



*Cakrawala*  
Accounting & Management

Accounting Management Journal Of Cakrawala (JAMC)

Journal homepage : <https://cakrawala.stieswadaya.ac.id/cakrawala/index.php/dsn>

Published by LP2M.INSTITUT SWADAYA in collaboration  
with INSTITUT SWADAYA JAKARTA



## PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DATATEL INDONESIA

Anis Maela <sup>a\*</sup> Achmad Jaelani <sup>b\*</sup>

<sup>a,b</sup> Faculty Economic, Swadaya Institute of Technology And Business, Jatiwaringin Raya  
No.36 Jakarta Timur 247667, Indonesian

<sup>a,b</sup> Email [anismaela@gmail.com](mailto:anismaela@gmail.com), [achmadjaelani0170@gmail.com](mailto:achmadjaelani0170@gmail.com)

### ARTICLE INFO

### ABSTRACT

#### Article history :

Received 1 Desember 2022

Received in revised from

20 Desember 2022

Accepted 1 Januari 2023

Vol.30 No.1 (2023)

#### Keywords :

Individual Characteristics, Work  
Environment, Employee  
Performance

FocusAndScope : Financial  
Management.

This study aims to determine the effect of individual characteristics and the field of work on the performance of employees of PT Datatel Indonesia. This research was conducted at PT Datatel Indonesia Jalan Minangkabau No. 08 D Ps Manggis South Jakarta using a check list system. The exploration population consists of all employees at PT Datatel Indonesia. The method of collecting data in the study using a questionnaire, distributing questionnaires to the subject of investigation which aims to bring up data or information regarding exploration issues, questionnaires circulated to respondents in the form of questionnaires in the form of questions that ask respondents for answer choices. Data quality testing uses validity and reliability tests. Data were analyzed using multiple correlation and regression analysis, T test, F test, determination test, and accompanied by classical assumption tests. The results of correlation analysis and multiple linear regression show that Individual Characteristics and Work Environment are positively and significantly related to Employee Performance at PT Datatel Indonesia, this is indicated by a positive correlation number. The t test results explain that Individual Characteristics and Work Environment jointly affect Employee Performance at PT Datatel Indonesia, this is indicated by the significance number generated in each variable below 0.05. The results of the F test explain that Individual Characteristics and the Work Environment together have a positive and significant effect on Hand Performance at PT Datatel Indonesia, this is indicated by the significant number generated below 0.05. Based on the results of the coefficient of determination test, it can be explained that there is an influence of Individual

## 1. Introduction

Dunia bisnis saat ini persaingannya semakin ketat. Sehingga setiap perusahaan akan selalu dituntut untuk mengelola perusahaan dengan sebaik-baiknya agar tetap layak untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Hal ini tidak lepas dari tuntutan pundi-pundi Sumber Daya Manusia (SDM) yang bersifat operasional. Sebuah perusahaan ditantang untuk mengelola pundi-pundi fana dalam mencapai pretensinya, karena keberhasilan sebuah perusahaan ditunjang oleh pundi-pundi fana yang layak untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan sebaik mungkin. pundi-pundi fana menjadi faktor penting dalam memberikan kontribusi untuk mewujudkan pretensi perusahaan. Selain itu, pundi-pundi fana diantisipasi agar sesuai untuk memberikan fungsi yang menguntungkan bagi perusahaan, sehingga sebuah perusahaan perlu mengetahui bagaimana cara mengelola pundi-pundi fana seoptimal mungkin. Dalam posisi untuk mencapai pretasi perusahaan dan kemampuan untuk bersaing juga tergantung pada baik buruknya program tersebut. Apalagi dalam beberapa waktu terakhir ini, pengaruh kasus Covid- 19 membuat kinerja menjadi bagian yang dipertaruhkan karena menyangkut masa depan sebuah perusahaan yang tidak kalah penting karena kinerja para pekerja atau pundi-pundi fana (SDM) yang baik dan bertanggung jawab. pengembangan sumber daya manusia yang fana yang dilakukan sebuah perusahaan. Di luar perusahaan besar yang memang benar-benar bagus, dibutuhkan pekerja yang bekerja secara efektif dan efisien sehingga dapat memberikan kinerja yang baik. Agar pekerja dapat memberikan kinerja yang baik, perusahaan dapat memberikan dukungan yang baik melalui karakteristik individu dan bidang kerja yang baik. Prestise perusahaan dapat dicapai melalui

pengkondisian yang penuh warna dengan mengerahkan semua pundi-pundi yang dibutuhkan untuk mencapai pretise tersebut.

Hal yang diantisipasi adalah titik awal perencanaan kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan secara eksplisit diceritakan oleh tangan dan perusahaan. pekerja dan perusahaan jelas memiliki karakteristik masing-masing. Dari tuntutan kerja tersebut, perusahaan mengharapkan hasil yang maksimal dari para pekerja agar perusahaan dapat mencapai pretasinya dengan baik. Namun, tidak jarang tuntutan kerja tersebut melahirkan tekanan bagi para pekerja secara fisiologis dan psikologis dan hal ini berdampak pada perubahan karakteristik individu pekerja dalam bekerja. Tanpa adanya peran dari manusia, asosiasi atau perusahaan juga tidak akan berjalan dengan baik untuk mencapai pretensi yang diminta. Tentu saja, pretensi organisasi akan lancar tercapai jika didorong dengan menambah pundi-pundi fana. Peningkatan ini diceritakan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah karakteristik individu, di mana karakteristik individu memiliki peran yang sangat penting dalam menyempurnakan kinerja. Karakteristik individu, kesesuaian minat, kedudukan dan kebutuhan yang dibawa seseorang ke dalam situasi kerja. Karakteristik pekerjaan adalah sifat dan tugas pekerja dan mencakup kuantum tanggung jawab, variasi tugas, dan posisi kepuasan yang diperoleh seseorang dari karakteristik pekerjaan itu sendiri. Karakteristik medan kerja adalah faktor-faktor dalam medan kerja seseorang. Karena provokasi hampir berhubungan dengan kinerja.

Karakteristik individu adalah setiap eksistensi memiliki latar belakang yang

berbeda satu sama lain yang nantinya akan dibawa ke dalam dunia kerja yang pada akhirnya memberikan ciri khas tersendiri bagi eksistensi tersebut (Rendi Mahardhika, 2017). Sedangkan menurut Hingar Bingar Damuri (2017) gambaran karakteristik individu adalah suatu kekhasan atau karakter atau kepribadian yang khas dari diri seseorang. Dalam jumlah pekerja yang banyak pada suatu perusahaan, jelas terdapat banyak sekali karakteristik individu yang berbeda-beda dari setiap divisi pada perusahaan tersebut. Karakteristik ini dapat mempengaruhi kinerja tangan secara diurnal. Melalui jabatan pekerjaan dan kewajiban yang diberikan, dapat membentuk suatu karakter yang dapat berdampak pada girding. Baik dalam bentuk provokasi kerja maupun komoditi yang berkaitan dengan kinerja itu sendiri. Dalam hal ini sebenarnya menyebabkan setiap karakter yang dimiliki oleh setiap tangan berpengaruh besar terhadap kinerja sebuah tangan atau peleton dalam sebuah divisi. Melalui karakter tersebut dapat memberikan pemahaman yang sesuai dengan apa yang dilakukannya dalam menjalankan tugas di perusahaan. Kinerja sebuah tangan akan lebih baik jika tangan tersebut memiliki kapasitas yang tinggi, medan kerja yang probatif, pembagian karakter dan tugas dari pekerjaan yang berlaku pada divisi-divisi yang berwarna dan dukungan dari perusahaan atau perusahaan. Baik perusahaan besar maupun kecil, dalam pendekatan pundi-pundi fana berarti semua dan setiap perusahaan atau perusahaan harus cocok untuk menghasilkan rasa nyaman dan puas dalam bekerja di medan kerjanya sehingga SDM di medan kerjanya menjadi kompetitif. Hal yang dapat mempengaruhi kinerja tangan adalah medan tempat mereka bekerja, karena medan kerja merupakan faktor penting yang dapat menghasilkan penerapan pundi-pundi fana yang optimal bagi perusahaan, namun pekerja tidak dapat bekerja secara optimal dan prestasi perusahaan tidak akan tercapai, jika medan kerja tidak

diperhatikan oleh perusahaan hingga ke luar. Selain berbicara mengenai karakteristik dan medan kerja juga memiliki andil dalam dunia kerja. Medan kerja adalah jumlah hubungan komplementer yang hidup dalam diri pekerja dan medan tempat mereka bekerja (Samson et al, 2015 dalam Ratna Handayati 2016). Medan kerja jelas memiliki pengaruh yang tidak kecil terhadap kinerja para pekerja yang menjalankan operasional perusahaan, sehingga baik secara langsung maupun secara lateral akan tetap mempengaruhi posisi produktivitas perusahaan. Medan kerja merupakan salah satu faktor internal dimana para pekerja akan merasa nyaman dan aman ketika bekerja di suatu perusahaan. Dengan medan kerja yang kondusif, menyenangkan, dan selalu memberikan warna positif juga menjadi bagian dari keberhasilan operasional sebuah perusahaan.

Dengan kondisi medan kerja yang sama, akan menghasilkan sisi positif bagi pekerja sehingga dapat memperbaiki kinerja tangan dengan sangat baik. Karena sebuah pekerjaan atau tanggung jawab akan terasa lebih ringan jika medan kerjanya mendukung. Medan kerja juga tidak jauh dari warna-warni instalasi perusahaan yang akan diberikan kepada para pekerja. Dengan pemberian instalasi yang baik, maka sebuah pekerjaan akan terasa lebih efektif dan efisien. Sama halnya dengan pemberian akses kendaraan bergerak bagi para pekerja yang diberikan tugas dan tanggung jawab dengan pekerjaan yang tidak stasioner di satu tempat. Ini berarti bahwa penyediaan instalasi ini dapat membuat pekerjaan menjadi lebih ringkas. Tidak memakan waktu yang lama dan berjalan dengan baik seperti yang diharapkan. Pengaturan kondisi kerja yang baik akan memperbaiki kinerja tangan. Pengaturan kondisi meliputi pengaturan pencahayaan ruang kerja, pengaturan kebisingan, pemilihan warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan tangan.

Kelompok ketiga adalah masalah hubungan tangan. Umumnya, pekerja menginginkan pabrik yang ramah, menyediakan pabrik yang ramah berarti telah menciptakan perasaan nyaman di tempat kerja bagi para pekerja. Penilaian kinerja mengacu pada sistem formal dan terstruktur dengan pekerjaan, gerakan dan hasil, termasuk situasi kehadiran. Pengondisian ini dapat memperbaiki kepuasan tenaga kerja dan dapat memberikan umpan balik kepada perusahaan tentang pelaksanaan pekerjaan tangan. Kinerja adalah fungsi dari provokasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat

## 2. Research Methods

Eksplorasi ini menggunakan analisis data eksplorasi kuantitatif yaitu analisis data yang dilakukan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Dan untuk menjawab permasalahan eksplorasi menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi berganda, analisis korelasi berganda, determinasi berganda. Dalam

kesanggupan dan kemampuan tertentu. Menurut Rivai (2016:309), kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pekerja sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan menurut Wibowo (2017), kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dilakukan dan bagaimana melakukannya. Kinerja tangan adalah bentuk stasiun diurnal yang dilakukan oleh pekerja untuk mencapai prestasi perusahaan.

penelitian ini, pengolahan data dilakukan dengan menggunakan komputer. Program SPSS adalah program komputer untuk menghitung nilai-nilai statistik.

## 3. Results and Discussion

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 1  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Karakteristik Individu	0,783	7
Lingkungan Kerja	0,916	7
Kinerja Karyawan	0,755	7

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai cronbach nascence dari hasil perhitungan seluruh variabel berkisar antara 0 sampai dengan 1 atau dengan kata lain nilai cronbach nascence > 0,7 (nilai standar). Dari data tersebut dapat dilihat bahwa seluruh nilai cronbach nascence secara keseluruhan adalah reliabel, karena instrumen memiliki nilai di atas 0,7, videlicet untuk variabel Karakteristik Individu sebesar 0,783, variabel Medan

Kerja sebesar 0,916 dan untuk variabel Performa Kerja sebesar 0,755 sehingga dapat dikatakan instrumen yang digunakan reliabel, sehingga instrumen tersebut dapat digunakan untuk dimensi di lingkungan pengumpulan data. Karena kuesioner telah dinyatakan valid dan reliabel, maka kuesioner layak untuk disebarkan kepada responden dan dapat digunakan lebih lanjut dalam penelitian ini.

Tabel 2  
Hasil Uji Normalitas

	Karakteristik Individu	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
N	50	50	50
Normal Parameters A,b Mean Std Deviation	26.26 6.301	29.64 4.689	29.06 3.888
Most Extreme Differences Absolute Positif Negatif	.129 .083 -.129	.143 .127 -.143	.131 .080 -.131
Kolmogorov-Smirnov Z Asymp. Sig. (2-tailed)	.037	.012	.032

Jika Asymp. sig. < 0.05 maka model regresi tidak berdistribusi normal. Jika Asymp. Sig. > 0,05 maka model regresi berdistribusi normal.

Dari tabel statistik di atas terlihat bahwa model regresi untuk variabel Karakteristik Individu berdistribusi normal dengan Asymp. Sig. (0,037) > 0,05 dan untuk

variabel Lingkungan Kerja berdistribusi normal dengan Asymp. Sig. (0,012) > 0,05 dan untuk variabel Kinerja Karyawan berdistribusi normal dengan Asymp. Sig. (0,032) > 0,05.

### Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 3  
Hasil Uji Normalitas

Mode 1	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794	.630	.614	2.416

### Analisis Koefisien Korelasi Determinasi Berganda

Analisis koefisien determinasi berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi (pengaruh) Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Datatel Indonesia. Dari hasil pengolahan data SPSS pada tabel diatas,

dengan melihat nilai R square yaitu sebesar 0,630 maka dapat diketahui nilai koefisien determinasi (KD) =  $R^2 \times 100\%$  yaitu  $0,630 \times 100\% = 63,0\%$ . Dapat disimpulkan bahwa Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja mempunyai kontribusi terhadap Kinerja Karyawan PT. Datatel Indonesia sebesar 63,0%.

### Analisis Koefisien Regresi Berganda

Tabel 4

## Analisis Koefisien Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	8.886	2.282		3.893	.000
	Karakteristik Individu	.127	.060	.206	2.107	.041
	Lingkungan Kerja	.568	.081	.685	7.012	.000

Dari hasil pengolahan data SPSS pada tabel diatas dapat diketahui persamaan regresinya yaitu  $Y = 8.886 + 0.127 X_1 + 0.568 X_2$ , artinya jika Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja ditiadakan (missal  $X_1$  dan  $X_2 = 0$ ), maka Kinerja Karyawan PT. Datatel Indonesia hanya sebesar 8.886. Tetapi jika Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja ada peningkatan maka

Karakteristik Individu akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan sebesar 0,127 dan Lingkungan Kerja akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan sebesar 0,568 sehingga dapat disimpulkan bahwa Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja benar-benar mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Datatel Indonesia

#### 4. Conclusions

##### Kesimpulan

Kesimpulan yang diperoleh dari analisis dan pembahasan dari bab sebelumnya mengenai Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Datatel Indonesia adalah sebagai berikut:

- 1) Dari hasil pengujian hipotesis regresi menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan dimana thitung lebih besar dari t tabel ( $3.920 > 1.677$ ) atau  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya Karakteristik Individu berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Datatel Indonesia.
- 2) Dari hasil pengujian hipotesis regresi menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. dimana thitung lebih besar dari t tabel ( $8.295 > 1.677$ ) atau  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Datatel Indonesia.
- 3) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis regresi antara Karakteristik Individu dan

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan seberapa besar kontribusi (pengaruh) Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Datatel Indonesia. Dari hasil pengolahan data SPSS pada tabel diatas, dengan melihat nilai R square yaitu sebesar 0,630 maka dapat diketahui nilai koefisien determinasi (KD) =  $R^2 \times 100\%$  yaitu  $0,630 \times 100\% = 63,0\%$ . Dapat disimpulkan bahwa Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja mempunyai kontribusi terhadap Kinerja Karyawan PT. Datatel Indonesia sebesar 63,0%.

##### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di muka, maka penulis mencoba memberikan saran-saran yang sekiranya berguna bagi PT. Datatel Indonesia dalam melaksanakan program- programnya yang diharapkan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Datatel Indonesia

- 1) Bagi PT. Datatel Indonesia
  - a. Melakukan riset tentang Kinerja Karyawan lebih lanjut, karena masih ada faktor-faktor lain yang belum dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

b. Agar melakukan perbaikan dari segi Lingkungan Kerja. Supaya terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman sehingga dapat memberikan dampak yang baik terhadap tumbuhnya kinerja karyawan.

2) Bagi akademisi

a. Bagi pihak yang ingin melakukan penelitian yang sejenis, disarankan untuk

meneliti variabel-variabel lain selain Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja dari penelitian ini diketahui masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.

b. Lebih teliti lagi dalam penentuan teori dan pembuatan kuesioner, agar lebih baik lagi dalam hasil penelitian.

## Reference

- Abdullah, Ma'ruf. "Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan." (2014). Dharma, Surya. (2012). Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ernawati. 2019. Metodologi Penelitian Bisnis Edisi X. Bandung: CV Alfabeta. Ichsan, Reza Nurul, et al. 2021 Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). CV. Sentosa Deli Mandiri
- Ismail, Jeffrit Kalprianus, et al. 2022 Pengantar Manajemen. Media Sains Indonesia Mad Damuri. 2021 "Pengelolaan Sumber Daya Manusia." Gramedia Indonesia
- Mangkunegara, Prabu Anwar 2017:67 Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muchtar, Dahlan, and Aisyah Suryani. 2019 "Pendidikan karakter menurut kemendikbud." Penerbit Edumaspu
- Nur Hanifah. 2021 "Kinerja Karyawan." PT. Gramedia Indonesi
- Nurlan, F. (2019). Metodologi penelitian kuantitatif. CV. Pilar Nusantara.
- Prasetyo, I., Winarko, R., Chamariyah, C., & Rusdiyanto, R. (2021). Buku Manajemen Sumber Daya Manusia. Gramedia Indonesia
- Rivai, Veithzal. 2013. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Cetakan Pertama). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai. (2016). Pengantar Manajemen. Ae Publishing.
- Rivaldo, Yandra. "Monograf Peningkatan Kinerja Karyawan." (2022).
- Robins. 2016. Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Robins. 2016 Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital). Media Sains Indonesia
- Robins. 2020 "Manajemen Personalia dan Kearsipan Sekolah." Jateng: Lakeisha
- Salami, Indah Rachmatiah Siti. 2022 Kesehatan dan keselamatan Lingkungan Kerja: Edisi Revisi. UGM PRESS
- Samsul, Ramli. 2015. Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sangadji. 2010. Metodologi Penelitian. Edisi Revisi. Bumi Aksara: Jakarta
- Silintowe, Yunita Budi Rahayu, and Yustina Erti Pravitasmara Dewi. 2018 "Manajemen Perkantoran Modern." Gramedia Indonesia
- Siregar, Edison. 2022 "Manajemen sumber daya manusia." Penerbit Sulita Bandung
- Sutrisno. Edy. 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit: Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Wibowo (2017). Peningkatan kinerja SDM melalui motivasi, kepemimpinan, komitmen, dan lingkungan kerja. Penebar Media Pustaka.
- Wibowo, H. E. 2022 Manajemen pendidikan karakter. Penerbit Bumi Aksara,
- Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. Edisi ke-4, Cetakan Ke-6. Jakarta: Kharisma Putra Utama Offest.
- Willianto, H. (2019). Pemetaan Loyalitas Karyawan. Penerbit Agora

Winarni, Endang Widi. 2021 Teori dan praktik penelitian kuantitatif, kualitatif, PTK, R & D.  
Bumi Aksara.  
Zakiah, Kiki. "Manajemen Ketenagakerjaan." (2019).