

## **Pengaruh Karakter Individu, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Altusnusa Mandiri**

*Prenata Herry*

*Universitas Buddhi Dharma*

Email : [prenataherry@gmail.com](mailto:prenataherry@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Kinerja menjadi fokus utama perusahaan dalam menentukan keputusan untuk memilih karyawan yang dianggap memiliki kualitas dan kontribusi terbaik untuk sebuah perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk analisis pengaruh karakter individu, motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kantor. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada seluruh staf, yang berfungsi sebagai responden penelitian. Uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh. Ini semua dilakukan menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakter seseorang secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi mempengaruhi kinerja karyawan, kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

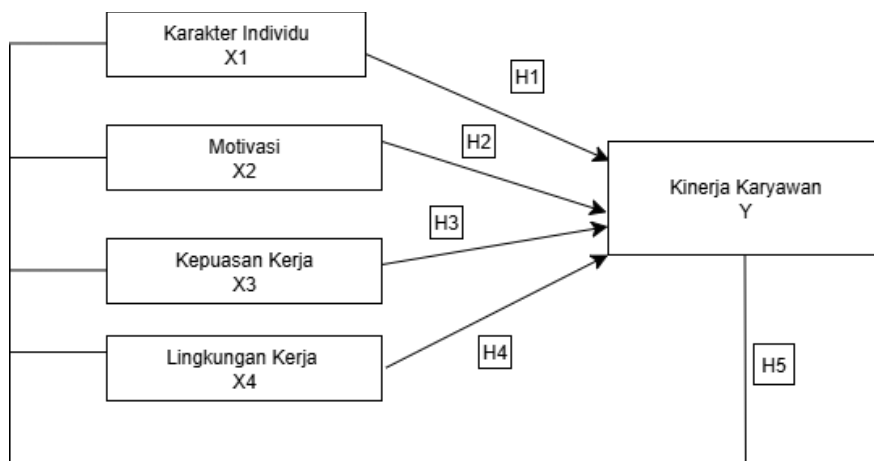
Kata Kunci: Karakter Individu, Motivasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Pertumbuhan bisnis yang semakin kompetitif memaksa perusahaan untuk senantiasa meningkatkan produktivitas karyawan demi mencapai sasaran organisasi secara efisien serta tetap bersaing di pasar internasional. Produktivitas karyawan berfungsi sebagai ukuran utama dalam menilai sumbangsih sumber daya manusia terhadap keberhasilan perusahaan. Karena itu, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) harus dilakukan secara optimal, mengingat SDM merupakan aset vital yang berperan sebagai perencana sekaligus pelaksana kegiatan organisasi. Produktivitas karyawan dipengaruhi oleh berbagai elemen, baik yang berasal dari dalam maupun luar organisasi. Elemen internal meliputi karakter pribadi dan motivasi kerja, sedangkan elemen eksternal mencakup kepuasan kerja serta lingkungan kerja. Karakter pribadi meliputi kemampuan, sikap, nilai, serta kemampuan beradaptasi yang memengaruhi perilaku kerja seseorang. Motivasi berfungsi sebagai pendorong utama yang menentukan tingkat antusiasme, inisiatif, dan ketekunan karyawan dalam menyelesaikan tugas. Di sisi lain, kepuasan kerja mencerminkan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang berhubungan dengan loyalitas dan produktivitas. Lingkungan kerja, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik, juga turut menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung peningkatan kinerja.

### Kerangka Pemikiran

Secara konseptual, dapat digambarkan melalui kerangka pemikiran berikut:



### Hipotesis

H1 : Diduga Karakter berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H2 : Diduga Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H3 : Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H4 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H5 : Diduga Karakter Individu, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

### METODE

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif . Menurut (Sugiyono, 2023) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan mengumpulkan data menggunakan alat penelitian, menganalisis data kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

## Populasi dan Sampel

Jumlah populasi dalam penelitian ini mencapai 273 orang. Menurut Sugiyono (2023), sampel merupakan sebagian dari total populasi beserta karakteristiknya. Apabila populasi terlalu besar dan peneliti tidak dapat mempelajari seluruh anggotanya karena keterbatasan dana, tenaga, maupun waktu, maka peneliti dapat mengambil sampel sebagai perwakilan. Sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin pada tingkat kepercayaan 95 % ( $\alpha = 0,05$ ), sehingga diperoleh 162 responden yang terpilih.

## Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang memakai skala Likert 1–5, mulai dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”. Kuesioner terdiri dari 50 pernyataan yang mencakup lima kelompok variabel, masing-masing 10 item: karakter individu, motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

## Teknik Analisis Data

Dimulai dengan uji validitas dan reliabilitas, analisis data dilanjutkan dengan uji asumsi klasik, termasuk plot normalitas (Normal P-P Plot), pemeriksaan multikolinearitas (VIF), dan plot dispersi untuk mendeteksi heteroskedastisitas. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, dilakukan analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis dengan uji T dan F, dan perhitungan koefisien determinasi. Variabel Fungsional

- Karakter individu diukur berdasarkan usia, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan, pengalaman kerja, kemampuan, nilai, sikap, minat, dan kepribadian.
- Motivasi diukur berdasarkan kebutuhan hidup, kebutuhan masa kerja, kebutuhan harga diri, kebutuhan untuk mengakui prestasi kerja, dorongan, kemauan, keberanian, pengembangan keterampilan, dan rasa tanggung jawab atas tindakan yang dilakukan.
- Kepuasan Kerja dapat diukur berdasarkan kondisi kerja, peraturan, efisiensi, hubungan dengan rekan kerja dan partner kerja, rasa mencintai dan menyenangkan pekerjaan, moral, disiplin, dan prestasi, serta pengakuan dan penghargaan.
- Lingkungan Kerja: Ini mencakup dimensi bangunan tempat kerja, jumlah ventilasi dan pertukaran udara, fasilitas tempat ibadah, ruang lobi khusus atau umum, keamanan area kerja, peralatan kerja yang memadai, hubungan antara pimpinan dan karyawan, kerja sama setingkat, dan hubungan antar rekan kerja.
- Kinerja karyawan dinilai berdasarkan otoritas, disiplin, inisiatif, kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efisiensi, kemandirian, dan komitmen kerja.

## HASIL

### Deskripsi Data Responden

Karakteristik responden menunjukkan distribusi usia yang relatif merata: 60 orang (37%) berusia 17-25 tahun, 47 orang (29%) berusia 26-30 tahun, 31 orang (19,1%) dan 24 orang (14,8%) berusia >40 tahun.

**Tabel 1. Hasil Uji Realibilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Karakter Individu	0.951	Reliabel
2.	Motivasi	0.952	Reliabel
3.	Kepuasan kerja	0.956	Reliabel
4.	Lingkungan Kerja	0.950	Reliabel
5.	Kinerja Karyawan	0.806	Reliabel

(Sumber : Hasil olah data SPSS Versi 25)

Setiap variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,70, sehingga seluruh pernyataan dinyatakan reliabel.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

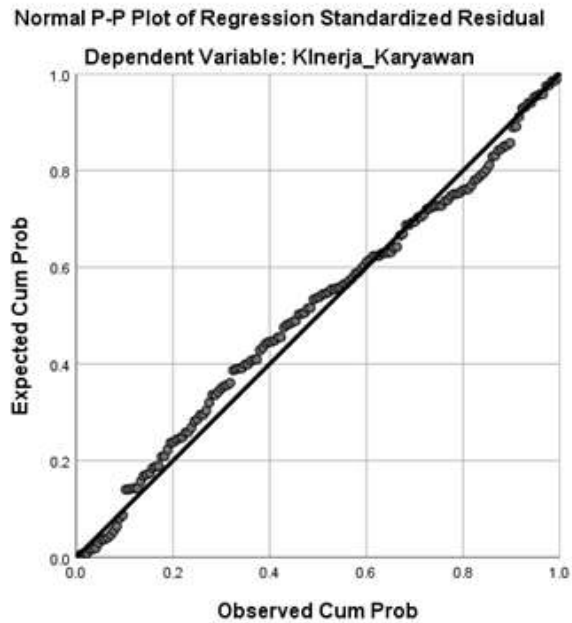
Pertanyaan	r hitung / pearson correlation	r tabel (taraf sig 5%)	Keterangan
<b>Variabel Karakter Individu</b>			
Menurut saya, Usia berpengaruh pada hasil kerja yang di tunjukkan oleh karyawan	0,945	0,153	<b>Valid</b>
Jenis kelamin mempengaruhi dalam mengerjakan pekerjaan dan cara mengatasi permasalahan	0,947		
Status perkawinan mempengaruhi tingkat kepuasan tersendiri bagi karyawan	0,945		
Tanggung jawab terhadap keluarga membuat saya lebih berhati-hati dalam mengambil keputusan	0,946		
Pengalaman kerja yang saya miliki membentuk saya menjadi pribadi yang lebih bertanggung jawab.	0,946		
Saya mampu bekerja sama dalam tim dengan baik.	0,945		
Saya selalu berkata jujur, bahkan dalam situasi sulit.	0,946		
Saya menghargai pendapat orang lain meskipun berbeda dengan pendapat saya	0,946		
Saya memiliki ketertarikan yang tinggi terhadap bidang pekerjaan yang saya jalani saat ini.	0,945		
Saya selalu bersemangat untuk mempelajari hal-hal baru yang berkaitan dengan pekerjaan saya.	0,948		
<b>Variabel Motivasi</b>			
Saya termotivasi bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup saya dan keluarga	0,948		

Saya terdorong untuk bekerja lebih baik karena pengalaman yang saya miliki selama bekerja	0,949	0,153	<b>Valid</b>
Saya ingin menunjukkan bahwa saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	0,946		
Saya merasa puas dan semangat bekerja meningkat ketika prestasi saya diakui secara adil	0,948		
Saya merasa termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan meskipun menghadapi kesulitan.	0,948		
Saya selalu berusaha melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati	0,947		
Saya bersedia membantu rekan kerja jika diperlukan, meskipun tidak ada imbalan tambahan.	0,948		
Saya berusaha belajar hal baru untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian saya	0,948		
Saya berusaha melatih keterampilan baru agar lebih kompeten dalam pekerjaan.	0,947		
Saya merasa termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.	0,946		
<b>Variabel Kepuasan Kerja</b>			
Saya puas dengan keamanan dan kenyamanan tempat kerja saya.	0,950	0,153	<b>Valid</b>
Saya setuju bahwa peraturan membantu menciptakan tertib dan disiplin kerja.	0,952		
Saya puas dengan sistem kerja yang memudahkan efisiensi pekerjaan	0,951		
Peluang promosi memotivasi saya untuk meningkatkan kinerja	0,951		
Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini.	0,952		
Rasa cinta terhadap pekerjaan meningkatkan motivasi dan semangat kerja saya	0,950		
Saya termotivasi untuk bekerja jujur dan adil.	0,951		
Saya selalu mematuhi jam kerja yang ditetapkan.	0,952		

Saya termotivasi untuk tetap disiplin demi hasil kerja yang maksimal.	0,950		
Saya puas dengan prestasi kerja yang telah saya capai.	0,951		
<b>Variabel Lingkungan Kerja</b>			
Bangunan tempat kerja nyaman, bersih, dan mendukung kelancaran aktivitas kerja sehari-hari.	0,945	0,153	<b>Valid</b>
Ventilasi di tempat kerja memadai sehingga sirkulasi udara lancar, membuat ruangan terasa segar dan sehat.	0,945		
Tersedianya tempat ibadah di kantor memudahkan saya melaksanakan ibadah dengan nyaman.	0,946		
Fasilitas ruang lobi kantor tersedia dengan baik, nyaman digunakan, rapi, dan memadai untuk kegiatan non-kerja, menerima tamu, atau berkumpul secara umum maupun khusus	0,946		
Saya merasa aman dan terlindungi saat berada di lingkungan kerja, baik dari risiko kecelakaan maupun gangguan lainnya	0,946		
Peralatan kerja yang tersedia memadai, lengkap, dan mendukung kelancaran tugas saya.	0,945		
Peralatan kerja selalu dalam kondisi baik, mudah diakses, dan membantu meningkatkan produktivitas.	0,944		
Hubungan dengan rekan kerja setingkat harmonis, saling menghargai, dan membangun suasana kerja yang nyaman.	0,943		
Saya merasa atasan menghargai pendapat dan masukan dari karyawan.	0,945		
Terdapat koordinasi yang baik antar karyawan			

sehingga pekerjaan berjalan lancar dan terorganisir.	0,946		
<b>Variabel Kinerja Karyawan</b>			
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang efektif dan efisien.	0,786	0,153	<b>Valid</b>
Saya menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan batasan otoritas yang ada	0,804		
Saya datang tepat waktu dan menyelesaikan tugas sesuai jadwal yang ditetapkan	0,789		
Saya berinisiatif untuk meningkatkan kualitas dan efisiensi kerja tim.	0,791		
Hasil pekerjaan yang saya lakukan selalu memenuhi standar kualitas yang ditetapkan	0,789		
Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan	0,794		
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan	0,785		
Saya selalu fokus pada hasil yang diinginkan dan menyelesaikan tugas secara tepat sasaran	0,779		
Saya mampu mengambil keputusan sendiri dalam menyelesaikan tugas rutin	0,791		
Saya selalu berusaha memberikan kontribusi maksimal bagi kemajuan perusahaan.	0,786		

**Gambar 1. Uji Normalitas**



Gambar tersebut menunjukkan bahwa titik-titik mengikuti garis di tengah kotak. Hasil ini menunjukkan bahwa data penelitian terdistribusi normal.

**Tabel 3. Uji Multikolinearitas**

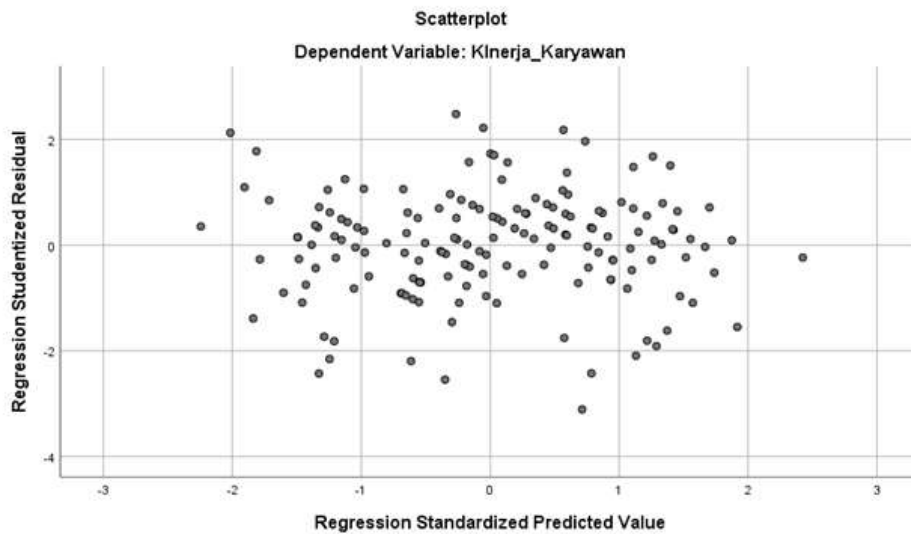
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.338	1.882		4.431	.000		
X1	.197	.026	.381	7.734	.000	.968	1.033
X2	.222	.025	.441	8.973	.000	.976	1.025
X3	.176	.025	.351	7.063	.000	.951	1.052
X4	.221	.025	.432	8.866	.000	.992	1.008

a. Dependent Variable: Klnerja\_Karyawan

Pada tabel di atas, model regresi tersebut terbebas dari masalah multikolinearitas, karena setiap variabel memiliki angka VIF dibawah 10 serta angka toleransi diatas 0.10.

**Gambar 2. Uji Heterokedastitas**



Berdasarkan gambar tersebut, diketahui titik-titik menyebar di dalam kotak secara merata. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini, sehingga data penelitian ini dapat digunakan atau memenuhi syarat untuk dilaksanakan analisis regresi linear berganda.

**Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.338	1.882		4.431	.000
	Karakter_Individu	.197	.026	.381	7.734	.000
	Motivasi	.222	.025	.441	8.973	.000
	Kepuasan_Kerja	.176	.025	.351	7.063	.000
	Lingkungan_Kerja	.221	.025	.432	8.866	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Berdasarkan data dalam tabel tersebut, persamaan regresi yang dihasilkan dapat dituliskan sebagaimana berikut:

$$Y = 8.338 + 0,197 (X1) + 0,222 (X2) + 0,176 (X3) + 0,221 (X4) + e$$

**Tabel 5. Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	1762.639	4	440.660	66.966	.000 <sup>b</sup>
	<i>Residual</i>	1033.114	157	6.580		
	<i>Total</i>	2795.753	161			

a. Dependent Variable: *KInerja\_Karyawan*

b. Predictors: (Constant), *Lingkungan\_Kerja*, *Karakter\_Individu*, *Motivasi*, *Kepuasan Kerja*

Nilai F hitung sebesar 66,966 dengan tingkat signifikansi 0,000 ditunjukkan pada tabel ANOVA sebagai hasil uji F. Sebagai hasil dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak, dan semua variabel independen berpengaruh signifikan secara bersamaan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.794 <sup>a</sup>	.630	.621	2.56522

a. Predictors: (Constant), *Lingkungan\_Kerja*, *Karakter\_Individu*, *Motivasi*, *Kepuasan\_Kerja*

b. Dependent Variable: *KInerja\_Karyawan*

Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai R square adalah 0,630. Menurut nilai tersebut, karakter individu, motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan sebesar 63%. Variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini memengaruhi 37%.

### **Pembahasan**

Pengaruh karakter individu, motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan ditunjukkan dengan nilai f hitung sebesar 66,966 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa h5 diterima, yaitu karakter individu, motivasi, Baik kepuasan kerja maupun lingkungan kerja

memengaruhi kinerja karyawan. Artinya, kinerja karyawan juga akan meningkat jika karakter individu, motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja yang baik.

### KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakter pribadi, motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja secara signifikan dan positif memengaruhi kinerja karyawan. Keempat variabel ini masing-masing berkontribusi sebesar 63% dari total kontribusi. 37% terakhir dipengaruhi oleh faktor luar yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Berdasarkan temuan ini, perusahaan harus merencanakan dan menerapkan program pelatihan dan pengembangan karyawan yang berkesinambungan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan mereka. Dengan mengadopsi sikap profesional dan bertanggung jawab terhadap tugas mereka, karyawan diharapkan terus mengembangkan sifat positif, meningkatkan motivasi, dan mempertahankan kepuasan kerja. Selain itu, mereka harus membangun hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja dan atasan mereka agar lingkungan kerja menjadi harmonis dan kinerja meningkat. Peneliti disarankan untuk menggunakan metode yang berbeda, memperluas cakupan subjek penelitian, atau menambahkan variabel tambahan yang belum diteliti. Pendekatan kualitatif atau mixed-methods guna memperoleh hasil yang lebih komprehensif dan mendalam.

### REFERENSI

- Abubakar, R. (2021). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Suka-Press UIN Sunan Kalijaga.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep Dan Indikator (Edisi Ke-2)*. Zanafa Publishing
- Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang: CV. Pustaka Kreasi Mandiri.
- Felicia, J. P., & Sugandha. (2023). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Bayu Utama Lestari. *Emabi : Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 12.
- Inayatul, F. (2023). *Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Pt. Vision Land Semarang) (Doctoral dissertation, Undaris)*.
- Sari, D. A., Irvani, T., & Nurhidayati, A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Tenaga Harian Lepas Bagian Bahu Jalan Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Rembang). *Inspirasi Ekonomi*, 3(2), 349940.
- Sari, G. I., Widyanto, G., Afiyah, I. (2025). *Studi Kelayakan Bisnis dan Riset Ekonomi*. Sleman: PT. Gama Pitaloka Publishing
- Tegor, A., dkk. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Yaputra, A., & Yoyo, T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dalam Bekerja, Dan Tekanan Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Infotama Teknologi Indonesia. *EMaBi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 2(1), 136-145.

Yunus, K., & Widiyanto, G. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Pada CV. Wan Qian: Beban Kerja, Stres Kerja, Turnover Intention. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 129-138.