

Pengaruh Faktor Individu dan Faktor Lingkungan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Kota Semarang

SITI FATIMAH
SUHAJI

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala
Jl. Sriwijaya No.32 & 36 Semarang
e-mail: Sitifatimah_180486@yahoo.com

Diterima 25 Juni 2013; disetujui 7 Agustus 2013;

Abstract. *This study aimed to analyze the influence of individual factor and environmental factor on the employees performance at PT. Lion Mentari Airlines Semarang. In this study the population is 45 employees, with a total sample of 45 employees. The sampling technique used is census. Data collection methods in this study were primary and secondary. Data was analyzed with the classical assumption test that includes tests of normality, multikolonierity, heteroscedasticity. Data analysis techniques used in this study was multiple linear regression analysis. The partial test of the hypothesis results partially showed that individual factor (7,330 t value > t table 2.0181) and environmental factor (2,442 t value > t table 2.0141) had a significant influence on employees performance. While on test of the hypothesis results simultaneously showed that the individual factor and environmental factor had a significant influence on employees performance, proved by the F value 39,432 > F Table 3.22 and the influence was 63,6%.*

Keyword: *Individual factor, environmental factors and work performance.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah. Dalam era globalisasi dan seiring dengan kemajuan jaman, sebagai organisasi yang maju dituntut mampu untuk menyesuaikan diri serta terus melakukan perubahan-perubahan yang terjadi. Organisasi merupakan wadah dari sekelompok individu yang dijadikan sebagai instrumen untuk mencapai tujuan yang telah disepakati. Untuk itu setiap individu harus memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di organisasi, individu sebagai sumber daya manusia harus berkualitas jika berharap tujuan dapat tercapai secara optimal.

Manajemen sumber daya manusia yang baik ditujukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pekerja

dalam organisasi kearah tercapainya tujuan organisasi. Tidak menjadi soal tujuan organisasional apa yang ingin dicapai. Dibentuknya suatu organisasi yang mengelola sumber daya manusia dimaksudkan bukan sebagai tujuan, akan tetapi sebagai alat untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktifitas kerja organisasi sebagai keseluruhan (Siagian, 2006).

Bagi perusahaan, penilaian prestasi karyawan merupakan salah satu tugas manajer yang penting dalam perusahaan. Diakui bahwa banyak kesulitan penilaian prestasi yang dialami dalam menangani secara memadai, karena tidak mudah untuk menilai prestasi seorang karyawan secara akurat. Laporan tentang prestasi karyawan merupakan laporan yang bersifat rahasia. Jika perusahaan mempunyai pandangan bahwa

setiap individu akan bekerja sesuai dengan potensinya dan kekuatan-kekuatannya dan bahwa kemampuan-kemampuan manusia dapat ditambah atau dikembangkan, perusahaan akan mengusahakan suatu sistem penilaian yang berusaha mengenali, memperjelas, mengembangkan dan memanfaatkan potensi dan kemampuan-kemampuan para karyawan. Sebagai karyawan tentunya menginginkan adanya umpan balik mengenai prestasi mereka sebagai suatu tuntutan untuk perilaku di kemudian hari. Tuntutan itu terutama diinginkan oleh para karyawan baru yang sedang berusaha memahami tugas dan melaksanakan kewajiban di lingkungan kerja mereka (Rivai, 2011).

Di dalam organisasi dapat terjadi perbedaan sikap individu terhadap kegiatan, tujuan ataupun situasi organisasi, ada individu yang bersikap pro dan kontra, positif ataupun negatif. Oleh karena itu, pimpinan harus mampu mengubah sikap dari setiap individu dalam organisasi untuk diarahkan bersikap pro dan positif pada seluruh kegiatan dan situasi yang ada dalam organisasi. Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengolah dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2005).

Didalam suatu perusahaan faktor individu dapat mempengaruhi prestasi karyawan, selain itu ada juga faktor lain yang dapat mempengaruhi prestasi karyawan adalah lingkungan tempat mereka bekerja, karena lingkungan kerja merupakan faktor penting yang dapat menghasilkan pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal bagi perusahaan. Jika lingkungan kerja tidak diperhatikan oleh perusahaan secara maksimal maka karyawan tidak dapat bekerja secara optimal dan tujuan perusahaan tidak

akan tercapai. Lingkungan kerja merupakan faktor yang paling banyak mempengaruhi perilaku karyawan terutama dalam lingkungan pekerjaan yang secara tidak langsung maupun langsung mempengaruhi prestasi karyawan. Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Sekalipun, jika faktor lingkungan organisasi kurang menunjang, maka bagi individu yang memiliki tingkat kecerdasan pikiran memadai dengan tingkat kecerdasan emosi baik, sebenarnya ia tetap dapat berprestasi dalam bekerja. Hal ini bagi individu tersebut, lingkungan organisasi itu dapat diubah dan bahkan dapat diciptakan oleh dirinya serta merupakan pemacu, tantangan bagi dirinya dalam berprestasi di organisasinya (Mangkunegara, 2005).

Lingkungan merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya: kebersihan, musik, cahaya dan hubungan inter dan antar pegawai. Lingkungan sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen. Pekerja tidak akan dapat bekerja dengan efektif apabila tidak didukung oleh lingkungan kerja yang memuaskan. Meskipun lingkungan kerja ini tidak secara langsung melaksanakan proses kegiatan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang bekerja dalam suatu perusahaan.

Begitu pula dengan PT. Lion Mentari Airlines Semarang adalah sebagai perusahaan transportasi swasta yang terbesar di Indonesia, dan bukan hanya menawarkan harga yang terjangkau kepada penumpang, namun juga perjalanan udara yang aman, menyenangkan, dapat diandalkan dan nyaman. Pelayanan yang konsisten, keselamatan dan keamanan merupakan pondasi dasar dari segala hal di Lion Air. Komitmen

dan dedikasi dalam mengaplikasikan pondasi-pondasi tersebut tercermin dalam kesuksesan maskapai. Dalam bidang usaha penerbangan khususnya dibidang jasa transportasi udara PT.Lion Mentari Airlines Semarang terdapat beberapa masalah khususnya tentang prestasi kerja karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Semarang.

Prestasi kerja secara periodik diukur dengan melakukan peninjauan kembali dan evaluasi. Tidak hanya penilaian tetapi memberi nilai melakukan pengembangan apabila ternyata ada perbedaan harapan antara pimpinan dengan karyawan. Prestasi kerja sendiri dapat dilihat dari hasil kerja, tingkah laku kerja dan aktivitas kerja karyawan. Indikator dari prestasi kerja yang baik dapat meningkatkan kualitas pelayanan agar dapat berkembang dan dapat mencapai tujuan perusahaan yaitu dapat menjadi perusahaan penerbangan yang berkualitas dibandingkan perusahaan penerbangan lainnya yang menjadi rivalnya dalam usaha yang sejenis.

Prestasi kerja tersebut dapat dipengaruhi oleh faktor individu karyawan serta faktor lingkungan tempat bekerja. Faktor individu, karyawan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai target, kemudian menggunakan kemampuan intelektualnya dalam bekerja serta disini ditekankan untuk mengutamakan kerja sama dengan rekan sekerja. Peneliti dalam meneliti faktor lingkungan kerja karyawan dimana dia bekerja selalu menjaga kondisi fisik agar tidak mengganggu pekerjaan disekelilingnya. Faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan meliputi: jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, dan kondisi kesehatan karyawan. Peralatan kantor yang memadai juga dapat menunjang kualitas kinerja karyawan. Dalam bekerja karyawan tidak mensia-siakan waktu, tetapi memanfaatkan waktu sebaik mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan. Sarana dan prasarana yang tersedia sesuai dengan standar dan pedoman teknis yang ada di perusahaan. Pendidikan ditempat kerja mempengaruhi pemberian gaji setiap karyawan. Supervisi selalu memberikan pengarahan, membim-

bing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Penetapan sasaran yang jelas dan pengorganisasian merupakan kewajiban bagi diri sendiri yang berdasarkan pada desain organisasi. Perusahaan selalu mengadakan pelatihan terhadap karyawan baru serta keberuntungan dapat dicapai dengan kerja keras dan berdoa. Adapun indikator dari faktor individu dan faktor lingkungan kerja menjadi alasan kunci kesuksesan dan pengevaluasian bagi perusahaan PT. Mentari Lion Airlines Semarang.

Dari survei di PT. Lion Mentari Airlines prestasi kerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor individu dari sutrisno (2010) yang dimaksud adalah usaha (*effort*), kemampuan (*Abilities*) dan *role/task perception*, sedangkan prestasi kerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor lingkungan yang dimaksud adalah kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan dan keberuntungan. Dari kedua faktor tersebut di atas perlu bagi perusahaan PT. Lion Mentari Airlines untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan tersebut telah melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Karena baik atau tidaknya prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor individu karyawan itu sendiri dan faktor lingkungan kerja karyawan pada PT.Lion Mentari Airlines itu sendiri.

Kondisi ini menarik bagi peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi karyawan dan sekaligus memberikan kontribusi positif terhadap kemajuan organisasi di PT. Lion Mentari Airlines Semarang. Secara umum prestasi karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor individu dan faktor lingkungan. Dalam kaitannya dengan prestasi karyawan, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar para pimpinan dan bawahan pada PT. Lion Mentari Airlines Semarang dapat memberikan pelayanan yang prima kepada konsumen secara lebih profesional. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi untuk meninjau dan mengevaluasi sejauh mana karyawan ter-

sebut telah melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh faktor individu terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Kota Semarang?
2. Bagaimana pengaruh faktor lingkungan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Kota Semarang?
3. Bagaimana pengaruh faktor individu dan faktor lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Kota Semarang?

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor individu dan pengaruh faktor lingkungan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Semarang dan mengetahui pengaruh faktor individu dan faktor lingkungan secara serentak terhadap prestasi karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Semarang.

TINJAUAN TEORETIS

Prestasi Kerja Karyawan (Y). Prestasi kerja karyawan adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian Prestasi kerja karyawan yang disebut dengan istilah *performance appraisal* (Sutrisno, 2009). Sedangkan menurut Mangkunegara (2005) prestasi kerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Lain halnya dengan Sastrohadiwiryo (2003) Prestasi kerja karyawan adalah prestasi kerja karyawan yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada umumnya kerja seorang tenaga

kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan.

Faktor Individu (X_1). Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan potensi, yaitu kecerdasan pikiran/*Intelligence Quotient (IQ)* dan kecerdasan emosi/*Emotional Quotient (EQ)*. Individu adalah sama, tetapi juga unik. Ciri-ciri pribadi meliputi: jenis kelamin, status perkawinan, usia, pendidikan, pendapatan dan masa jabatan sebagai variabel individual yang dimiliki oleh tiap individu sebagai pribadi (Bashaw & Grant, 1994) dalam jurnal Lilies (2009). Tiap individu membawa ke dalam tatanan organisasi kemampuan, kepercayaan pribadi, kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Hal tersebut merupakan karakteristik yang dipunyai individu, dan karakteristik tersebut dibawa memasuki suatu lingkungan baru.

Menurut Sterrs (1984) dalam Sutrisno (2009), umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja karyawan individual merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu: Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja, kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja dan tingkat motivasi kerja. Walaupun setiap faktor secara sendiri-sendiri dapat juga mempunyai arti yang penting, tetapi kombinasi ketiga tersebut sangat menentukan tingkat hasil tiap pekerja. Byar dan Rue (1984) dalam Sutrisno (2009), mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

1. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.

2. Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3. *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Faktor individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Secara teoritis, hasil penelitian mendukung adanya pemikiran bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja karyawan adalah faktor kemampuan yang dimiliki oleh tiap individu (Mangkunegara, 2000). Apabila semakin besar atau baik faktor individu yang dimiliki karyawan, maka akan meningkatkan Prestasi kerja karyawan, begitu pula sebaliknya apabila semakin kecil atau buruk variabel faktor individu yang dimiliki maka akan menurunkan variabel prestasi kerja karyawan.

Faktor Lingkungan (X_2). Nitisemito (2000) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut : Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Faktor lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2005) faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja karyawan. Faktor lingkungan kerja seperti tempat kerja dan perlakuan yang diterima pegawai juga mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Hal ini disebabkan karena dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan membuat pegawai akan bekerja lebih bergairah dan bersemangat

untuk mencapai prestasi kerja karyawan yang lebih baik (Murti, 2013).

Penelitian Terdahulu. Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan faktor individu dan faktor lingkungan kerja telah dilakukan sebelumnya oleh Lilies Nur Ainie (2009) tentang Studi Pengaruh faktor individu dan faktor organisasi terhadap prestasi kerja karyawan pabrik kertas di Magelang. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Adapun populasinya berjumlah 340 karyawan, sedangkan sampelnya berjumlah 77 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel faktor individu dan faktor organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pabrik kertas di Magelang.

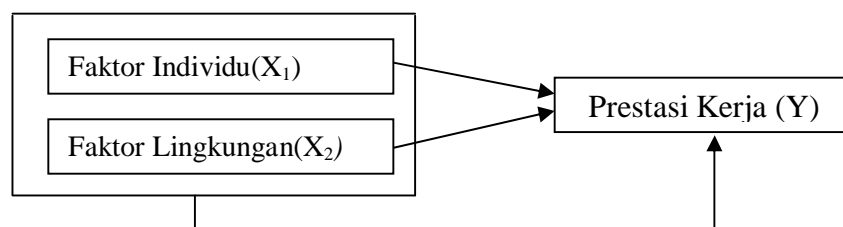
Murti (2013) melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada UPT. Rehabilitasi Tunasusila Kediri. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Adapun sampel adalah pegawai yang ada di UPT Rehabilitasi sosial Tunasusila Kediri yang berjumlah 126 orang. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel motivasi kerja dan variabel lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada UPT. Rehabilitasi Tunasusila Kediri.

Whathon dan Yamit (2005) melakukan penelitian tentang pengaruh Faktor Individu, Budaya Organisasi dan perilaku kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Yogyakarta Dua. Alat Analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Adapun sampelnya berjumlah 120 karyawan. Hasil penelitian menyebutkan bahwa variabel faktor Individu, Budaya Organisasi dan perilaku kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Yogyakarta Dua.

Kerangka Teoretis. Penelitian ini mengacu pada konsep Sutrisno yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan yaitu faktor individu dan faktor lingkungan.

Adapun kerangka teoretis penelitian ini dapat digambarkan pada Gambar 1.

Gambar 1
Kerangka Teoretis Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Kota Semarang.



Sumber : Sutrisno (2009).

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian. Dalam penelitian ini jenis penelitiannya yaitu kausal (sebab-akibat) dimana jika antara variabel dependen dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen tertentu, maka dapat dinyatakan bahwa variabel dependen menyebabkan variabel independen (Indriantoro dan Supomo, 2002). Dalam hal ini merupakan analisis pengaruh faktor individu dan faktor lingkungan terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Kota Semarang.

Definisi Operasional.

1. Prestasi kerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja, (Sutrisno, 2009). Indikator yang digunakan meliputi:
 - Hasil Kerja.
 - Tingkah Laku Kerja.
 - Aktivitas Kerja.
2. Faktor individu yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah usaha (*effort*), *abilities*, dan *role / task perception*, menurut Byar dan Rue dalam Sutrisno (2009). Indikator yang digunakan meliputi:
 - Usaha (*effort*).
 - *Abilities*.
 - *Role / Task Perception*
3. Faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi,

pelatihan dan keberuntungan dalam sutrisno (2009). Indikator yang digunakan meliputi:

- Kondisi fisik
- Peralatan
- Waktu
- Material
- Pendidikan
- Supervisi
- Desain organisasi
- Pelatihan
- Keberuntungan

Populasi dan Sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Lion Mentari Airlines Kota Semarang yang berjumlah 45 karyawan. Dalam penelitian ini seluruh populasi dijadikan sampel, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebesar 45 karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel. Tidak ada teknik pengambilan sampel karena seluruh populasi dijadikan sampel. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebesar 45 karyawan pada staff kantor PT. Lion Mentari Airlines Semarang.

Jenis Data. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subyek, yaitu dalam bentuk tanggapan responden terhadap pertanyaan (kuesioner) yang berkaitan dengan faktor individu, faktor lingkungan dan prestasi kerja karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Semarang.

Sumber Data. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari jawaban kuesioner yang diberikan kepada

para pegawai pada staf kantor PT. Lion Mentari Airlines Semarang. Sedangkan data sekunder didapat dari bukti, catatan atau laporan historis yang tersusun dalam arsip PT. Lion Mentari Airlines Semarang yang berupa jumlah karyawan dan sejarah perusahaan.

Teknik Pengumpulan Data. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah : Kuesioner dimana peneliti membagikan kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan menurut Byar dan Rue dalam Sutrisno (2009) mengemukakan adanya dua faktor, yaitu faktor individu dan lingkungan.

Teknik Analisis Data. Analisis yang digunakan di dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda dengan rumus persamaan regresi linear berganda sebagai berikut (Indriantoro, 2002):

$$\hat{Y} = b + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

\hat{Y} = Prestasi kerja karyawan

b = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Faktor Individu

X_2 = Faktor Lingkungan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda.

Analisa regresi linear bergandadigunakan untuk mengetahui pengaruh variabel dependen yaitu faktor individu dan faktor lingkungan terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel 3, maka persamaan Regresi Linear Berganda pada penelitian ini adalah:

$$\hat{Y} = b + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$\hat{Y} = -0,816 + 0,762 X_1 + 0,103 X_2$$

- Nilai konstanta sebesar -0,816 mempunyai arti bahwa sebelum di pengaruhi faktor individu dan faktor lingkungan, maka prestasi kerja karyawan PT. Lion Mentari Airlines Semarang kurang baik.
- b_1 (nilai koefisien regresi X_1) sebesar 0,762 atau positif, artinya apabila faktor individu (X_1) mengalami peningkatan sedangkan variabel lain tetap, maka prestasi kerja karyawan juga meningkat.
- b_2 (nilai koefisien regresi X_2) sebesar 0,103 atau positif, artinya apabila faktor lingkungan (X_2) mengalami peningkatan sedangkan variabel lain tetap, maka prestasi kerja karyawan juga meningkat.

Analisis Koefisien Determinasi. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh faktor-faktor independen dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 3
Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-.816	1.639		-.498	.621		
Individu	.762	.104	.703	7.330	.000	.900	1.111
lingkungan	.103	.042	.234	2.442	.019	.900	1.111

a. Dependent Variable: prestasi

Tabel 4
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808 ^a	.653	.636	.99494

a. Predictors: (Constant), lingkungan, individu

b. Dependent Variable: prestasi

Koefisiendeterminasi (adjusted R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil regresi menunjukkan adjusted R² sebesar 0,636 berarti bahwa 63,6 % variasi prestasi kerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen faktor individu dan faktor lingkungan. Sedangkan sisanya sebesar (100% - 63,6 %) atau 36,4% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar model yang diteliti.

Pembahasan

1. Pengaruh Faktor Individu terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor individu (X₁) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung untuk faktor individu adalah 7,330 dengan signifikansinya sebesar 0,000, sedangkan pada taraf signifikansi sebesar 0,025 dengan df sebesar = 42 diperoleh nilai t tabel sebesar 2,0181 sehingga nilai t hitung = 7,330 > nilai t tabel = 2,0181.

Secara teoritis, hasil penelitian mendukung adanya teori Byar dan Rue dalam Sutrisno (2009). Faktor individu yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah usaha (*effort*), *abilities*, dan *role / task perception*.

Selain itu, Mangkunegara (2000) mengemukakan bahwa satu faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja karyawan adalah faktor kemampuan yang dimiliki oleh tiap individu. Apabila semakin besar atau baik faktor individu yang dimiliki karyawan, maka akan meningkatkan Prestasi kerja karyawan, begitu pula sebaliknya apabila semakin kecil atau buruk variabel faktor individu yang dimiliki maka akan menurunkan prestasi kerja karyawan.

Faktor individu di PT. Lion Mentari Airlines Semarang sangat mendukung Prestasi kerja karyawannya, hal ini terlihat dari karyawan yang selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai target, kemudian menggunakan kemampuan intelektualnya dalam bekerja serta ditekankan untuk mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Chori (1999) Dalam jurnal Nasrul Wathondan Zulian Yamit (2005) yang menyatakan bahwa faktor individu berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Pengaruh Faktor Lingkungan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor lingkungan (X₂) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung untuk faktor lingkungan adalah 2,442 dengan signifikansinya sebesar 0,019, sedangkan pada taraf signifikansi sebesar 0,025 dengan df sebesar = 42 diperoleh nilai t tabel sebesar 2,0181 sehingga nilai t hitung = 2,442 < nilai t tabel = 2,0181.

Secara teoritis, hasil penelitian mendukung adanya pemikiran Byar dan Rue dalam Sutrisno (2009). Faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan dan keberuntungan.

Menurut Mangkunegara (2005) Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja karyawan. Faktor lingkungan kerja seperti tempat kerja dan perlakuan yang diterima pegawai juga mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Hal ini disebabkan karena dengan adanya lingkungan kerja

yang menyenangkan membuat pegawai akan bekerja lebih bergairah dan bersemangat untuk mencapai prestasi kerja karyawan yang lebih baik (Murti, 2013). Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Dimana faktor lingkungan kerja yang ada di PT. Lion Mentari Airlines Semarang karyawannya selalu menjaga kondisi fisik agar tidak mengganggu pekerjaan disekelilingnya. Faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan PT. Lion Mentari Airlines Semarang meliputi: jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, dan kondisi kesehatan karyawan. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan prestasi. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan prestasi. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan Prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Murti (2013), dan Ainie (2009) yang menyatakan bahwa faktor lingkungan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

3. Pengaruh Faktor Individu Dan Faktor Lingkungan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara faktor individu dan faktor lingkungan terhadap Prestasi kerja karyawan secara bersama-sama. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F hitung sebesar $39,432 > F$ tabel $3,22$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000$, sehingga dapat di simpulkan ada pengaruh antara faktor individu dan faktor lingkungan terhadap Prestasi kerja karyawan PT. Mentari Airlines Semarang secara bersama-sama.

Penelitian ini sesuai dengan teori sutrisno(2009). Adapun faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah: hasil kerja, tingkah laku kerja dan aktivitas kerja.

Selain itu, Mangkunegara (2005) mengemukakan bahwa faktor-faktor penentu prestasi kerja karyawan individu dalam organisasi adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi. Pembinaan di bidang sumber daya manusia terus ditingkatkan karena karyawan sebagai sumber daya utama bagi perusahaan. Maju mundurnya perusahaan sangat bergantung pada prestasi kerja karyawan dalam bekerja. Semakin baik prestasi kerja karyawan PT. Mentari Airlines Semarang dalam bekerja, semakin membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Semakin baik karyawan semakin baik prestasi kerja karyawannya dan yang berarti semakin baik lingkungan kerja karyawannya, dan semakin baik pula prestasi kerja karyawannya. Individu yang berkepribadian dewasa mental tersebut memiliki sikap mental positif, berpola hidup logis yang terarah dan tertuju tidak hanya kepentingan dunia semata-mata tetapi justru untuk mendapatkan keridhoan tuhan. Individu tersebut tidak hanya menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja organisasinya, tetapi ia berusaha keras menciptakan situasi lingkungan yang kondusif agar ia mampu berinovasi dan berkegiatan agar menjadi individu yang sangat bermanfaat bagi kepentingan organisasinya. Oleh karena itu, pimpinan organisasi perlu melakukan program pembinaan mental agar setiap individu dalam organisasinya memiliki kepribadian dewasa mental, sehingga hubungan interpersonal dalam organisasi dapat dilakukan secara efektif (Mangkunegara, 2005).

Jika perusahaan mempunyai pandangan bahwa setiap individu akan bekerja sesuai dengan potensinya, kekuatannya dan bahwa kemampuan manusia dapat ditambah atau dikembangkan, perusahaan akan mengusahakan suatu sistem penilaian yang berusaha mengenali, memperjelas, mengembangkan dan memanfaatkan potensi dan kemampuan para karyawan. Sebagai karyawan tentunya menginginkan adanya umpan balik mengenai prestasi kerja karyawan mereka sebagai suatu tuntutan untuk perilaku di kemudian hari. Tuntutan itu terutama diinginkan oleh para karyawan

baru yang sedang berusaha memahami tugas dan melaksanakan kewajiban di lingkungan kerja mereka (Rivai, 2011).

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Ainie (2009) yang menyatakan bahwa secara simultan faktor individu (X_1) dan faktor Lingkungan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Lion Mentari Airlines Semarang.

SIMPULAN

Kesimpulan

1. Faktor individu berpengaruh positif terhadap Prestasi kerja karyawan PT. Lion Mentari Airlines Semarang, hal ini berarti bahwa apabila semakin baik faktor individu yang dimiliki karyawan, maka akan meningkatkan Prestasi kerja karyawan.
2. Faktor lingkungan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Lion Mentari Airlines Semarang, hal ini dapat diartikan dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan membuat pegawai akan bekerja lebih bergairah dan bersemangat untuk mencapai prestasi kerja karyawan yang lebih baik.
3. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara faktor individu dan faktor lingkungan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Lion Mentari Airlines Semarang.

Saran

1. Faktor lingkungan memiliki kontribusi yang paling kecil terhadap prestasi kerja. Dengan demikian, perusahaan sebaiknya meningkatkan kondisi lingkungan yang baik, misalnya adalah kondisi fisik disini disebutkan bahwa kondisi bangunan kantor selalu terjaga dengan baik untuk kelancaran penyelesaian pekerjaan, peralatan kantor maksudnya peralatan yang memadai dapat menunjang kualitas kerja karyawan, waktu adalah penggunaan waktu dengan sebaik mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan, material disini dikatakan material/perlengkapan yang tersedia di perusahaan sesuai dengan

standar dan pedoman teknis, pendidikan secara rutin setiap tahun sekali ditingkatkan untuk meningkatkan prestasi kerja, supervise diperusahaan selalu mengevaluasi pekerjaan dan membimbing para karyawan, desain organisasi adalah sasaran yang jelas dan pengorganisasian kewajiban bagi karyawan berdasarkan desain organisasi perusahaan, pelatihan disini dijelaskan dengan perusahaan mengadakan pelatihan terhadap karyawan baru dan keberuntungan dalam meraih jenjang karir adalah impian karyawan, tinggal bagaimana karyawan mau dan mampu berusaha keras untuk mencapainya.

2. Untuk penelitian yang akan datang diharapkan:
 - a. Menerapkan model yang sama yang telah di teliti pada obyek lain yang berbeda.
 - b. Variabel bebas yang digunakan bisa mengacu pada konsep Hasibuan (2002) dengan variabel bebas kemampuan dan minat, kemampuan dan penerimaan, serta peran dan tingkat motivasi atau mengacu pada konsep Sastrohadiwiryono (2003) dengan variabel bebas kecakapan, ketrampilan, pengalaman dan kesungguhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. Hani, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur. 2001. *Metode Penelitian Bisnis Edisi Pertama*. BPFE. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Murti, Retno. 2013. *Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja terhadap prestasi kerja karyawan pegawai pada UPT. Rehabilitasi Tunasusila Kediri*. Jurnal Otonomi, Vol.13, No.1, Januari 2013.
- Nur Ainie, Lilies. 2009. *Studi Pengaruh faktor individu dan faktor organisasi terhadap*

- Prestasi kerja karyawan Karyawan pada PT. Kertas Blabak di Magelang tahun 2001.*** Fakultas Ekonomi, Jurusan Administrai Niaga Negeri Malang.
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik.* Murai Kencana. Jakarta.
- Sastrohadiwiryono, Siswantosa, 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia.* Bumi Aksara : Jakarta.
- Sedarmayanti, M. Pd, 2001, *Produktivitas Kerja Karyawan*, CV. Mandar Maju: Bandung.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis.* Salemba Empat. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara; Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edym, Si. 2010. *MSDM.* Kencana : Jakarta.
- Whathon, Nasrul dan Zulian Yamit. 2005. *Pengaruh Faktor Individu, Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja terhadap Kinerja Karyawan di kantor Pelayanan Pajak Yogyakarta Dua.* Jurnal Sinergi. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
- Wibowo.2007. *Manajemen Prestasi kerja karyawan* Edisi 3. PT. Raja Grafindo Persada. **Jakarta.**