawan menjadi lebih efektif dan efisien.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi di perusahaan ini, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “ Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Efektivitas Kerja karyawan PT. Kencana Inti Perkasa Medan. “

II. TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2013:43) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.”

Menurut Sedarmayanti (2015:26), “Lingkungan kerja fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.”

Menurut Darodjat (2015:168), “Lingkungan pekerjaan adalah kondisi tempat dan situasi kerja tempat para karyawan melaksanakan tugas dan melaksanakan pekerjaannya sehari-hari.”

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan, namun secara umum pengertian lingkungan kerja adalah merupakan lingkungan di mana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Darodjat (2015:168-169), Ada empat faktor yang dapat dijadikan tolak ukur lingkungan kerja yang ideal, yaitu:

1. Kebijakan-Kebijakan yang Sehat
2. Supervisi yang Kompeten

3. Teman Kerja yang Menyenangkan
4. Lingkungan Kerja yang Nyaman

Karakteristik Individu

Menurut Badeni (2013:9), “Individu merupakan sesuatu yang unik. Masing-masing individu memiliki karakteristik atau ciri khas tersendiri. Karakteristik atau ciri khas yang ada pada individu inilah yang membedakan antara individu yang satu dengan individu yang lain.”

Menurut Triatna (2015:40), “Kepribadian secara umum diartikan sebagai karakteristik psikologis seseorang untuk suatu tindakan atas perilakunya. Sifat seseorang mungkin sama satu sama lain, tapi yang membedakan adalah kepribadian yang dimiliki oleh masing-masing orang tersebut.”

Menurut Rivai dan Mulyadi (2017:230), Individu merupakan tatanan dalam organisasi berupa kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan, kebutuhan dan pengalaman masa lainnya. Sementara itu, karakteristik individu akan dibawa memasuki suatu lingkungan baru yaitu organisasi atau lainnya. Selain itu, organisasi juga mempunyai karakteristik dan merupakan suatu lingkungan bagi individu. Karakteristik organisasi antara lain *reward system* dan pengendalian. Selanjutnya karakteristik individu berinteraksi dengan karakteristik organisasi, yang akan mewujudkan perilaku individu dalam organisasi.

Dari beberapa pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah karakter seorang individu atau ciri-ciri seseorang yang menggambarkan keadaan individu tersebut yang sebenarnya dan membedakannya dari individu yang lain

Indikator Karakteristik Individu

Menurut Triatna (2015:41), untuk menjelaskan tentang kepribadian individu terdapat beberapa aspek yang ada di dalamnya adalah sebagai berikut:

1. Karakter
2. Temperamen
3. Sikap
4. Estabilitas emosi

5. Responsibilitas (tanggung jawab)
6. Sosiabilitas

Efektivitas Kerja Karyawan

Menurut Rahman (2017:40), Efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan sejauh mana rencana dapat tercapai. Semakin banyak rencana yang dapat dicapai, semakin efektif pula kegiatan tersebut, sehingga kata efektivitas dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan yang dicapai dari suatu cara atau usaha tertentu sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai.

Menurut Abidin (2015:69), Efektivitas merupakan wujud kemampuan untuk mendayagunakan sesuatu secara tepat sesuai dengan standar yang jelas dan dapat diterima secara universal. Dalam konteks ini, efektivitas menunjukkan taraf mencapai tujuannya secara ideal, taraf efektivitasnya dapat dinyatakan dengan ukuran yang agak pasti. Pandangan ini memfokuskan bahwa efektivitas adalah kemampuan untuk mencapai suatu tujuan dengan ukuran yang pasti.

Menurut Torang (2016:97), “Konsep efektivitas sangat bergantung pada cara organisasi mengeksploitasi lingkungan tujuan organisasi. Efektivitas juga dapat ditentukan oleh struktur kekuasaan, pola hubungan kekuasaan, cara pengawasan, kinerja pegawai, dan produktivitas.”

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja adalah : suatu kemampuan karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya di dalam perusahaan dengan tepat serta sesuai dengan standar jelas pekerjaan yang berlaku

Indikator Efektivitas Kerja

Menurut Priansa (2016:84), faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja sesuai dengan deskripsi jabatan adalah :

1. *Span of knowledge distance*
2. *Span of time/ flecitime/ fleciyear*s
3. *Span of energy/value f mix work force*
4. *Span of attention*
5. *Span of personality*
6. *Span of ability*

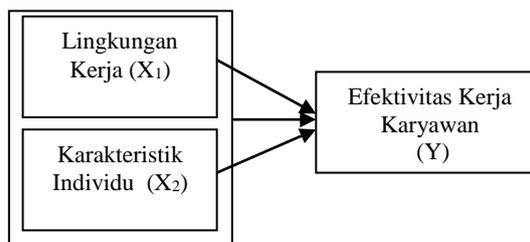
Kerangka Berpikir

Menurut Badriyah (2016:184), “Efektivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan manusia maupun yang berhubungan dengan lingkungan tempatnya bekerja, baik dari internal perusahaan maupun eksternal perusahaan (kebijakan pemerintah).”

Menurut Sutrisno (2015:44), “Untuk dapat memperoleh SDM yang berkualitas dan dengan jumlah yang memadai, dibutuhkan suatu SDM yang mempunyai karakteristik individu yang baik.”

Menurut Triatna (2015:48-49), ilmu perilaku telah banyak mengembangkan cara untuk memahami karakteristik perilaku individu. Usaha pengembangannya memiliki kecenderungan yang sama. Salah satu cara untuk memahami perilaku individu yaitu dengan menganalisis kembali prinsip-prinsip dasar yang merupakan salah satu bagian dari hal tersebut. Perilaku individu ditentukan oleh banyak faktor. Biasanya dipengaruhi oleh kemampuan, kebutuhan dan lingkungan. Dari faktor yang sudah diketahui kemudian dikembangkan untuk mendapatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan dalam organisasi.

Dari uraian di atas bahwa Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja karyawan, sehingga dapat digambarkan kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Berpikir

III. METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Tempat yang menjadi objek penelitian ini adalah: di PT Kencana Inti Perkasa Medan yang beralamat di Jalan Cemara No.3 dan waktu penelitian ini

direncanakan mulai dari bulan September 2018 sampai dengan Maret 2019.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 42 karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 42 karyawan. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *sampling* jenuh. Menurut Sugiyono (2017:124), "*Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data terkait permasalahan yang diteliti oleh peneliti dilakukan dengan cara :

1. Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2017:224) "Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya." Dalam hal ini kuesioner akan dibagikan kepada karyawan perusahaan sebagai responden. Adapun skala pengukuran yang digunakan dalam kuesioner dalam penelitian ini adalah : skala Likert. Menurut Sugiyono (2017:224) menjelaskan bahwa "Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial." Skala Likert menggunakan lima tingkatan jawaban yaitu sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

2. Wawancara

Menurut Sugiyono (2017:225) "Wawancara adalah teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah responden sedikit atau kecil." Wawancara dilakukan kepada beberapa karyawan perusahaan pada awal penelitian untuk mencari tahu tentang

fenomena-fenomena atau masalah-masalah yang terjadi di perusahaan.

3. Studi pustaka

Menurut Sujarweni (2015:157), "Studi pustaka dilakukan dengan mempelajari dan mengambil data dari literatur terkait dan sumber-sumber lain yang dianggap dapat memberikan informasi mengenai penelitian ini." Studi pustaka yang digunakan dalam penelitian ini yaitu : buku-buku dan jurnal yang berhubungan dengan variabel dalam penelitian

4. Studi dokumentasi

Menurut Arikunto (2016:274) "Metode dokumentasi, yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, *lengger*, agenda, dan sebagainya." Studi dokumentasi yang diperoleh dari sejarah perusahaan, struktur organisasi perusahaan, visi dan misi perusahaan

Jenis dan Sumber Data

Jenis data penelitian ini menggunakan data kuantitatif yaitu berupa hasil jawaban responden yang akan diolah secara statistik menggunakan program SPSS.

Sumber data ada dua jenis yaitu:

1. Sumber primer

Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

2. Sumber sekunder

Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

Teknik Analisis Data

Model analisis penelitian yang digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian adalah analisis regresi linear berganda (*multiple linear regression*). Analisis regresi linear berganda mempunyai formulasi sebagai berikut

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Efektivitas

X₁ : Lingkungan Kerja

- X₂ : Karakteristik Individu
- a : Konstanta
- b₁, b₂ : Koefisien regresi X₁ dan X₂
- e : *Term of error*

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Uji Koefisien Determinasi (R²)
Semakin baik. Namun perlu diperhatikan juga bahwa setiap penambahan variabel bebas ke dalam model akan selalu meningkatkan nilai R², sehingga nantinya bisa terjadi kesalahan interpretasi dalam menentukan model regresi terbaik. Model yang baik adalah model yang memiliki nilai R² tinggi dengan jumlah variabel bebas minimal.

2. Uji Serempak (Uji F)
Uji F digunakan untuk melihat pengaruh secara simultan variabel bebas. Kriteria pengambilan keputusan untuk uji F adalah:

- Jika F_{hitung} < F_{tabel} maka H₀ diterima dan H₁ ditolak
- Jika F_{hitung} > F_{tabel} maka H₀ ditolak dan H₃ diterima

3. Uji Parsial (Uji t)
Uji t digunakan untuk melihat pengaruh secara parsial variabel bebas
Kriteria pengambilan keputusan untuk uji F adalah :

- Jika t_{hitung} < t_{tabel} maka H₀ diterima dan H_{1,2} ditolak
- Jika t_{hitung} > t_{tabel} maka H₀ ditolak dan H_{1,2} diterima

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan

PT. Kencana Inti Perkasa Medan adalah perusahaan kelapa sawit yang menghasilkan CPO (*Crude Palm Oil*) dan PK (*Palm Kernel*). PT. Kencana Inti Perkasa Medan menjadi pelopor untuk mengembangkan bisnis yang diterapkan pada pabrik kelapa sawit sebagai target dalam masa depan. PT. Kencana Inti Perkasa Medan memfokuskan diri untuk terus mengembangkan sistemnya menjadi lebih

unggul dalam pabrik kelapa sawit di Indonesia.

Misi dari PT. Kencana Inti Perkasa Medan adalah sebagai berikut:

1. Menjalankan usaha dengan prinsip usaha terbaik, inovatif dan berdaya saing tinggi.
2. Menjunjung tinggi nilai-nilai profesionalisme dan tata kelola perusahaan yang baik.

Hasil Penelitian

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut hasil pengujian analisis regresi linear berganda yaitu:

Tabel 1. Hasil Analisis regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,886	2,018		5,891	,000
Lingkungan Kerja	,253	,083	,393	3,056	,004
Karakteristik Individu	,218	,067	,416	3,240	,002

a. Dependent Variable: Efektivitas_Kerja

Y= 11,886+ 0,253 lingkungan kerja + 0,218 Karakteristik Individu

Penjelasan analisis regresi linear berganda di atas adalah :

1. Jika variabel bebas yaitu: lingkungan kerja dan karakteristik individu tidak mengalami peningkatan atau konstan, maka nilai efektivitas kerja karyawan sebesar 11,886 satuan.
2. Jika variabel bebas yaitu: lingkungan kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka efektivitas kerja karyawan bertambah sebesar 0,253 satuan, sedangkan variabel karakteristik individu tidak mengalami peningkatan.
3. Jika variabel bebas yaitu: karakteristik individu mengalami peningkatan 1 satuan, maka efektivitas kerja karyawan bertambah sebesar 0,218 satuan, sedangkan lingkungan kerja tidak mengalami peningkatan

Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi:

Tabel 2. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.675 ^a	.456	.428	3,782	1,822

a. Predictors: (Constant), Karakteristik_Individu, Lingkungan_Kerja

b. Dependent Variable: Efektivitas_Kerja

Besarnya koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.428 berarti lingkungan kerja dan karakteristik individu dapat menjelaskan efektivitas kerja karyawan sebesar 42,8% dan sisanya $100 - 42,8\% = 57,2\%$ dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini seperti: kompensasi, kepemimpinan dan pengawasan kerja dan sebagainya.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Serempak (Uji F)

Berikut Tabel hasil pengujian hipotesis secara simultan yaitu:

Tabel 3. Hasil Pengujian Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	466,872	2	233,436	16,324	,000 ^b
	Residual	557,700	39	14,300		
	Total	1024,571	41			

a. Dependent Variable: Efektivitas_Kerja

b. Predictors: (Constant), Karakteristik_Individu, Lingkungan_Kerja

Nilai F_{tabel} pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 pada derajat bebas pertama = $k-1 = 3-1=2$ dan derajat bebas kedua = $n-k = 42-3= 39$ adalah: 3,24. Hasil perhitungan diperoleh nilai $F_{hitung} (16,324) > F_{tabel} (3,24)$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H3 diterima yaitu: Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Kencana Inti Perkasa Medan.

2. Pengujian Hipotesis secara Parsial

Berikut Tabel hasil pengujian hipotesis secara parsial yaitu:

Tabel 4. Hasil Pengujian Secara Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	11,886		
	Lingkungan_Kerja	,253	,083	,393	3,056	,004
	Karakteristik_Individu	,218	,067	,416	3,240	,002

a. Dependent Variable: Efektivitas_Kerja

Nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja sebesar 3,056 lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu : 2,022 dan signifikan sebesar $0,004 < 0,05$ artinya : H1 diterima yaitu : lingkungan kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Kencana Inti Perkasa Medan. Nilai t_{hitung} untuk variabel karakteristik individu sebesar 3,240 lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu : 2,022 dan signifikan sebesar $0,002 < 0,05$ artinya : H2 diterima yaitu : karakteristik individu berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Kencana Inti Perkasa Medan.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Kencana Inti Perkasa Medan

Hasil pengujian secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Kencana Inti Perkasa Medan.

Hasil ini sejalan menurut Badriyah (2016:184), "Efektivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan manusia maupun yang berhubungan dengan lingkungan tempatnya bekerja, baik dari internal perusahaan maupun eksternal perusahaan (kebijakan pemerintah)." Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Thamrin (2014) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah : suasana di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja itu juga berperan penting yang mana harus bisa memberikan rasa aman yang dapat memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal dan juga lingkungan kerja itu sangat mempengaruhi perkembangan dari kinerja karyawan demi pencapaian tujuan organisasi. Seiring berjalannya waktu, setiap organisasi itu tentu terdiri dari beberapa karyawan yang mana memiliki karakteristik yang berbeda-beda yang sudah didapatkan sejak lahir dan karakteristik itu juga dapat terbentuk dari lingkungan sekitar mereka masing-masing.

PT. Kencana Inti Perkasa Medan terdapat kondisi ruangan yang digabung menjadi satu dan pembagian departemennya juga tidak teratur yang mana dapat menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja dan tentu dapat menghambat peningkatan efektivitas kerja karyawan. Semua anggota karyawan pasti ingin mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman karena itu juga akan dapat membantu karyawan untuk lebih fokus dalam penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu dan tentunya akan mempermudah karyawan dalam berkomunikasi dan menyampaikan pendapat masing-masing. Dengan pembagian departemen yang tidak teratur membuat para karyawan sulit dalam berkomunikasi antar divisi yang sama.

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Kencana Inti Perkasa Medan

Hasil pengujian secara parsial bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Kencana Inti Perkasa Medan.

Menurut Sutrisno (2015:44), “Untuk dapat memperoleh SDM yang berkualitas dan dengan jumlah yang memadai, dibutuhkan suatu SDM yang mempunyai karakteristik individu yang baik.”

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Diani (2015) bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan.

Karakteristik Individu adalah perilaku atau karakter yang dimiliki oleh seseorang sejak lahir baik itu bersifat positif maupun negatif. Karakteristik individu dalam perusahaan sangat beragam sehingga target yang diberikan kepada individu tersebut menjadi beragam pula, setiap individu mempunyai karakteristik masing-masing dalam menyelesaikan pekerjaannya, ada yang menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan juga ada yang tidak melakukan pekerjaannya dengan baik, karakter individu di dalam suatu perusahaan tidak selalu sama antara satu dengan yang lain begitu pula dengan karyawan yang ada di PT. Kencana

Inti Perkasa Medan. Oleh sebab itu setiap orang membutuhkan orang lain untuk melengkapi kekurangan masing-masing dan saling memberikan dukungan untuk mengembangkan keahlian masing-masing. Dalam suatu organisasi, karakteristik individu itu mempengaruhi satu karyawan dengan karyawan lainnya.

PT. Kencana Inti Perkasa Medan terdapat masalah perselisihan antar karyawan yang mana disebabkan oleh perbedaan karakteristik karyawan yang berbeda-beda. Masalah karakteristik yang terjadi dalam permasalahan ini adalah keegoisan karyawan tidak bisa menerima masukan dari karyawan lain, itu juga dapat menjadi halangan hubungan yang baik antar karyawan. Penyampaian pendapat masing-masing karyawan itu penting agar dapat menyimpulkan suatu keputusan yang bulat tetapi karena adanya keegoisan dalam diri juga dapat menyebabkan berbagai kontroversi yang mana ingin pendapat mereka harus diterima sebagai keputusan akhir yang akan diambil, sehingga menyebabkan komunikasi yang buruk antar divisi dalam penyelesaian suatu masalah yang berdampak pada keterlambatan penyelesaian pekerjaan yang mana telah ditentukan *deadline* nya. Efektivitas kerja perusahaan ditunjukkan dari bagaimana proses berlangsungnya kegiatan karyawan dalam mencapai tujuan. Dalam perusahaan PT. Kencana Inti Perkasa Medan terlihat bahwa target PPN penjualan CPO dan PK tidak tercapai dikarenakan tingkat penjualan yang menurun setiap bulannya dan hal tersebut berdampak besar untuk kelangsungan perusahaan. Oleh sebab itu, untuk menjaga keberlangsungan perusahaan, hal yang harus diperhatikan adalah : berusaha untuk membangun relasi yang baik dengan sesama karyawan agar kinerja karyawan menjadi lebih efektif dan efisien.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Kencana Inti Perkasa Medan

Hasil pengujian secara simultan

bahwa Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Kencana Inti Perkasa Medan.

Menurut Triatna (2015:48-49), ilmu perilaku telah banyak mengembangkan cara untuk memahami karakteristik perilaku individu. Usaha pengembangannya memiliki kecenderungan yang sama. Salah satu cara untuk memahami perilaku individu yaitu dengan menganalisis kembali prinsip-prinsip dasar yang merupakan salah satu bagian dari hal tersebut. Perilaku individu ditentukan oleh banyak faktor. Biasanya dipengaruhi oleh kemampuan, kebutuhan dan lingkungan. Dari faktor yang sudah diketahui kemudian dikembangkan untuk mendapatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan dalam organisasi.

Perusahaan ini memiliki lingkungan kerja yang kurang nyaman untuk para karyawannya yang menyebabkan kurangnya fokus dalam melakukan pekerjaannya dan juga dapat menimbulkan masalah antar karyawannya serta karena adanya perbedaan karakteristik individu masing-masing yang mana bisa menyebabkan perselisihan antar karyawan. Setiap orang pasti memiliki karakter yang berbeda-beda begitu juga dengan cara penyampaian pendapat yang berbeda-beda sehingga dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan.

PT. Kencana Inti Perkasa Medan terjadi penurunan efektivitas kerja karyawan yang mana dapat menyulitkan perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Masalah yang terjadi adalah : keterlambatan penyelesaian pekerjaan yang mana telah ditentukan *deadline* nya. Efektivitas kerja perusahaan ditunjukkan dari bagaimana proses berlangsungnya kegiatan karyawan dalam mencapai tujuan. Dalam perusahaan PT. Kencana Inti Perkasa Medan terlihat bahwa target PPN penjualan CPO dan PK tidak tercapai dikarenakan tingkat penjualan yang menurun setiap bulannya dan hal tersebut berdampak besar untuk kelangsungan perusahaan. Oleh sebab itu, untuk menjaga keberlangsungan perusahaan, hal yang harus

diperhatikan adalah: berusaha untuk membangun relasi yang baik dengan sesama karyawan agar kinerja karyawan menjadi lebih efektif dan efisien

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Kencana Inti Perkasa Medan.
2. Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Kencana Inti Perkasa Medan.
3. Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Kencana Inti Perkasa Medan.

Saran

Adapun saran dalam penelitian ini yakni:

1. Perusahaan seharusnya memperbaiki kebisingan dengan menyediakan ruangan kerja untuk masing-masing divisi. Karena kondisi saat ini, karyawan ditempatkan pada satu ruangan dan hanya menggunakan penyekat untuk membatasi antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Dengan tersedianya ruangan kerja yang tertutup dapat meningkatkan konsentrasi kerja dalam satu divisi. Hal ini agar tidak mengurangi konsentrasi karyawan dalam bekerja. Selain itu juga, perlu mengadakan *gathering* sehingga sesama karyawan mempunyai hubungan yang baik dan berdampak pada harmonisasi komunikasi antara karyawan di dalam perusahaan dan dengan adanya *gathering* itu juga dapat membuat karyawan menjadi lebih nyaman dengan satu sama lain baik itu dalam mengutarakan pendapat masing-masing maupun dalam penyelesaian suatu masalah.
2. Perusahaan juga menerapkan karakteristik seperti yang dimiliki karyawan yang disesuaikan dengan tugas

dan jabatannya. Karyawan harus bisa mematuhi tata aturan yang berupa tugas dan jabatan yang diberikan karena itu juga akan mempermudah karyawan untuk mendisiplinkan diri masing-masing dimana mereka belajar untuk menerima apa yang diberikan dan juga mengerjakan pekerjaannya tepat waktu atau sesuai dengan *deadline* yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan adanya pembagian tugas dan jabatan yang sesuai dengan karakter masing-masing juga akan membangun kerjasama yang baik antar divisi dan meningkatkan efektivitas kerja karyawan

3. Untuk pencapaian efektivitas kerja karyawan perlu di perhatikan lingkungan kerja dan karakteristik individu. Hal yang harus diperhatikan adalah perbaikan lingkungan kerja lebih ke sistem manajemen yang berlaku dan juga penempatan divisi yang beraturan agar karyawan bisa lebih berkonsentrasi dalam mengerjakan pekerjaan masing-masing, yang mana juga lebih memudahkan karyawan bekerja secara optimal serta perbaikan karakteristik individu dalam hal pembagian tugas dan jabatan masing-masing yang bisa membentuk karakter karyawan menjadi lebih baik dan lebih disiplin

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Yusuf. 2015. *Manajemen Komunikasi : Filosofi, Konsep dan Aplikasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badeni. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia*. Bandung: Refika Aditama.
- Diani, Farista. 2015. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompetensi terhadap Efektivitas Kerja Karyawan* (Studi Kasus Pada PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember). Universitas Jember Fakultas Ekonomi (diakses tanggal 02 Januari 2019)
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani. 2016. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Kurniawan, Robert dan Budi Yuniarto. 2016. *Analisis Regresi Dasar dan Penerapannya dengan R*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan & Pengembangan SDM* Bandung: Alfabeta.
- Rahman, Mariati. 2017. *Ilmu Administrasi*. Makassar: Sah Media.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi I*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Salim. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan* (Studi Kasus Pada PT Sawit Anugrah Lestari) (diakses tanggal 02 Januari 2019)
- Sanusi, Anwar. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Badan Penerbit Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan antara*

- Manusia dengan Lingkungan Kerjanya*. Bandung : Mandar Maju.
- Siswandi. 2015. *Aplikasi Manajemen Perusahaan Analisis Kass dan Pemecahannya*. Jakarta Mitra Wacana Media.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *SPSS untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- _____. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner & Analisis Data : untuk Pemasaran Dan Perilaku Konsumen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunyoto, Danang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Suryabrata, Sumadi. 2013. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Sutrisno, Eddy. 2013. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- _____. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Ed.1, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Thamrin, Edy., Machasin, dan Sjahruddin. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan* (Studi Kasus Pada PT. Sinar Siak Dian Permai Bandar Sekijang Pelalawan) Universitas Fakultas Riau (diakses tanggal 02 Januari 2019)
- Torang, Syamsir. 2016. *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Triatna, Cepi. 2015. *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta