



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN

PADA PT. AIR MINUM BANDARMASIH (PERSERODA)

(The Influence of Work Environment and Individual Characteristics on Employee Performance at PT. AIR MINUM BANDARMASIH (PERSERODA))

Luthfia Salsabila¹, Nurhikmah², dan Akhmad Aspiannor³

^{1,2,3}STIMI Banjarmasin

Email: luthfiasalsabila52@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the influence of work environment and individual characteristics on employee performance at PT Air Minum Bandarmasih (Perseroda). The work environment is assessed through physical and non-physical aspects, while individual characteristics include ability, values, attitudes, and interests. This research applies a quantitative approach with a probability sampling method, involving 79 respondents from a total population of 374 employees. The data were analyzed using multiple linear regression. The results indicate that partially, the work environment does not have a significant effect on employee performance, whereas individual characteristics have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, the work environment and individual characteristics significantly influence employee performance with a contribution of 55.1%, while the remaining 44.9% is influenced by other variables not examined in this study. These findings highlight that employee performance is more strongly driven by internal factors related to individual characteristics rather than the relatively uniform work environment conditions. The study suggests that the company should focus on human resource development by improving competencies, enhancing work attitudes, and ensuring proper placement aligned with employees' interests and abilities in order to optimize performance outcomes.

Keywords: Environment, Individual Characteristics, Employee Performance, Human Resources

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT Air Minum Bandarmasih (Perseroda). Faktor lingkungan kerja dinilai dari aspek fisik dan non-fisik, sedangkan karakteristik individu mencakup kemampuan, nilai, sikap, dan minat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode probability sampling dan diperoleh 79 responden dari populasi 374 karyawan. Analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, lingkungan kerja dan karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 55,1%, sementara 44,9% sisanya dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini. Temuan ini menegaskan bahwa kinerja karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor internal berupa karakteristik individu dibandingkan kondisi lingkungan kerja yang relatif seragam. Implikasi penelitian ini mengarahkan perusahaan untuk memperkuat pengembangan sumber daya manusia melalui peningkatan kompetensi, pembinaan sikap kerja, serta penempatan karyawan yang sesuai dengan minat dan kemampuan untuk mendukung pencapaian kinerja optimal.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset berharga dalam suatu organisasi karena memiliki kontribusi langsung terhadap kelancaran operasional dan pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan perlu memastikan bahwa kualitas sumber daya manusia selalu ditingkatkan melalui pengelolaan yang efektif dan lingkungan kerja yang mendukung agar karyawan dapat berkinerja optimal (Robbins & Judge, 2017; Ida Farida & Makna Fauzi, 2020). Kinerja karyawan juga menjadi penentu keberhasilan perusahaan dalam menjaga daya saing dan keberlanjutan usaha (Adhari, 2020).

Lingkungan kerja yang baik menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung karyawan mencapai target kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta memadai dari segi fasilitas akan memengaruhi kemampuan dan semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Sejalan dengan penelitian (Harmah et al., 2025) lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan produktivitas karyawan karena suasana kerja berperan dalam membangun motivasi selama bekerja. Senada dengan itu, (Handayani et al., 2023) juga menunjukkan bahwa ruang kerja yang tertata baik dan interaksi kerja yang harmonis mampu memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, karakteristik individu turut memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Setiap karyawan memiliki kemampuan, pengalaman, dan kepribadian yang berbeda sehingga menghasilkan capaian kerja yang juga tidak sama. Penelitian yang dilakukan oleh (Aini et al., 2025) menjelaskan bahwa karakteristik individu yang kuat mendorong karyawan untuk lebih bertanggung jawab, beradaptasi cepat, dan meningkatkan kualitas kerja mereka. Pendapat serupa juga dikemukakan oleh (Sari et al., 2025) bahwa perbedaan individu dalam aspek kemampuan dan dorongan internal menjadi faktor yang menentukan keberhasilan seseorang dalam mencapai kinerja yang ditargetkan.

PT Air Minum Bandarmasih (Perseroda) sebagai Badan Usaha Milik Daerah yang memberikan pelayanan air bersih kepada masyarakat Kota Banjarmasin dan sebagian wilayah Banjar serta Barito Kuala, memiliki kebutuhan akan kinerja karyawan yang maksimal untuk menunjang kualitas layanan. Peningkatan jumlah pelanggan serta tuntutan pelayanan publik yang semakin maju menuntut perusahaan untuk mengelola lingkungan kerja yang lebih baik sekaligus memperhatikan karakteristik individu karyawannya. Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa meskipun fasilitas kerja seperti AC, ventilasi, dan sistem keamanan telah tersedia, masih terdapat perbedaan produktivitas antar karyawan akibat beban kerja yang beragam dan kemampuan adaptasi yang berbeda. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor lingkungan kerja saja tidak cukup, sehingga karakteristik individu juga harus diperhatikan untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

Hasil penelitian terdahulu kebanyakan menganalisis lingkungan kerja atau karakteristik individu secara terpisah terhadap kinerja karyawan. Masih terbatas penelitian yang menguji kedua variabel tersebut secara bersamaan, khususnya pada perusahaan daerah air minum. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki *novelty* dengan menghadirkan model analisis yang menilai pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Air Minum Bandarmasih (Perseroda).

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi tempat karyawan berinteraksi dan melaksanakan tugas yang mencakup aspek fisik maupun non-fisik, serta fasilitas dan struktur pendukung yang memengaruhi kinerja mereka (Saliding dkk., 2019; Hidayat & Cavorina, 2018; Vanali Jacobis dkk., 2017). Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman, aman, dan kondusif sehingga mendorong motivasi, produktivitas, dan hubungan kerja yang harmonis antar karyawan (Pardede, 2020; Malau, 2020). Lingkungan kerja yang positif tercermin dari adanya dukungan, rasa saling menghormati, dan penyelesaian masalah secara kooperatif (Bahri, 2019). Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik seperti pencahayaan, suhu, kebersihan, tingkat kebisingan, serta keselamatan kerja, dan lingkungan non-fisik yang meliputi hubungan sosial di tempat kerja (Sedarmayanti, 2017). Faktor yang memengaruhinya antara lain sirkulasi udara, pencahayaan, dan kebersihan, sementara indikator penilaiannya mencakup luas ruangan, pencahayaan, dan suhu udara sebagai penunjang efektivitas kerja karyawan (Wijaya & Susanty, 2017; Daryanto, 2017).

Karakteristik Individu

Karakteristik individu merupakan ciri khas yang membedakan seseorang dengan orang lain yang tercermin dari kemampuan, sikap, nilai, minat, serta cara seseorang berpikir dan bertindak dalam menghadapi pekerjaan dan lingkungan sekitarnya (Kridharta & Rusdianti, 2017; Robbins & Judge, 2017). Perbedaan karakter ini memengaruhi motivasi, persepsi, kebahagiaan kerja, dan pada akhirnya menentukan kinerja karyawan (Putra, 2022; Sihombing et al., 2018). Karakteristik individu dapat ditinjau melalui aspek biologis seperti usia dan lama bekerja, serta aspek psikologis seperti kepribadian, persepsi, dan sikap (Taufik, 2015). Setiap individu memiliki kemampuan, kebutuhan, rencana masa depan, serta proses adaptasi yang berbeda-beda, dan hal tersebut dipengaruhi oleh kondisi lingkungan tempat ia bekerja (Rahman et al., 2020). Indikator utama karakteristik individu meliputi kemampuan dalam menyelesaikan tugas, nilai yang dianut, sikap terhadap pekerjaan, serta minat terhadap jenis pekerjaan tertentu yang menjadi dasar kecocokan seseorang dalam suatu posisi (Fauziah, 2019).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, yang dapat dinilai dari kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan sesuai standar perusahaan (Daryanto, 2017; Muhammad et al., 2016; Syafrina, 2017). Kinerja berperan penting dalam keberhasilan organisasi karena mencerminkan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Faktor yang memengaruhi kinerja meliputi faktor individu seperti kemampuan, pengalaman, etos kerja, dan rasa tanggung jawab; faktor psikologis seperti motivasi dan sikap; serta faktor organisasi seperti lingkungan kerja dan dukungan fasilitas (Daryanto, 2017). Kinerja karyawan dapat diukur melalui kualitas hasil kerja, kuantitas pekerjaan yang diselesaikan, efektivitas penggunaan sumber daya, tingkat kemandirian dalam bekerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, serta kemampuan berkomunikasi dalam pelaksanaan tugas (Lestary & Chaniago, 2017).



METODE PENELITIAN

Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Air Minum Bersih Bandarmasih (Perseroda) JL Ahmad Yani, No. 12, Kebun Bunga, Kec. Banjarmasin Timur. Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Air Minum Bandarmasih (Perseroda) yang berjumlah 374 orang. Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling, yaitu memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi untuk terpilih sebagai sampel penelitian. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan margin of error 10%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 79 karyawan. Dengan demikian, jumlah responden dalam penelitian ini adalah 79 karyawan PT Air Minum Bandarmasih (Perseroda).

HASIL DAN PEMBAHASAN

PDAM Kota Banjarmasin bermula pada tahun 1937 saat pemerintah Belanda mendirikan perusahaan penyedia air minum bernama "*Water Leijding Hendrief*" yang melayani 800 rumah tangga, kemudian direstrukturisasi menjadi PDAM pada tahun 1976. Seiring perkembangan, PDAM terus meningkatkan kapasitas dan kualitas layanan, termasuk ekspansi Instalasi Pengolahan Air Pramuka II melalui dukungan pemerintah Italia pada periode 1993–2004, hingga mencapai kapasitas 1.500 liter per detik dan mencakup 163.140 sambungan rumah tangga pada tahun 2005. Saat ini, PT. Air Minum Bandarmasih (Perseroda) telah mencapai cakupan layanan hingga 99,9% dengan 166.261 pelanggan serta terus melakukan peningkatan kapasitas reservoir dan jaringan pipa untuk memenuhi kebutuhan air bersih masyarakat. Selain itu, kemajuan dalam manajemen SDM, teknologi informasi, sistem pembayaran, dan layanan sambungan baru menunjukkan bahwa PDAM terus bertransformasi menjadi perusahaan layanan publik yang modern dan responsif.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas
Hasil Uji Normalitas - One Sample Kolmogorov - Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		79
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.45828005
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.081
	Negative	-.103
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.039 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil *Output* SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 1 diatas, diperoleh nilai signifikansi $0.39 > 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinieritas

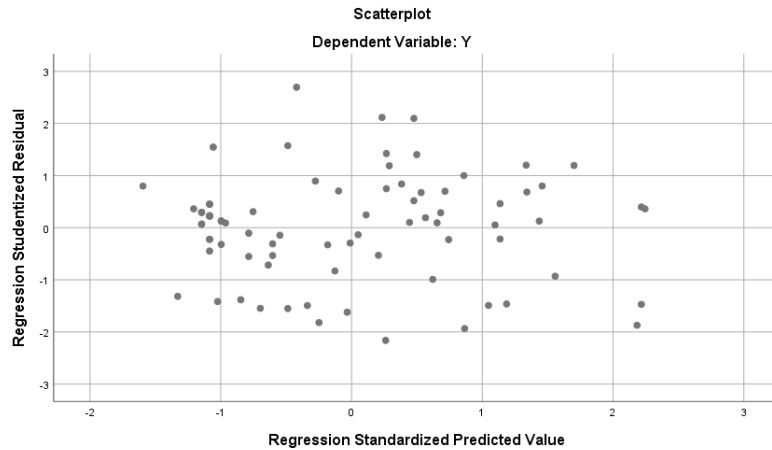
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.652	6.232		.907	.367		
	Lingkungan Kerja	.301	.185	.147	1.630	.107	.723	1.384
	Karakteristik Individu	.739	.102	.654	7.230	.000	.723	1.384

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil *output* SPSS 26, 2025

Dari tabel 2 dapat dilihat bahwa kedua variabel independen memiliki nilai tolerance sebesar $0,723 > 0,10$ serta nilai VIF sebesar $1,384 < 10$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dalam model, sehingga model regresi layak digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1 Grafik Scatterplot

Sumber: Hasil *Output* SPSS 26, 2025

Berdasarkan gambar, titik residual tersebar secara acak di atas dan di bawah garis nol tanpa pola yang jelas. Hal ini menunjukkan tidak adanya gejala heteroskedastisitas, sehingga asumsi regresi mengenai varians residual yang konstan telah terpenuhi.

4. Uji Linieritas

Tabel 3 Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table						
			Sum of Squares	df	Mean Square	F
Y *	Between Groups	(Combined)	1404.439	13	108.034	3.429
		Linearity	835.252	1	835.252	26.514
		Deviation from Linearity	569.186	12	47.432	1.506
	Within Groups		2047.637	65	31.502	
	Total		3452.076	78		

ANOVA Table						
			Sum of Squares	df	Mean Square	F
Y *	Between Groups	(Combined)	2341.330	20	117.066	6.113
		Linearity	1847.513	1	1847.513	96.472
		Deviation from Linearity	493.817	19	25.990	1.357
	Within Groups		1110.746	58	19.151	
	Total		3452.076	78		

Sumber: Hasil *Output* SPSS 26, 2025

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai signifikansi linearity untuk variabel Lingkungan Kerja (X_1) sebesar $0,145 > 0,05$ dan untuk variabel Karakteristik Individu (X_2) sebesar $0,186 > 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan.

Analisa Hasil

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.652	6.232		.907	.367		
	Lingkungan Kerja	0.301	0.185	0.147	1.630	0.107	0.723	1.384
	Karakteristik Individu	0.739	0.102	0.654	7.230	0.000	0.723	1.384

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil *Output* SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh nilai konstanta (α) sebesar 5,652, dengan nilai koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0,301 dan variabel Karakteristik Individu (X_2) sebesar 0,739. Sehingga persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 5,652 + 0,301X_1 + 0,739X_2 + e$$

Yang berarti:

1. Nilai konstanta sebesar 5,652 menunjukkan bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Kinerja Karyawan berada pada angka 5,652.
2. Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0,301 menunjukkan adanya pengaruh positif atau searah terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,301 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Koefisien regresi Karakteristik Individu (X_2) sebesar 0,739 menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Karakteristik Individu akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,739 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Meskipun Lingkungan Kerja berpengaruh positif, ketidaksignifikanan secara statistik ($p = 0,107$) mengindikasikan bahwa kondisi fisik kerja di PDAM mungkin sudah menjadi hal yang terbiasa bagi karyawan sehingga tidak terlalu memengaruhi kinerja mereka. Hal ini diperkuat oleh hasil wawancara yang menyatakan bahwa: "*Kami terbiasa bekerja dengan peralatan lama selama masih berfungsi*," (Manajer Produksi, 2025), yang menunjukkan adanya budaya adaptif terhadap fasilitas kerja yang tidak sepenuhnya ideal.

Koefisien Determinasi

Tabel 5 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.742 ^a	0.551	0.539	4.517	1.720
a. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 5 nilai R^2 (*R square*) sebesar 0.551 atau sebesar 55,1%. Sehingga nilai tersebut dapat dikatakan bahwa besarnya pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Karakteristik Individu (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 55,1% sedangkan 44,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis

1. Uji t

Tabel 6 Hasil Uji t

Variabel Independen	Variabel Dependen	Nilai sig	Prob	Hasil
LK	KK	0.107	0.05	Tidak Signifikan
KI	KK	0.000	0.05	Signifikan

LK = Lingkungan Kerja
KI = Karakteristik Individu
KK = Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel hasil uji parsial, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0.107 > 0.05$, sehingga secara statistik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja di PT Air Minum Bandarmasih (Perseroda) belum mampu memberikan perbedaan terhadap hasil kerja karyawan secara nyata. Sebaliknya, variabel karakteristik individu menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, yang berarti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_0 pada hipotesis pertama diterima (tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan), sedangkan H_0 pada hipotesis kedua ditolak dan H_a diterima, yang mengindikasikan bahwa karakteristik individu memiliki peranan penting dalam peningkatan kinerja karyawan di perusahaan.

2. Uji F (Simultan)

Tabel 7 Hasil Uji F

Variabel Independen	Variabel Dependen	Fhitung	Ftabel	Sig	Prob.	Hasil
LK						
KI	LKH	46.613	3.97	0.000	0.05	Signifikan

LK = Lingkungan Kerja

KI = Karakteristik Individu

KK = Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa nilai signifikansi gabungan dari variabel lingkungan kerja (X1) dan karakteristik individu (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0.000 < 0.05$, dengan nilai F hitung $46.613 > F$ tabel 3.97. Artinya, kedua variabel independen tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Air Minum Bandarmasih (Perseroda). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti lingkungan kerja dan karakteristik individu secara bersama-sama memberikan kontribusi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja di PT Air Minum Bandarmasih (Perseroda) dinilai melalui aspek fisik dan non-fisik. Pada indikator fisik, fasilitas kerja seperti meja, kursi, dan alat pendukung dinilai sudah mendukung kenyamanan bekerja sehingga dapat mendorong motivasi dan efektivitas pekerjaan. Namun pada indikator non-fisik, beberapa karyawan merasa beban kerja cukup tinggi sehingga memunculkan tekanan yang dapat memengaruhi kenyamanan dan semangat kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga faktor lain seperti karakteristik individu, motivasi, serta kebiasaan kerja dinilai lebih berperan dalam menentukan kinerja. Meskipun demikian, ketika diuji secara simultan bersama karakteristik individu, lingkungan kerja tetap memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Perbedaan temuan ini terlihat jika dibandingkan dengan beberapa penelitian terdahulu dalam artikel terlampir yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan karena suasana kerja yang nyaman mampu meningkatkan produktivitas serta kinerja secara optimal. Perbedaan tersebut diduga terjadi karena kondisi lingkungan kerja di PT Air Minum Bandarmasih relatif seragam dan stabil sehingga tidak memberikan variasi yang cukup besar untuk menimbulkan perbedaan kinerja antar pegawai. Oleh sebab itu, perusahaan tetap perlu memperhatikan aspek non-fisik seperti pengelolaan beban kerja, hubungan antar karyawan, serta dukungan atasan agar potensi peningkatan kinerja dapat lebih maksimal.

2. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan

Karakteristik individu dalam penelitian pada PT Air Minum Bandarmasih (Perseroda) meliputi indikator kemampuan, nilai, sikap, dan minat. Hasil penilaian menunjukkan bahwa indikator minat memperoleh skor tertinggi karena karyawan merasa antusias dan senang terlibat dalam aktivitas kerja, sehingga memunculkan

dorongan intrinsik yang meningkatkan produktivitas. Namun demikian, indikator sikap memperoleh nilai terendah, yang mengindikasikan masih terdapat hambatan dalam interaksi dan kerja sama antarkaryawan sehingga dapat mengurangi efektivitas dalam penyelesaian tugas. Temuan ini sejalan dengan teori (Robbins & Judge, 2017) yang menegaskan bahwa karakteristik individu mempengaruhi perilaku dan pencapaian kinerja, dimana minat mendorong semangat kerja dan sikap menentukan kualitas lingkungan hubungan kerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan studi terdahulu yang menunjukkan bahwa karakteristik individu, termasuk sikap dan kemampuan interpersonal, memiliki pengaruh penting terhadap kualitas kerja karyawan. Selain itu, penelitian lain menyimpulkan bahwa kinerja karyawan akan optimal apabila aspek minat, dorongan kerja, dan kemampuan bekerja dapat dijalankan secara selaras dalam organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja di PT Air Minum Bandarmasih (Perseroda) tidak hanya memerlukan pengembangan kompetensi teknis, tetapi juga pembinaan sikap dan hubungan sosial yang positif antarpegawai agar kinerja lebih maksimal.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan PT Air Minum Bandarmasih (Perseroda) dinilai melalui indikator kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, dan kemampuan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa inisiatif menjadi aspek dengan skor tertinggi karena karyawan memiliki tanggung jawab dan dorongan proaktif dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun, indikator ketepatan waktu masih rendah sehingga dapat menghambat efektivitas koordinasi kerja. Secara simultan, lingkungan kerja dan karakteristik individu terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana lingkungan kerja menyediakan dukungan fisik dan psikologis, sedangkan karakteristik individu berperan sebagai faktor internal pendorong motivasi dan perilaku kerja produktif. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan di sektor layanan publik seperti perusahaan air minum daerah. Meskipun demikian, secara parsial lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang kemungkinan disebabkan kondisi lingkungan kerja perusahaan relatif seragam sehingga tidak menciptakan perbedaan yang mencolok pada hasil kerja. Sebaliknya, karakteristik individu memberi kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja, diperkuat oleh temuan bahwa kemampuan dan sikap kerja memiliki peran penting dalam mendukung produktivitas karyawan. Hal ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas SDM melalui pengembangan sikap, motivasi, dan kemampuan menjadi prioritas penting bagi perusahaan agar kinerja dapat terus ditingkatkan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Air Minum Bandarmasih (Perseroda), sehingga peningkatan kinerja lebih banyak dipengaruhi oleh faktor lain di luar kondisi lingkungan kerja. Sebaliknya, karakteristik individu terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dimana kemampuan, sikap, nilai, dan minat yang baik mendorong karyawan bekerja lebih optimal. Secara simultan, lingkungan kerja dan karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun karakteristik individu memiliki pengaruh yang lebih dominan, menegaskan bahwa sektor



pelayanan publik seperti perusahaan daerah air minum sangat membutuhkan kualitas SDM yang unggul untuk mendukung pencapaian target perusahaan.

Sejalan dengan temuan tersebut, perusahaan disarankan untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja baik secara fisik maupun nonfisik serta memperkuat komunikasi dan dukungan antar karyawan agar suasana kerja lebih nyaman dan produktif. Selain itu, program pengembangan SDM berbasis kompetensi, pembinaan sikap kerja, serta pemberian kesempatan peningkatan potensi perlu terus dioptimalkan agar karakteristik individu karyawan semakin selaras dengan kebutuhan pekerjaan. Proses seleksi dan penempatan karyawan juga perlu memperhatikan kecocokan minat dan kemampuan dengan tugas yang dijalankan untuk mendukung kinerja lebih maksimal. Perusahaan diharapkan membangun budaya kerja berorientasi kinerja yang menumbuhkan inisiatif dan tanggung jawab pribadi. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan variabel lain seperti motivasi, kepemimpinan, kompensasi, dan kepuasan kerja agar memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan BUMD.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari. (2020). *Kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut*.
- Aini, Y.N., Nurhikmah, & Nurdin, M. (2025). Analisis pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Ahmad Yani Banjarmasin. *SERVQUAL: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 141–150.
- Bahri, S., & Siahaan, S. (2019). Pengaruh penempatan pegawai, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT PLN Unit Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1).
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan* (1st ed.). Gava Media.
- Daryanto. (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Gava Media.
- Farida, S. I., & Fauzi, M. M. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat. *Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial*, 1(2), 63–73.
- Fauziah, N. H. (2019). Pengaruh karakteristik individu dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bagian twisting pada PT. Dewa Sutratex II Cimahi.
- Handayani, R., Nurhikmah, & Nurdin, M. (2023). Pengaruh kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan. *SERVQUAL: Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 90–98.



- Harmah, Nurhikmah, & Abd Wahab. (2025). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Puji Surya Indah Banjarmasin. *SERVQUAL: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 1–10.
- Hidayat, R., & Cavorina, A. (2018). Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cladtek BI Metal Manufacturing. *Journal of Applied Business Administration*, 1(2), 337–347.
- Jacobis, G. V., Kojo, C., & Wenas, R. S. (2017). Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 5(2).
- Kridharta, D., & Rusdianti, E. (2017). Analisis pengaruh karakteristik individu, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 10(3), 60–76.
- Malau, M. K., & Wasiman. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sansyu Precision Batam. *Jurnal Rekaman*, 4(2), 487–498.
- Muhammad, S. R., Adolfini, & Lumintang, G. (2016). Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 4(1).
- Pardede, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Osi Electronics (Doctoral dissertation).
- Pardede, R., & Kurniawan, P. H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Osi Electronics Riantiana, 4(2), 303–315.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59, 1337–1358.
- Putra, I. P. G. K. (2022). Pengaruh karakteristik individu, komitmen dan motivasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT Unirama Kapal (Doctoral dissertation).
- Rahman, F., & Rahmawati, E. (2020). Pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi terhadap kinerja pegawai kontrak (Studi pada FISIP ULM Banjarmasin). *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 9(1).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (13th ed.). Salemba Empat.



Saliding, D., dkk. (2019). Lingkungan kerja adalah tempat karyawan berinteraksi dan membangun hubungan satu sama lain.

Sari, P. P., Nurhikmah, & Alfiannor. (2025). Pengaruh gaji dan bonus terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Banjarmasin. *SERVQUAL: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 105–115.

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi, kinerja dan produktivitas kerja*. PT Refika Aditama.

Sihombing, E. P., Sendow, G., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan self-efficacy terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Rayon Manado Selatan. *Jurnal EMBA*, 6(4).

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Suka Fajar Pekanbaru. *Eko dan Bisnis*, 8(4).

Vanali Jacobis, G., Kojo, C., & Wenas, R. S. (2017). Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA*, 5(2).

Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Ecoment Global*, 2(1).