

KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BANK SYARIAH

Erni Susana

Program D-III Keuangan & Perbankan
Jl. Terusan Raya Dieng No.57 Malang 65146

Abstract: *Individual characteristic and working environment would effect the achievement, while the individual working achievement was the basic of organization working achievement. Management needed to pay attention on the individual characteristic and saw the working environment which was safe and promising organization so that employees or individual could work well in supporting employee's working achievement. The objective of this research was to prove the effect of individual characteristic and working environment to the employee's working achievement. The method used was double regression analysis. The result showed that F test was 66,147 while Sig. = 0,000 < = 0,05. It meant that individual characteristic variable and working simultaneously had significant effect to the variable of employee's working achievement. The determinant coefficient result was 0,831. It meant the effect of individual characteristic and working environment to the employee's working achievement was 0,831 or 83,1% while the rest was 0,169 or 16,9%. It was influenced by another variable out of the examined variable.*

Key words: *individual characteristic, working environment and employee's working achievement*

Suatu perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang. Berkembangnya kemampuan manusia sebagai tenaga kerja akan mempengaruhi stabilitas dan kontinuitas perusahaan. Hal ini dilandasi kenyataan bahwa manusia merupakan pelaksana teknis operasional jalannya perusahaan. Untuk itu diperlukan prestasi kerja sesuai dengan bidang tugasnya agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Salah satu faktor untuk meningkatkan prestasi kerja adalah motivasi, motivasi dipengaruhi oleh faktor dalam diri sendiri atau karakter individu dengan lingkungan kerja, sedangkan perilaku seseorang umumnya dimotivasi oleh keinginan untuk mencapai

tujuan tertentu, dengan demikian kebutuhan yang merupakan tujuan hidup dapat terpenuhi. Jika kebutuhan akan afiliasi mendesak, orang akan bersikap dan bertindak untuk membentuk orang lain yang membutuhkan, berusaha membina hubungan yang menyenangkan dan saling pengertian. Jika kebutuhan untuk berprestasi makin tinggi maka orang akan berusaha menetapkan suatu tujuan yang penuh tantangan namun masih mungkin dicapai, serta melakukan pendekatan yang realistis terhadap risiko, dan bertanggung jawab atas penyelesaiannya (Anoraga, 1997).

Setiap orang dalam organisasi mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda. Karakteristik individu yang mencirikan antara satu orang dengan orang lain berbeda adalah karena

Korespondensi dengan Penulis:

Erni Susana: Telp. +62 341 568 395, Fax.+62 341 580 558

E-mail: jtd_58@yahoo.com



masing-masing individu memiliki potensi dan kebutuhan yang berbeda. Oleh karena itu pihak manajemen dituntut untuk memahami perilaku individu. Perbedaan yang tecermin pada tujuan individu harus diperhatikan oleh organisasi untuk dipenuhi agar selaras dengan tujuan organisasi. Karakteristik individu dan lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap prestasi kerjanya, sedangkan prestasi kerja individu adalah dasar dari prestasi kerja organisasi. Pihak manajemen perlu memerhatikan karakteristik individu serta memandang lingkungan kerja yang aman dan kultur organisasi yang menjanjikan, sehingga karyawan atau pelaku individu dapat melaksanakan tugas dalam menunjang prestasi kerja mereka. Upaya-upaya yang dapat dilakukan oleh seorang manajer dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja tidak hanya tergantung pada besarnya gaji atau bonus semata, motivasi karyawan sendiri yang dipengaruhi oleh karakteristik individu dan lingkungan kerjanya merupakan komponen yang mempengaruhi mereka dalam melakukan pekerjaan. Jadi prestasi kerja karyawan dapat dilakukan dengan menstimulasi aspek-aspek yang lain yang membuat dirinya melakukan tindakan mengarah pada peningkatan produktivitas kerja.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Nurjaman (2008) bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja serta budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap lingkungan kerja. Awan (2002) menemukan bahwa secara bersama-sama seluruh variabel-variabel karakteristik individu dan variabel karakteristik organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kinerja kerja pegawai, sedangkan hasil penelitian Prabowo & Prawitasari (2007) membuktikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja, berdasarkan penelitian Almalifah (2004) menyatakan bahwa karakteristik individu mempunyai pengaruh signifikan terhadap pengembangan karier pegawai dan karakteristik organisasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap pengembangan karier pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap prestasi karyawan-karyawan di Bank Muamalat Cabang Malang.

KARAKTERISTIK INDIVIDU

Berbicara tentang karakteristik individu dalam suatu organisasi tidak akan terlepas dengan pembicaraan tentang motivasi, karena untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai/karyawan diperlukan motivasi yang cukup terhadap pegawai. Individu adalah sama tetapi juga unik. Ciri-ciri pribadi yang meliputi: jenis kelamin, status perkawinan, usia, pendidikan, pendapatan dan masa jabatan merupakan variabel individual yang dimiliki oleh setiap orang individual sebagai pribadi (Bashaw & Grant, 1994). Perbedaan individual yang ada pada diri orang-orang dalam organisasi merupakan faktor yang penting yang ikut menentukan respons mereka terhadap sesuatu maupun perilakunya, hal ini perlu sekali dipahami (Nimran, 1999).

Gibson, *et al.* (1996) menyatakan bahwa prestasi kerja individu adalah dasar prestasi kerja organisasi sehingga pihak manajemen dituntut untuk memahami perilaku individu. Perilaku individu sangat dipengaruhi oleh bagaimana karakteristik individu yang bersangkutan. Karakteristik individu yang mencirikan antara satu orang dengan orang lain berbeda adalah karena masing-masing memiliki potensi dan kebutuhan yang berbeda. Perbedaan individu yang tecermin pada tujuan individu harus diperhatikan oleh setiap organisasi untuk dipenuhi selaras dengan tujuan organisasi. Variabel individual mencakup kemampuan dan keterampilan, latar belakang keluarga, kepribadian, prestasi, sikap, ciri (atribusi), kapasitas belajar, umur, ras, jenis kelamin dan pengalaman.

Kekurangan tersebut dapat bersifat fisik (misalnya kebutuhan akan makan) bersifat psikologis

(misalnya kebutuhan untuk beraktualisasi diri) atau bersifat sosiologis (misalnya kebutuhan untuk berinteraksi sosial). Kebutuhan merupakan pemicu atas respon perilaku. Implikasinya adalah bila kebutuhan ada, individu menjadi lebih mudah terpengaruh kepada upaya memotivasi dari para manajer. Proses motivasi mengarah pada tujuan atau hasil yang ingin dicapai oleh setiap karyawan dan dipandang sebagai kekuatan yang menarik untuk melakukan pekerjaan.

Stoner, *et al.* dalam Sindoro (1996) menegaskan bahwa produktivitas karyawan sangat tergantung dengan kemampuan seseorang. Seorang karyawan yang memiliki kemampuan tinggi, mungkin hanya akan membutuhkan usaha yang sangat sedikit untuk mencapai prestasi tinggi, sebaliknya karyawan lain dengan kemampuan rendah mungkin harus bekerja keras untuk menghasilkan tingkat keluaran rata-rata sekalipun.

Kemampuan

Suprihanto (2003) kemampuan merupakan kapasitas seorang individu untuk melaksanakan berbagai tugas dan pekerjaannya atau penilaian terhadap apa yang dapat dilakukan oleh seorang individu sekarang. Kemampuan seorang individu secara keseluruhan terdiri dari dua kemampuan, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan seorang individu untuk melakukan aktivitas-aktivitas mental tertentu yang berkaitan dengan penalaran (induktif/deduktif), kefasihan berekspresi, pemahaman lisan dan sebagainya.

Sikap

Sikap adalah pernyataan yang bersifat menilai (evaluatif), menunjukkan rasa suka-tidak suka seseorang terhadap suatu objek atau kejadian. Sikap seseorang sangat dipengaruhi oleh kriteria penilaiannya, sementara kriteria tersebut berbentuk melalui suatu proses interaksi sosial (Suprihanto, 2003). Sikap seseorang juga dapat diartikan sebagai suatu kecenderungan untuk merespons

terhadap seseorang atau sesuatu yang ada di dalam lingkungannya dengan cara yang positif maupun negatif, dengan kata lain sikap seseorang akan tecermin dari kecenderungan perilakunya dalam menghadapi lingkungan yang berhubungan, seperti orang lain, bawahan, atasan atau lingkungan (Sudarmo & Sudita, 1997).

Keterampilan

Menurut Suprihanto (2003) keterampilan adalah kompetensi yang berhubungan dengan tugas, seperti keterampilan mengoperasikan atau keterampilan berkomunikasi dengan jelas untuk tujuan dan misi kelompok. Keahlian adalah kompensasi yang berkaitan dengan pelaksanaan suatu tugas, umpamanya kearsipan dalam surat-surat dokumen, keahlian yang berhubungan dengan fisik meliputi koordinasi tubuh, stamina, kelenturan tubuh dan sebagainya.

Untuk mencocokkan kemampuan seseorang atau keahlian seseorang dengan persyaratan pekerjaan sering kali dipergunakan oleh metode analisis pekerjaan (*job analysis*), karena setiap pekerjaan memerlukan kemampuan yang berbeda untuk melaksanakannya. Seiring dengan itu setiap orang memiliki kemampuan fisik dan kemampuan mental yang berbeda-beda. Seseorang yang mempunyai kemampuan fisik yang tidak cukup akan gagal dalam melaksanakan tugasnya walaupun termotivasi dan bersikap positif terhadap pekerjaannya. Begitu juga sebaliknya, sikap karyawan melebihi apa yang disyaratkan berkemampuan untuk suatu pekerjaan, maka kinerja dapat dipenuhi tetapi akan terdapat inefisiensi organisasi dan kinerja karyawan tersebut kurang.

LINGKUNGAN KERJA

Lingkungan kerja dapat memiliki pengaruh yang besar terhadap motivasi, produktivitas, dan prestasi kerja. Hal ini terjadi melalui pembentukan



jenis-jenis harapan tertentu mengenai akibat-akibat yang akan timbul dari tindakan-tindakan yang berbeda. Karyawan akan mengharapkan imbalan, kepuasan, keinginan berprestasi dan tingkat frustrasi, yang didasarkan atas persepsi tentang iklim organisasi atau lingkungan kerja. Nitisemito (1996) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembaban, polusi, udara, ventilasi penerangan, kekaduhan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat dan perlengkapan kerja.

Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja pada dasarnya dapat dibedakan menjadi dua: (1) lingkungan fisik atau tempat kerja: ventilasi, penerangan, tata letak, dan peralatan; (2) kondisi psikososial atau perlakuan yang diterima: tempat kerja yang memudahkan interaksi sosial yang tercipta tersebut dapat berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

PRESTASI KERJA

Prestasi kerja adalah tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Hal ini dapat berkaitan dengan jumlah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh individu dalam kurun waktu tertentu (Swasto, 1996).

Hasibuan (1997) menyatakan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan, serta waktu. Penilaian prestasi kerja merupakan hal penting dalam suatu perusahaan dalam rangka mengembangkan karyawan. Kegiatan tersebut dapat memperbaiki keputusan personalia dan memberikan umpan balik

kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Pengukuran Prestasi Kerja

Pengukuran prestasi kerja dilakukan berdasarkan instrumen yang dikembangkan dari indikator yang telah ditetapkan melalui suatu kriteria tertentu. Swasto (1996) menyatakan bahwa prestasi kerja dapat diukur melalui kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan, keputusan yang diambil, perencanaan kerja, dan daerah organisasi kerja.

Proses Penilaian Prestasi Kerja

Hasil dari prestasi kerja merupakan hasil umpan balik dari perilaku kerja individu dan organisasi. Penilaian prestasi kerja (human appraisal) adalah proses melalui bagaimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan (Handoko, 1997).

HUBUNGAN KARAKTERISTIK INDIVIDU DENGAN PRESTASI KERJA

Dalam melaksanakan pekerjaannya seorang atau karakter setiap individu harus dapat menempatkan diri dan lingkungan kerjanya dengan baik sehingga akan mempengaruhi individu itu sendiri dapat mengembangkan prestasinya dengan seoptimal mungkin. Dalam dunia kerja, biasanya sikap seseorang berkaitan dengan pekerjaannya. Menurut Suprihanto (2003) keterampilan adalah kompetensi yang berhubungan dengan tugas, seperti keterampilan mengoperasikan atau keterampilan berkomunikasi dengan jelas untuk tujuan dan misi kelompok. Dalam hal ini karakteristik individu ikut dapat menentukan keberhasilan optimal suatu prestasi kerja karyawan dalam suatu organisasi. Hal ini juga didukung penelitian yang dilakukan Nurjaman (2008), Prabowo & Prawitasari (2007),

dan Almalifah (2004) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap prestasi kerja dan kinerja karyawan.

HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN PRESTASI KERJA

Karyawan dapat melaksanakan aktivitasnya dengan baik, sehingga dicapai prestasi kerja yang optimal, apabila didukung oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang baik dan sesuai. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik dan sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Penelitian yang dilakukan Prabowo & Prawitasari (2007) dan Nurjaman (2008) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

HIPOTESIS

Karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap prestasi kerja karyawan di Bank Muamalat Cabang Malang.

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Bank Muamalat Cabang Malang, responden berjenis kelamin pria sebanyak 18 orang (60 %) dan wanita sebanyak 12 orang (40 %), responden berusia di antara 31-40 tahun sebanyak 13 orang (43,3 %), usia 41-50 tahun sebanyak 8 orang (26,6%), usia 20-30 tahun sebanyak 9 orang (30 %), responden berpendidikan S1 sebanyak 21 orang (70 %), pendidikan D3 sebanyak 5 orang (16,7 %), pendidikan S2 sebanyak 3 orang (10 %) dan pendidikan D1 sebanyak 1 orang (3,3 %).

Sebagian besar responden bekerja selama 7-14 tahun sebanyak 12 orang (33,3 %), bekerja selama 1-7 tahun sebanyak 10 orang (40 %), , bekerja selama 14-21 tahun sebanyak 5 orang (16,7%) dan bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 3 orang (10%), responden dalam penelitian ini mayoritas Pria yang berusia 31- 40 tahun dengan pendidikan S1 dan masa kerja lebih dari 7 tahun.

Pada penelitian ini terdiri dari 2 variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen meliputi variabel karakteristik individu (X_1) dan lingkungan kerja (X_2). Sedangkan variabel dependen adalah prestasi kerja karyawan (Y). Adapun definisi operasional variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Karakteristik Individu (X_1)

Karakteristik individu adalah kemampuan dan sikap karyawan yang dibawa oleh seseorang ke tempat pekerjaan. Variabel-variabel ini diukur dengan skala interval. Nilai variabel karakteristik individu diperoleh dari rata-rata skor kedua indikator. Kemampuan merupakan kapasitas seorang individu untuk melaksanakan berbagai tugas dan pekerjaannya atau penilaian terhadap apa yang dapat dilakukan oleh seorang individu. Sikap adalah pernyataan yang bersifat menilai (evaluatif), menunjukkan rasa suka atau tidak suka seseorang terhadap suatu objek atau kejadian. Evaluasi dari karyawan adalah berhubungan dengan penilaian diri karyawan sendiri sikap dan perilaku apakah perlu diperbaiki atau tetap dipertahankan saat bekerja

Lingkungan Kerja (X_2)

Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja seorang individu dalam suatu organisasi yang pada dasarnya dapat dibedakan menjadi dua, lingkungan fisik atau tempat kerja seperti ventilasi, penerangan, tata letak dan peralatan, serta lingkungan psikososial atau perlakuan yang diterima seperti: daerah kerja yang memudahkan interaksi sosial yang tercipta tersebut dapat berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Untuk masing-masing pertanyaan

mempunyai skor nilai 1 sampai dengan 5. Variabel-variabel ini diukur dengan skala ordinal. Nilai variabel lingkungan kerja diperoleh dari rata-rata skor indikator. Lingkungan kerja terdiri lingkungan fisik atau tempat kerja: ventilasi, penerangan, tata letak, dan peralatan dan kondisi psikososial atau perlakuan yang diterima. Tempat kerja yang memudahkan interaksi sosial yang tercipta tersebut dapat berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan

Prestasi Kerja (Y)

Prestasi kerja karyawan yaitu merupakan kemampuan individu untuk melakukan aktivitas sesuai dengan standar kerja. Indikatornya adalah kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, dan ketepatan waktu kerja. Untuk masing-masing pertanyaan mempunyai skor 1 sampai dengan 5. variabel-variabel ini diukur dengan skala interval. Nilai variabel prestasi kerja diperoleh dari rata-rata skor ketiga indikator. Prestasi kerja adalah tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Variabel prestasi kerja karyawan (Y) dapat diukur dengan indikator sebagai berikut: kuantitas adalah target pekerjaan yang berhasil dilakukan; kualitas adalah tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan misalnya kerapian hasil kerja dan tingkat kesalahan seperti ketidakteelitian dan frekuensi komplain dari nasabah; kehadiran di tempat kerja (absensi) adalah tingkat kehadiran (ketidakhadiran) karyawan; sikap kooperatif (kerjasama) adalah kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).

Variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian ini diupayakan untuk mengetahui beberapa karakteristik yang mempengaruhi karakteristik individu dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap prestasi karyawan-karyawan di Bank Muamalat Cabang Malang. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis statistik regresi linier berganda.

Sedangkan perhitungan dalam analisis regresi ini akan dilakukan dengan bantuan program SPSS for MS Windows Release 11.5.

Berdasarkan hal ini, maka model analisis penelitian ini dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Prestasi kerja
- X₁ = Karakteristik individu
- X₂ = Variabel bebas (lingkungan kerja)
- a = Intersep
- b₁, b₂ = Koefisien regresi (*slup*)
- e = variabel *error*

Selanjutnya dilakukan pengujian terhadap model analisis seperti tersebut, yaitu :

Uji Multiple R

Uji Multiple R dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan antara semua variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y) yang ditunjukkan oleh nilai *Multiple R*, di mana semakin mendekati angka 1 atau -1 hubungannya semakin kuat.

Uji R²

Uji R² (koefisien determinasi) menunjukkan seberapa besar persentase variasi dalam variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variasi dalam variabel bebas. Nilai R² terletak antara 0 dan 1. Jika R² semakin mendekati 1, maka semakin besar variasi dalam variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variasi dalam variabel bebas. Hal ini berarti semakin tepat garis regresi tersebut untuk mewakili hasil observasi yang sebenarnya.

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tidak bebasnya, dengan ketentuan sebagai berikut:



$H_0 : b_1, b_2 = 0$; artinya tidak ada pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan.

$H_0 : b_1, b_2 \neq 0$; artinya ada pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan.

Apabila F (hitung) $> F$ (tabel) atau $P < \alpha$ (5%), maka H_0 ditolak yang berarti secara statistik paling tidak ada salah satu variabel bebas mempengaruhi variabel tidak bebas. Dan apabila F (hitung) $< F$ (tabel) atau $P > \alpha$ (5%), maka H_0 diterima yang berarti secara statistik tidak satupun variabel bebas mempengaruhi variabel tidak bebas.

Uji r-parsial

Uji r-parsial dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) yang ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi partial dengan $P < \alpha$ (5%).

Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, dengan ketentuan sebagai berikut :

$H_0 : b_i = 0$; artinya tidak ada pengaruh dari variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat.

$H_0 : b_i \neq 0$; artinya ada pengaruh dari variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat.

Apabila t (hitung) $> t$ (tabel) atau $P < \alpha$ (5%), maka H_0 ditolak yang berarti secara statistik variabel bebas secara individual tidak mempengaruhi variabel terikat. Dan apabila t (hitung) $< t$ (tabel) atau $P > \alpha$ (5%), maka H_0 diterima yang berarti secara statistik variabel bebas secara individual mempengaruhi variabel terikat.

HASIL

Deskripsi mengenai Variabel Karakteristik Individu (X1).

Berdasarkan hasil perhitungan distribusi frekuensi dapat dipaparkan mengenai jawaban responden tentang karakteristik individu dalam lingkungan kerja yang tecermin dalam 5 item pertanyaan sebagai berikut:

Item pertanyaan nomor 1 (kemampuan menjalankan tugas) menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu 18 (60%) responden menyatakan setuju dengan karakteristik individu akan pemahaman tentang tugas dalam bekerja, 6 (20%) responden menyatakan netral dengan karakteristik individu akan pemahaman tentang tugas dalam bekerja, 5 (16,7%) responden menyatakan sangat setuju dengan karakteristik individu akan pemahaman tentang tugas dalam bekerja sedangkan 1 (3,3%) responden menyatakan tidak setuju dengan karakteristik individu akan pemahaman tentang tugas dalam bekerja. Nilai *mean* 35,10 menunjukkan bahwa responden setuju dengan adanya karakteristik individu akan pemahaman tentang tugas dalam bekerja.

Item pertanyaan nomor 2 (menjalankan tugas dengan tepat) menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu 19 (63,3%) menyatakan setuju dengan karakteristik individu akan menjalankan tugas dengan tepat, 5 (16,7%) menyatakan sangat setuju dengan karakteristik individu akan menjalankan tugas dengan tepat, 5 (16,7%) menyatakan netral dengan karakteristik individu akan menjalankan tugas dengan tepat, sedangkan 1 (3,3%) menyatakan tidak setuju dengan karakteristik individu akan menjalankan tugas dengan tepat. Nilai *mean* sebesar 35,06 menunjukkan bahwa responden setuju dengan adanya karakteristik individu akan menjalankan tugas dengan tepat.

Item pertanyaan nomor 3 (kesempatan berprestasi) menunjukkan bahwa sebagian besar



responden yaitu 19 (63,3%) menyatakan setuju dengan karakteristik individu yang mempengaruhi semangat kerja, 5 (16,7%) menyatakan sangat setuju dengan karakteristik individu yang mempengaruhi semangat kerja, 4 (13,3%) menyatakan netral dengan karakteristik individu yang mempengaruhi semangat kerja sedangkan 2 (6,7%) menyatakan tidak setuju dengan karakteristik individu yang mempengaruhi semangat kerja. Nilai *mean* sebesar 35,10 menunjukkan bahwa responden setuju dengan adanya karakteristik individu akan kesempatan berprestasi yang dapat memberikan semangat kerja.

Item pertanyaan nomor 4 (ketepatan waktu saat masuk kerja) menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu 16 (53,3%) menyatakan setuju dengan karakteristik individu akan ketepatan waktu saat masuk kerja, 8 (26,7%) menyatakan sangat setuju dengan karakteristik individu akan ketepatan waktu saat masuk kerja, 5 (16,7%) menyatakan sangat netral dengan karakteristik individu akan ketepatan waktu saat masuk kerja sedangkan 1 (3,3%) menyatakan tidak setuju dengan karakteristik individu akan ketepatan waktu saat masuk kerja. Nilai *mean* 34,96% menunjukkan setuju dengan adanya karakteristik individu akan kesesuaian waktu atau ketepatan waktu saat masuk kerja.

Item pertanyaan nomor 5 (melakukan tugas secara mandiri) menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu 19 (63,3%) menyatakan setuju dengan karakteristik individu akan kemampuan untuk melakukan tugas secara mandiri, 7 (23,3%) menyatakan sangat setuju dengan karakteristik individu akan kemampuan untuk melakukan tugas secara mandiri, 3 (10%) menyatakan netral dengan karakteristik individu akan kemampuan untuk melakukan tugas secara mandiri sedangkan 1 (3,3%) menyatakan tidak setuju dengan karakteristik individu akan kemampuan untuk melakukan tugas secara mandiri. Nilai *mean* 34,96% menunjukkan bahwa responden setuju dengan karakteristik individu akan kemampuan untuk melakukan tugas secara mandiri.

Analisis terhadap sepuluh item terhadap karakteristik individu dan lingkungan kerja dilakukan dengan melihat pada *mean* yang dicapai. Dari hasil perhitungan *mean* pada variabel karakteristik individu diperoleh masing-masing *mean* 3.50 yang berarti karyawan setuju bahwa karakteristik individu yang dilakukan berdampak pada prestasi kerja (kedisiplinan, kreativitas, dan kemandirian melaksanakan tugas).

Deskripsi mengenai Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Berdasarkan hasil perhitungan distribusi frekuensi dapat dipaparkan mengenai jawaban responden tentang karakteristik individu dalam lingkungan kerja yang tecermin dalam 5 item pertanyaan sebagai berikut :

Item pertanyaan nomor 6 (tata letak) menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu 15 (50%) menyatakan setuju dengan lingkungan kerja akan tata letak yang mendukung untuk bekerja, 12 (40%) menyatakan netral dengan lingkungan kerja akan tata letak yang mendukung untuk bekerja, 2 (6,7%) menyatakan sangat setuju dengan lingkungan kerja akan tata letak yang mendukung untuk bekerja sedangkan 1 (3,3%) menyatakan tidak setuju dengan lingkungan kerja akan tata letak yang mendukung untuk bekerja. Nilai *mean* 35,40% menunjukkan bahwa responden setuju dengan adanya lingkungan kerja akan tata letak yang mendukung untuk bekerja.

Item pertanyaan nomor 7 (ventilasi) menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu 19 (63,3%) menyatakan setuju akan lingkungan kerja akan system ventilasi dalam ruangan kerja, 8 (26,7%) menyatakan netral akan lingkungan kerja akan sistem ventilasi dalam ruangan kerja, 2 (6,7%) menyatakan sangat setuju akan lingkungan kerja akan sistem ventilasi dalam ruangan kerja sedangkan 1 (3,3%) menyatakan tidak setuju akan lingkungan kerja akan sistem ventilasi dalam ruangan kerja. Nilai *mean* 35,26% menunjukkan bahwa responden menyatakan setuju dengan lingkungan kerja



akan sistem ventilasi dalam ruangan kerja yang mendukung untuk bekerja.

Item pertanyaan nomor 8 (peralatan) menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu 15 (50,0%) menyatakan setuju dengan adanya lingkungan kerja akan susunan peralatan dan perlengkapan yang rapi dalam tempat kerja, 7 (23,3%) menyatakan netral dengan adanya lingkungan kerja akan susunan peralatan dan perlengkapan yang rapi dalam tempat kerja, 5 (16,7%) menyatakan sangat setuju dengan adanya lingkungan kerja akan susunan peralatan dan perlengkapan yang rapi dalam tempat kerja sedangkan 3 (10,0%) menyatakan sangat setuju dengan adanya lingkungan kerja akan susunan peralatan dan perlengkapan yang rapi dalam tempat kerja. Nilai *mean* 35,26% menunjukkan bahwa responden setuju dengan lingkungan kerja akan susunan peralatan dan perlengkapan yang rapi untuk mendorong saat bekerja.

Item pertanyaan nomor 9 (kerja sama antar karyawan) menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu 21 (70,0%) menyatakan setuju dengan lingkungan kerja akan kerja sama antar karyawan, 5 (16,7%) menyatakan netral dengan lingkungan kerja akan kerja sama antar karyawan sedangkan 4 (13,3%) menyatakan sangat setuju dengan lingkungan kerja akan kerja sama antar karyawan. Nilai *mean* 35,03% menunjukkan bahwa responden menyatakan setuju dengan lingkungan kerja akan adanya kerja sama dalam bekerja.

Item pertanyaan nomor 10 (ketenangan dalam bekerja) menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu 19 (63,3%) menyatakan setuju dengan adanya lingkungan kerja akan ketenangan dalam bekerja, 8 (26,7%) menyatakan sangat setuju dengan adanya lingkungan kerja akan ketenangan dalam bekerja, 2 (6,7%) menyatakan netral dengan adanya lingkungan kerja akan ketenangan dalam bekerja sedangkan 1 (3,3%) menyatakan tidak setuju dengan adanya lingkungan kerja akan ketenangan dalam bekerja. Nilai *mean* 34,86% menunjukkan bahwa responden setuju dengan adanya lingkungan kerja yang dibutuhkan ketenangan dalam bekerja.

Analisis terhadap sepuluh item terhadap karakteristik individu dan lingkungan kerja dilakukan dengan melihat pada means yang dicapai. Dari hasil perhitungan *mean* pada variabel lingkungan kerja diperoleh masing-masing *mean* 3.52 yang berarti karyawan setuju bahwa lingkungan kerja yang dilakukan berdampak pada prestasi kerja (kedisiplinan, kreativitas, dan kemandirian melaksanakan tugas).

Deskripsi mengenai Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan distribusi frekuensi dapat dipaparkan mengenai jawaban responden tentang prestasi kerja karyawan yang tecermin dalam 6 item pertanyaan sebagaimana berikut :

Item pertanyaan nomor 11 (kecakapan kerja) menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu 16 (53,3%) responden menyatakan setuju dengan ketelitian yang menentukan hasil kerja, 9 (30,0%) responden menyatakan netral dengan ketelitian yang menentukan kualitas hasil kerja, 4 (13,3%) responden menyatakan sangat setuju dengan ketelitian yang menentukan kualitas hasil kerja sedangkan 1 (3,3%) responden menyatakan tidak setuju dengan ketelitian yang menentukan kualitas hasil kerja. Nilai *mean* sebesar 19,33% menunjukkan bahwa responden memiliki ketelitian untuk menentukan kualitas hasil kerja karyawan.

Item pertanyaan nomor 12 (keterampilan) menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu 17 (56,7%) responden menyatakan setuju dengan keterampilan dalam mencapai standar hasil kerja, 7 (23,3%) responden menyatakan netral dengan keterampilan dalam mencapai standar hasil kerja, 4 (13,3%) responden menyatakan setuju dengan keterampilan dalam mencapai standar hasil kerja sedangkan 2 (6,7%) responden menyatakan tidak setuju dengan keterampilan dalam mencapai standar hasil kerja. Nilai *mean* sebesar 19,33 menunjukkan bahwa dibutuhkan keterampilan dalam mencapai standar hasil kerja.



Item pertanyaan nomor 13 (laporan hasil kerja) menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu 17 (56,7) responden menyatakan setuju dengan adanya sarana dan prasarana yang mendukung untuk bekerja, 3 (23,3%) responden menyatakan netral dengan adanya sarana dan prasarana yang mendukung untuk bekerja sedangkan 6 (20,0%) responden menyatakan sangat setuju dengan adanya sarana dan prasarana yang mendukung untuk bekerja. Nilai *mean* sebesar 19,13 % menunjukkan bahwa sarana dan prasarana dapat mendukung para karyawan untuk bekerja.

Item pertanyaan nomor 14 (daya guna dan hasil guna) menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu 20 (66,7%) responden menyatakan setuju apabila beban kerja yang dikerjakan sesuai dengan standar waktu yang diberikan, 5 (16,7%) responden menyatakan netral apabila beban kerja yang dikerjakan sesuai dengan standar waktu yang diberikan, 3 (10,0%) responden menyatakan tidak setuju apabila beban kerja yang dikerjakan sesuai dengan standar waktu yang diberikan sedangkan 2 (6,7%) responden menyatakan sangat setuju apabila beban kerja yang dikerjakan sesuai dengan standar waktu yang diberikan. Nilai *mean* sebesar 19,40% menunjukkan bahwa beban kerja yang dikerjakan harus sesuai dengan standar waktu yang diberikan.

Item pertanyaan nomor 15 (hasil kerja) menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu 18 (60,0%) responden menyatakan setuju apabila keterlambatan kerja dapat mengurangi prestasi kerja karyawan, 6 (20%) responden menyatakan netral apabila keterlambatan kerja dapat mengurangi prestasi kerja karyawan, 5 (16,7%) responden menyatakan sangat setuju apabila keterlambatan kerja dapat mengurangi prestasi kerja karyawan sedangkan 1 (3,3%) responden menyatakan tidak setuju apabila keterlambatan kerja dapat mengurangi prestasi kerja karyawan. Nilai *mean* sebesar 19,20% menunjukkan bahwa keterlambatan dalam bekerja dapat mengurangi prestasi kerja karyawan.

Item pertanyaan nomor 16 (tanggung jawab terhadap penyelesaian tugas) menunjukkan bahwa

sebagian besar responden yaitu 19 (63,3%) responden menyatakan setuju apabila beban kerja yang diberikan perusahaan harus sesuai dengan kemampuan karyawan, 6 (20,0%) responden menyatakan sangat setuju apabila beban kerja yang diberikan perusahaan harus sesuai dengan kemampuan karyawan, 4 (13,3%) responden menyatakan netral apabila beban kerja yang diberikan perusahaan harus sesuai dengan kemampuan karyawan sedangkan 1 (3,3%) responden menyatakan tidak setuju apabila beban kerja yang diberikan perusahaan harus sesuai dengan kemampuan karyawan. Nilai *mean* sebesar 19,10% menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan perusahaan harus sesuai dengan kemampuan karyawan.

Analisis terhadap ke enam item terhadap karakteristik individu dan lingkungan kerja dilakukan dengan melihat pada *mean* yang dicapai. Hasil perhitungan *mean* pada prestasi kerja karyawan diperoleh *mean* sebesar 3.85 yang berarti prestasi kerja karyawan tinggi berdampak pada ketelitian yang menentukan kualitas kerja, keterampilan karyawan dan beban kerja yang dikerjakan harus sesuai dengan standar waktu yang diberikan.

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas diukur dengan membandingkan nilai korelasi masing-masing indikator dengan nilai korelasi (*r* tabel). Nilai *r* tabel *product moment* pada $\alpha = 0,005$ dan $n = 30$ sebesar 0,361. Dari pengolahan data terlihat dari 16 indikator yang diuji, semua indikator memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar dari *r* tabel, serta probabilitas lebih kecil dari $\alpha = 5\%$.

Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan pada item pertanyaan yang sudah valid. Instrumen dinyatakan tidak reliabel jika nilai reliabilitas yang diperoleh tidak mencapai 0,6. Dari pengolahan data terlihat bahwa variabel X1, variabel X2, dan variabel Y memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar 0,6 artinya semua variabel adalah reliabel.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Karakteristik Individu (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). Adapun hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 12 for windows disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier

Variabel	Keterangan	Koefisien Regresi	t _{hitung}	Sig.
X1	Karakteristik Individu	0.603	3.949	.001
X2	Lingkungan Kerja	0.524	2.915	.007
Konstanta		1.323		
R		0.911		
R ²		0.831		
Adjusted R Square		0.818		
F _{hitung}		66.147		
Sig.F		0.000		
N		30		

Variabel terikat = Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer diolah.

Dari hasil perhitungan Regresi (Tabel 1) diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,323 + 0,603 X_1 + 0,524 X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa nilai $b_1=0,603$ menunjukkan besarnya pengaruh variabel X_1 artinya jika X_1 berubah dengan satu satuan, maka Y akan berubah sebesar 0,603 satuan dengan anggapan X_2 tetap.

Nilai $b_2=0,524$ menunjukkan besarnya pengaruh variabel X_2 artinya jika X_2 berubah dengan satu satuan, maka Y akan berubah sebesar 0,524 satuan dengan anggapan X_1 tetap.

Uji Multiple R.

Nilai multiple R sangat tinggi, yaitu sebesar 0,911. Ini berarti seluruh variabel independen yaitu variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai hubungan yang

sangat kuat terhadap variabel dependen yaitu variabel prestasi kerja.

Uji R².

Nilai koefisien determinan (R^2) pada persamaan regresi tersebut tinggi, yaitu sebesar 0,831. Ini berarti 83,1% variasi dalam variabel prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variasi variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 16,9 % dapat dijelaskan oleh variabel lain.

Uji F.

Variabel independen yang terdiri dari variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja dengan nilai $F=66,147$ secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu variabel prestasi kerja, karena nilai $Sig=0,000<0,05$.

Uji r-parsial

Hubungan antara variabel X_1 (karakteristik individu) dan Y (prestasi kerja) di mana variabel lainnya dianggap konstan sangat tinggi dan searah ($r=0,882$ dengan $Sig.=0,000<0,050$). Sedangkan secara parsial hubungan kemampuan karyawan dengan Y (prestasi kerja) tinggi ($r=0,727$ dengan $Sig.=0,000<0,000$), dan hubungan sikap karyawan dengan Y (prestasi kerja) sangat tinggi ($r=0,822$ dengan $Sig.=0,000<0,000$).

Hubungan antara variabel X_2 (lingkungan kerja) dan Y (prestasi kerja) di mana variabel lainnya dianggap konstan sangat tinggi dan searah ($r=0,856$ dengan $Sig. =0,000<0,000$). Sedangkan secara parsial hubungan lingkungan fisik dengan Y (prestasi kerja) tinggi ($r=0,764$ dengan $Sig.=0,000<0,000$), dan hubungan lingkungan psikososial dengan Y (prestasi kerja) tinggi ($r=0,729$ dengan $Sig.=0,000<0,000$).

Uji t

Variabel X_1 dengan nilai $t = 3,949$ mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y, karena nilai $Sig. = 0,001 < 0,05$. Sedangkan variabel



X_2 dengan nilai $t = 2,915$ mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y , karena nilai $\text{Sig.} = 0,007 < 0,05$.

Berdasarkan uraian analisis tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja mempengaruhi variabel prestasi kerja karyawan di Bank Muamalat Cabang Malang, sehingga hipotesis terbukti.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian memperlihatkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja secara bersama-sama dengan prestasi kerja karyawan di Bank Muamalat Cabang Malang. Variabel-variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi efektif sebesar 83,1% terhadap prestasi kerja karyawan di Bank Muamalat Cabang Malang secara keseluruhan. Dari dua variabel tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di Bank Muamalat Cabang Malang. Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat hubungan antara karakteristik individu dengan peningkatan prestasi kerja.

Hasil penelitian dengan uji regresi memperlihatkan hubungan variabel-variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja secara sendiri-sendiri dengan prestasi kerja karyawan di Bank Muamalat Cabang Malang adalah sebagai berikut:

Karakteristik Individu

Hasil uji statistik korelasi dan regresi memberikan hasil bahwa variabel karakteristik individu mempunyai hubungan yang kuat terhadap prestasi kerja karyawan di Bank Muamalat Cabang Malang. Hubungan yang kuat dan searah memperlihatkan bahwa ada kecenderungan karakteristik individu yang terdiri dari kemampuan

dan sikap karyawan semakin meningkat, maka prestasi kerja karyawan akan semakin meningkat pula. Nilai rerata prestasi kerja karyawan bertambah sesuai dengan pertambahan karakteristik individu yang terdiri dari kemampuan dan sikap karyawan.

Hasil penelitian melalui uji statistik korelasi dan regresi memberikan hasil bahwa indikator kemampuan karyawan mempunyai hubungan yang bermakna dengan keeratan hubungan tinggi terhadap prestasi kerja karyawan di Bank Muamalat Cabang Malang.

Berdasarkan uji statistik korelasi dan regresi menunjukkan hasil bahwa indikator sikap karyawan mempunyai hubungan yang bermakna dengan keeratan hubungan sangat tinggi terhadap prestasi kerja karyawan di Bank Muamalat Cabang Malang.

Penelitian ini memperlihatkan bahwa hubungan antara karakteristik individu dengan indikator kemampuan karyawan yang terdiri dari menjalankan tugas dengan tepat, semangat kerja dengan prestasi kerja karyawan adalah sangat setuju. Karyawan sangat memahami tugas yang seharusnya dikerjakan sehingga dapat menjalankan tugas dengan tepat dan karena sangat memahami tugasnya dengan baik maka mereka mempunyai semangat kerja yang tinggi. Demikian juga dengan indikator sikap karyawan yang terdiri dari ketepatan waktu saat masuk kerja, melakukan tugas secara mandiri adalah sangat setuju. Karyawan memiliki disiplin yang sangat tinggi dan dalam menjalankan tugas secara mandiri.

Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Nurjaman (2008) dan Prabowo & Prawitasari (2007) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Riyadi & Kusnanto (2007) yang menemukan bahwa tidak hubungan antara karakteristik individu yang terdiri dari pengalaman, sikap, tingkat pendidikan serta jenis kelamin terhadap kinerja karyawan.



Lingkungan Kerja

Hasil uji statistik korelasi dan regresi memberikan hasil bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap prestasi kerja karyawan di Bank Muamalat Cabang Malang. Hubungan yang kuat dan searah memperlihatkan bahwa ada kecenderungan lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan fisik atau tempat kerja dan lingkungan psikososial semakin meningkat, maka prestasi kerja karyawan akan semakin meningkat pula. Nilai rerata prestasi kerja karyawan bertambah sesuai dengan pertambahan lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan fisik atau tempat kerja dan lingkungan psikososial.

Hasil penelitian melalui uji statistik korelasi dan regresi memberikan hasil bahwa indikator lingkungan fisik mempunyai hubungan yang bermakna dengan keeratan hubungan tinggi terhadap prestasi kerja karyawan di Bank Muamalat Cabang Malang. Hasil penelitian melalui uji statistik korelasi dan regresi memberikan hasil bahwa indikator lingkungan psikososial mempunyai hubungan yang bermakna dengan keeratan hubungan sangat tinggi terhadap prestasi kerja karyawan di Bank Muamalat Cabang Malang.

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa hubungan antara karakteristik individu dengan indikator kemampuan karyawan yang terdiri dari menjalankan tugas dengan tepat, semangat kerja dengan prestasi kerja karyawan adalah sangat setuju. Karyawan sangat memahami tugas yang seharusnya dikerjakan sehingga dapat menjalankan tugas dengan tepat dan karena sangat memahami tugasnya dengan baik maka mereka mempunyai semangat kerja yang tinggi. Demikian juga dengan indikator sikap karyawan yang terdiri dari ketepatan waktu saat masuk kerja, melakukan tugas secara mandiri adalah sangat setuju. Karyawan memiliki disiplin yang sangat tinggi dan dalam menjalankan tugas secara mandiri.

Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Nurjaman (2008) dan Prabowo & Prawitasari (2007) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang terdiri dari ruang kerja, perlengkapan kerja, rekan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap prestasi karyawan-karyawan di Bank Muamalat Cabang Malang. Hasil penelitian menunjukkan prestasi kerja karyawan Bank Muamalat Cabang Malang saat ini sebagian besar bertaraf baik. Karakteristik individu mempengaruhi prestasi kerja karyawan Bank Muamalat Cabang Malang dengan tingkat korelasi sangat kuat dan searah antara prestasi kerja dengan karakteristik individu. Lingkungan kerja mempengaruhi prestasi kerja karyawan Bank Muamalat Cabang Malang dengan tingkat korelasi sangat kuat dan searah antara prestasi kerja dengan lingkungan kerja. Hal ini mempertegas bahwa karyawan dapat melaksanakan aktivitasnya dengan baik, sehingga dicapai prestasi kerja yang optimal, apabila didukung oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang baik dan sesuai. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik dan sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Karakteristik individu dan lingkungan kerja mempengaruhi prestasi kerja karyawan Bank Muamalat Cabang Malang dengan tingkat korelasi sangat kuat dan searah antara prestasi kerja dengan karakteristik individu dan lingkungan kerja secara bersama-sama. Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja menunjukkan prestasi kerja individu adalah dasar dari prestasi kerja organisasi. Dari penelitian ini

dapat ditemukan bahwa prestasi kerja karyawan dapat terjadi tidak hanya menstimulasi dengan gaji dan bonus tinggi tetapi aspek-aspek lain yang membuat dirinya dapat melakukan tindakan yang mengarah pada peningkatan produktivitas kerja.

Saran

Pemberian pelayanan kepada para nasabah secara optimal sesuai dengan budaya kerja yang ada di Bank Muamalat Cabang Malang terus dipertahankan dan ditingkatkan. Lingkungan kerja dan kenyamanan dalam bekerja harus tetap diperhatikan untuk menunjang semangat dan hasil kerja para karyawan yang ada di Bank Muamalat Cabang Malang. Sarana dan prasarana yang ada di tempat kerja sangat mempermudah para karyawan dalam bekerja jadi agar lebih diperhatikan lagi kelengkapan sarana dan prasarana di Bank Muamalat Cabang Malang. Karyawan dapat melaksanakan aktivitasnya dengan baik, sehingga dicapai prestasi kerja yang optimal, apabila didukung oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang baik dan sesuai. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik dan sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Untuk para karyawan agar tetap mempertahankan prestasi kerjanya atau menambah prestasi kerja agar hasil kerja lebih maksimal di Bank Muamalat cabang Malang.

Bagi penelitian selanjutnya, perlu dilakukan penelitian mengenai karakteristik individu dengan menambah variabel biografikal yang melekat pada diri individu serta aspek-aspek lain yang lebih dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Penggunaan Structural Equation Model (SEM) disarankan juga bagi penelitian selanjutnya dalam menganalisis pengembangan variabel lain yang dipengaruhi oleh karakteristik individu dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Almalifah, S.M. 2004. Analisis Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi terhadap Perkembangan Karier Pegawai (Studi Kasus pada Kanwil VII Direktorat Jenderal Bea dan Cukai). *Tesis*. Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya.
- Anoraga. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: YKPN.
- Awan, M.R. 2002. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ulu*, <http://digilib.mmunsri.com>. Diakses Tanggal 20 November 2009.
- Hasibuan, M.S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Nitisemito, A. 1996. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Cetakan Sembilan. Edisi Ketiga. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Nurjaman, H. E. 2008. Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja serta Pengembangan Karier Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero). *Disertasi*. Universitas Airlangga Surabaya.
- Okatini, M., Purwana, R., & Djaja, I.M. 2007. Hubungan antara Faktor Lingkungan dan Karakteristik Individu dengan Kejadian Leptospirosis di Jakarta. *Medika*, Vol.33, No.11.
- Prabowo, R. & Prawitasari, J.E. 2007. Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kota Tanjungbalai Propinsi Sumatera Utara. *Working Paper Series*, No.15 (Juli). KMPK Universitas Gadjah Mada.



- Riyanto, S. & Kusnanto, H. 2007. Motivasi Kerja dan Karakteristik Individu Perawat di RSD. Dr.H. Moh. Anwar Sumenep Madura. *Working Paper Series*, No.18 (April).
- Subyantoro, A. 2009. Karakteristik Individu, Karakteristik Pelayanan, Karakteristik Organisasi, dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman Yogyakarta). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.11, No.1 (Maret), hal.11-19.
- Sugito, P. & Nurjannah, S. 2004. Analisis pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan dan Organisasi pada Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang. *Jurnal Penelitian Science*, Vol.16, No.01.