

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Kasus Pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru)**

Aula Wendi Saputra

Email: wendisaputra1294@gmail.com

Pembimbing: Drs. Kasmirudin, M.Si

Program Studi Administrasi Bisnis
Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Riau

Kampus Bina Widya Jl. H.R Soebrantas Km 12,5
Simpang Baru Pekanbaru 28293
Telp/Fax. 0761-63277

Abstract

This study aims to determine the effect of Work Environment and Individual Characteristics of Employee Performance (case at Hotel RatuMayang Garden Pekanbaru). Work Environment as variable (X1) Individual Characteristics as variable (X2) and Performance as (Y).

The method in this research is descriptive and quantitative by using SPSS 20 program. The sample used is 92 employees consisting of 10 departments. To determine the sample using census research method. Technique of collecting data through questionnaire.

The results of analysis using multiple linear regression, t test, and test f. It can be seen that work environment variables significantly influence employee performance, characteristic have an effect on signifikan to employee performance, and work environment and characteristic of individual have significant effect to employee performance.

Keywords: *Work Environment, Individual Characteristics, Performance*

1. PENDAHULUAN

A.Latar Belakang

Pada era globalisasi ini, sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi suatu perusahaan tidak dapat menghindari persaingan dengan perusahaan lain. Suatu perusahaan yang ingin berkembang harus mampu memanfaatkan sumberdaya yang telah ada secara optimal. Kondisi tersebut menuntut suatu organisasi atau perusahaan untuk

senantiasa melakukan berbagai inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan yang semakin ketat. Organisasi di abad-21 seperti saat ini dituntut untuk mempunyai keunggulan bersaing baik dalam hal kualitas produk, pelayanan, biaya maupun sumber daya manusia yang professional.

Manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi yaitu sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi, sehingga menjadikan manusia sebagai aset perusahaan yang harus dijaga ditingkatkan

efisiensi dan produktifitasnya (Hasibuan, 2002:12).

Lingkungan yang kondusif menjadi perhatian khusus perusahaan, sebab hal ini mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja, lingkungan baik, harmonis dan dinamis tentu membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Ketidaksihesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaksihnyamanan bagi karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya, sehingga para karyawan tidak bekerja secara efektif dan efisien. Menurut Nitisemito (2000:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Kemudian, berdasarkan hasil pra survei peneliti di lapangan pada kasus hotel ratu mayang garden pekanbaru, terdapat beberapa permasalahan lingkungan kerja, khususnya lingkungan kerja fisik seperti cat ruangan yang sudah memudar, baik itu interior dan eksterior ruangan, kurangnya penerangan di dalam ruangan dan beberapa alat kelengkapan kantor yang sudah mulai usang seperti meja dan kursi. Kemudian transportasi untuk operasional perusahaan yang sudah rusak dan perlu diperbaiki.

Menurut James (2004 : 87) “karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja.” Minat adalah sikap yang membuat seseorang senang akan obyek kecenderungan atau ide-ide tertentu. Pengertian karakteristik individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya seperti dalam hal pemikiran, prilaku, serta bakat-bakat kreatif yang dimiliki perorangan. Kemudian, berdasarkan hasil pra survey di lapangan pada kasus hotel ratu mayang garden pekanbaru, terdapat beberapa permasalahan karakteristik individu, yang merupakan beberapa factor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti halnya dalam pembagian karakteristik pekerjaan serta pembagian dari karakter

tugas dari pekerjaan yang sesuai berbagai bidang dan dukungan dari perusahaan tersebut.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50).

Hotel Ratu Mayang Garden adalah adalah salah satu hotel berbintang tiga yang berada di Pekanbaru. Hotel ini berlokasi sangat strategis yaitu di Jl. Jendral Sudirman No. 11 Pekanbaru, mudah dijangkau dari tempat hiburan, perbelanjaan, dan bandara. Hotel Ratu Mayang Garden memiliki fasilitas dan layanan yang terbaik, termasuk layanan mencuci. Eksterior bangunan berlantai enam yang bernuansa modern dengan arsitektur tradisional. Terdapat berbagai macam departemen yang memiliki tanggung jawab dan tugas pada Hotel Ratu Mayang Garden, dimana masing-masing departemen saling berhubungan dan bekerjasama untuk meningkatkan kualitas dan kemajuan hotel.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dalam latar belakang, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : **“Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru ?”**

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian :

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja pada hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru.

2. Untuk mengetahui karakteristik individu pada hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru.

Manfaat Penelitian :

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan tentang gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan, sumbangan pengetahuan dan informasi mengenai gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja yang ada di Hotel Ratu Mayang Garden guna meningkatkan kepuasan karyawan sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai.
3. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dari dunia praktis yang sangat berharga untuk dihubungkan dengan pengetahuan teoritis yang diperoleh di bangku kuliah.

D. Tinjauan Pustaka

1. Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2001:1) mendefinisikan “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya tempat seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Menurut **Sedarmayanti (2001:21)** secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu :

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Sedangkan **Tohardi, (2002)** menyatakan yang termasuk ke dalam lingkungan kerja fisik adalah ruangan, penerangan, gangguan dalam kerja (*noisy*), keadaan udara (kelembaban, temperature, sirkulasi udara), warna kebersihan, sedangkan yang termasuk lingkungan kerja non fisik adalah hubungan antar karyawan dan hubungan karyawan dengan atasan.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan Kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan, Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang hanya bisa dirasakan dan tidak bisa ditangkap secara langsung oleh panca indra manusia. Adapun macam-macam dan bentuk dari lingkungan kerja non fisik meliputi:

- a. Hubungan kerja antara bawahan dengan atasan.
- b. Hubungan antar pegawai.
- c. Tata kerja dan kemampuan menyesuaikan diri yang baik.

2. Karakteristik Individu

Karakteristik individu menurut **Ratih Hurriyati (2005:79)** merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman karakteristik individu merupakan factor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu.

Karakteristik individu dalam penelitian ini meliputi: Kemampuan, Nilai, Sikap, Minat.

- a. Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan **Robbins (2003)**. Dengan kata lain bahwa

kemampuan (*ability*) merupakan fungsi dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*), sehingga formulanya adalah $A : f(K.S)$.

b. Nilai

Menurut **Robbin (2003)**, nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.

c. Sikap (*attitude*)

Menurut **Robbins (2003)** sikap adalah pernyataan evaluative baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi.

d. Minat (*interest*)

Minat (*interest*) adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Minat orang terhadap jenis pekerjaanpun berbeda-beda (**Moh.As'ad,2004**).

3. Kinerja

Menurut **Rivai dan basri (2005:14)** mengatakan bahwa pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Keberhasilan suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan tergantung dari kemampuan dan keandalan sumberdaya manusia yang mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat didalam organisasi bersangkutan. Untuk itu diperlukan kinerja yang tinggi dari pelaku-pelaku kegiatan tersebut.

Indikator kinerja karyawan menurut **Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:378)** adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

3. Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum. Menurut **Zeithaml & Berry dalam Journal of Marketing (dalam Sudarmanto, 2009:14)** keandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan keandalan dalam pelayanan; akurat, benar dan tepat.

4. Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

5. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

E. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian. Jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti itu masih bersifat lemah dan perlu dilakukan pengujian secara empiris. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : “ diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja dan

karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru “.

F. Metode Penelitian

1. Lokasi Pengambilan Data

Penelitian ini dilakukan di Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru, yang beralamat di Jl. Jendral Sudirman No. 11 Pekanbaru. Lokasi ini dipilih oleh peneliti karena Hotel Ratu Mayang Garden salah satu hotel berkelas yang ada di Pekanbaru. Hotel ini terletak di pusat kota dan sangat mudah dijangkau oleh konsumen. Hotel Ratu Mayang Garden juga dekat dengan bandara sehingga sangat strategis.

2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah suatu himpunan unit atau individu dalam ruang lingkup yang diteliti. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Ratu Mayang Garden pada tahun 2015 berjumlah 92 orang.

b. Sampel

Sampel adalah sebagian kecil dari populasi yang dipilih peneliti terkait dengan permasalahan penelitian yang tujuannya untuk mewakili populasi. Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian sensus yaitu digunakannya semua populasi menjadi sampel (Arikunto, 2006). Jadi dalam penelitian ini, peneliti menetapkan sampel sebanyak 92 orang. Adapun alasan peneliti menggunakan metode ini karena jumlah populasi relatif kecil yaitu kurang dari 100 orang.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Skala pernyataan yang digunakan adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan secara luas yang meminta responden menandai derajat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap

masing-masing dari serangkaian pernyataan mengenai objek stimulus (Sugiyono:2012) dalam pengukurannya setiap item skala mempunyai bobot 1 sampai dengan bobot 5 skala likert. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana, dan analisis regresi linier berganda.

3. Pembahasan dan Hasil Penelitian

Sebelum melihat bagaimana pengaruh Lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner yang diberikan. Tujuan pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner adalah untuk meyakinkan bahwa kuesioner yang disusun akan benar-benar baik dalam mengukur gejala dan menghasilkan data yang valid.

3.1 Uji Validitas

Uji validitas data digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner. Pengujian validitas dari instrumen penelitian dilakukan dengan menghitung angka korelasi atau r hitung dari nilai jawaban tiap responden untuk tiap butir pertanyaan, kemudian dibandingkan dengan r_{tabel} . Nilai r_{tabel} diperoleh dengan persamaan $N-2 = 92 - 2 = 90 = 0,205$. Tingkat signifikansi 5%, maka didapat $r_{tabel} 0,205$. Setiap butir pertanyaan dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2011).

3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas hanya dapat dilakukan setelah suatu instrumen telah dipastikan validitasnya. Pengujian reliabilitas penelitian ini menggunakan koefisien *Cronbach Alpha* dengan bantuan program SPSS. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$ (Ghozali, 2011). Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,7 maka nilainya kurang baik. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan tidak reliabel.

3.3 Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program spss diperoleh data-data sebagaimana dapat dilihat.

Persamaan Regresi Linier Sederhana

$$Y = a + Bx + e$$

$$Y = 25,657 + 0,469X + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

- Nilai konstanta (a) sebesar 25,657. Artinya adalah apabila variabel lingkungan kerja diasumsikan nol (0), maka kinerja karyawan sebesar 25,657.
- Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,469. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan sebesar satu satuan lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar sebesar 0,469.

3.4 Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda dengan beberapa variabel bebas dan satu buah variabel terikat. Regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja (X1) dan karakteristik individu (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Ratu Mayang Garden. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS, diperoleh data-data seperti berikut.

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

$$Y = 19,229 + 0,129X_1 + 0,419X_2 + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

- Nilai konstanta (a) sebesar 19,229. Artinya adalah apabila variabel independen diasumsikan nol (0), maka kinerja karyawan sebesar 19,229.
- Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,129. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,129 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel karakteristik individu sebesar 0,419. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan karakteristik individu sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja

karyawan sebesar 0,419 dengan asumsi variabel lain tetap.

- Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

3.5 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Kinerja). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Diketahui R Square merupakan koefisien determinasi. Dan diperoleh nilai R Square sebesar 0,570 Artinya bahwa sumbangan pengaruh variabel Independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 57%. Sedangkan sisanya 43% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

3.6 Pengujian Secara Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X_2 (karakteristik individu) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Secara terpisah atau parsial. Dari tabel 3.23 diketahui nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5 % dengan persamaan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= n - k - 1; \alpha / 2 \\ &= 92 - 1 - 1; 0,05 / 2 \\ &= 90 ; 0,025 \\ &= 1,987 \end{aligned}$$

keterangan: n : jumlah
k : jumlah variabel bebas
1 : konstan

Kriteria pengambilan keputusannya adalah :

1. H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

2. H_a diterima jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Hipotesis 2

Karakteristik individu, diketahui $t \text{ hitung}$ (5,716) $> t \text{ tabel}$ (1,987) dan $\text{Sig.}(0,000) < 0,05$, yang artinya H_0 ditolak H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik individu secara individual atau parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.7 Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Diketahui $F \text{ hitung}$ sebesar 16,485 dengan signifikansi 0,000. $F \text{ tabel}$ dapat diperoleh sebagai berikut:

$$\begin{aligned} F \text{ tabel} &= n - k - 1 ; k \\ &= 92 - 2 - 1 ; 2 \\ &= 89 ; 2 \\ &= 3,099 \end{aligned}$$

Keterangan n : jumlah sampel
 k : jumlah variabel bebas
 1 : konstan

Hipotesis 3

Dengan demikian diketahui $F \text{ hitung}$ (16,485) $> F \text{ tabel}$ (3,099) dengan $\text{Sig.}(0,000) < 0,05$, yang artinya H_0 ditolak H_a diterima. Maka dapat diketahui bahwa variabel dependen (lingkungan kerja dan kinerja karyawan), secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel independen (kinerja karyawan). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru.

4. Kesimpulan dan Saran

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, selanjutnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru dinilai sudah sangat baik, artinya lingkungan kerja yang ada di Hotel Ratu Mayang Garden sudah sesuai dengan ketentuan dan tuntutan karyawan. Namun jika dilihat dari total skor masing-masing dimensi lingkungan kerja, dimensi

lingkungan kerja fisik relatif lebih tinggi sedangkan dimensi *lingkungan kerja non fisik* relatif lebih rendah. Ini berarti bahwa perusahaan Hotel Ratu Mayang Garden masih perlu meningkatkan kualitas lingkungan kerja non fisik untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Karakteristik individu pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru dinilai sudah sangat baik, artinya karakteristik individu karyawan yang bekerja di Hotel Ratu Mayang Garden sudah baik dalam menyikapi setiap kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh perusahaan. Namun dilihat dari total skor masing-masing dimensi karakteristik individu, dimensi sikap relatif lebih tinggi sedangkan dimensi kemampuan lebih rendah. Ini berarti bahwa perusahaan Hotel Ratu Mayang Garden masih perlu meningkatkan kemampuan kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
 3. Kinerja karyawan pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru memiliki tingkat kinerja yang baik. Namun jika dilihat dari total skor masing-masing dimensi kinerja karyawan, dimensi kehadiran dan kemampuan bekerja sama relatif lebih tinggi sedangkan dimensi kualitas relatif lebih rendah. Ini berarti bahwa perusahaan Hotel Ratu Mayang Garden masih perlu meningkatkan kualitas kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
 4. Berdasarkan pengujian secara parsial (uji-t), dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dan variabel karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pengujian secara simultan (uji-F), dapat disimpulkan bahwa variabel gaya lingkungan kerja dan karakteristik individu secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.
- ### 2. Saran
- Dari hasil penelitian dan kesimpulan yang sudah dijelaskan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru, sehingga disarankan bagi pimpinan perusahaan untuk dapat menjaga dan meningkatkan lingkungan kerja. Dimensi lingkungan kerja yang harus ditingkatkan yaitu dimensi *lingkungan kerja non fisik*.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru, sehingga disarankan bagi perusahaan untuk dapat melakukan pembinaan dan peningkatan karakteristik karyawan. Dimensi yang harus ditingkatkan yaitu lingkungan kemampuan karyawan. Dengan karakteristik individu yang bagus, karyawan akan semakin mampu untuk menyelesaikan tugas-tugas dan target yang diberikan oleh perusahaan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru memiliki tingkat kinerja yang baik, sehingga disarankan bagi perusahaan Hotel Ratu Mayang Garden untuk dapat menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan terutama pada dimensi kualitas kerja.
4. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dalam hal yang sama diharapkan dapat terus mengembangkan penelitian ini. Sebaiknya tidak hanya melihat pengaruh saja melainkan hubungan antar variabel dan menambahkan variabel lainnya.

Daftar Pustaka

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V. Jakarta: Rineka Cipta.

Assauri, Sofjan. 2004. *Manajemen produksi dan operasi*. Edisi Revisi. Fakultas Ekonomi UI. Jakarta.

Guritno, dan Waridin. 2005. *Pengaruh persepsi karyawan mengenai perilaku kepemimpinan, kepuasan kerja dan*

motivasi terhadap kinerja. JBRI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.

Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*

Edisi 2: BPFE Yogyakarta.

Hasibuan, S.P Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Luthans, 2012:334 *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Terjemahan: Vivin Andhika. Yogyakarta: Andi

Maslow (Gibson, 1996:189-190). *Motivasi dan Kepribadian I (Teori Motivasi dan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)*. Jakarta. PT.PBP

Moh. As'ad, (2004). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty

Nitisemito, Alex. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Ratih Hurriyati, 2005, *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen*; Bandung: ALFABETA.

Rivai, dan Basri (2005:14). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta.

Robbin, Stephen 1996. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Perbalindo, 1996

Robbins, Stephen. 2003. *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh)*, Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta : PT. Macanan Jaya Cemerlang

Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa Jakarta : Salemba Empat

Robert L. Mathis & John H. Jackson, *Human Resources Management, Edisi Sepuluh*, Penerbit Salemba Empat, 2006.

Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: MandarMaju.

- Sedarmayanti. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Stoner, James, AF., dan R. Edward Freeman. 1986, *Management*. 4th ed. Englewood Cliffs : Prentice hall international.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiarto dan Dergibson Siagian. 2000. *Metode Statistika Untuk Bisnis dan Ekonomi*. PT Gramedia Pustaka Utama : Jakarta
- Tohardi, (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung
- Umar, Husein. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis* Edisi 1. Jakarta : Rajawali Pers.
- Umar. 2008:28. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama