

---

# **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Rubber Industries Cikarang**

Maulidiya Miftahul Ghina<sup>1\*</sup>, Anwar Musadad<sup>2</sup>

<sup>1</sup> S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Singaperbangsa Karawang

<sup>2</sup> Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Singaperbangsa Karawang

---

## **ABSTRACT**

*This study aims to examine and analyze The Effect of work Environment and Individual Characteristics on Employee Performance at PT. Mitra Rubber Industries Cikarang. The research was conducted using descriptive and verification methods, namely: collecting, presenting, analyzing and testing hypotheses, making conclusions and suggestions. Samples were collected using the Slovin method and probability sampling technique with proportionate stratified random sampling with a total sample of 123 samples from a population of 200 people. The analytical technique used is the technique of scale range analysis and path analysis with the help of the Method of Successive Interval (MSI), computer program Microsoft Excel 2010, Microsoft Word 2010 and the SPSS version 23 application. Based on the results of the analysis that has been done this research proves that the Work Environment shows an average score of 408.5 with good criteria. Individual Characteristics shows an average score of 486.6 with good criteria. Employee performance shows an average score of 467.7 with good criteria. The correlation coefficient between variables of The work environment and Individual Characteristics obtained a value of 0.784, which means it has a strong, positive and significant correlation level between of The work environment and Individual Characteristics. Partially the effect of Work environment on employee performance is 0.135, which is smaller than Individual Characteristics, which is 0.512. So it can be stated that work environment contributes less to employee performance compared to Individual Characteristics. The simultaneous effect of Work environment and Individual Characteristic on Employee Performance is 64.7% while the remaining 35,3%% are other variables that are not examined.*

**Keywords: Work Environment\_1, Individual Characteristics\_2, Employee Performance\_3**

---

✉ Corresponding author : Maulidiya Miftahul Ghina  
Email Address : [1810631020249@student.unsika.ac.id](mailto:1810631020249@student.unsika.ac.id)

## 1. Pendahuluan

Pada periode yang semakin sejalan dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi, tentunya suatu perusahaan semakin banyak persaingan perusahaan yang sejenis. Hal itu tidak dapat dihindari, maka suatu perusahaan yang ingin berkembang harus mampu bersaing dan saling memanfaatkan sumberdaya yang telah ada secara optimal. Seiring dengan perkembangan waktu dan persaingan yang semakin ketat, perusahaan juga harus meningkatkan kinerjanya baik dari segi mutu maupun kapasitasnya. Pengelolaan terhadap sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. Setiap perusahaan harus menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses kinerja, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan.

Dalam mencapai suatu tujuan perusahaan tentunya dibutuhkan kinerja yang baik secara efisiensi dan efektif terhadap perusahaan. Tujuan tersebut tidak dapat terwujud tanpa peran aktif sumber daya manusia (karyawan), meskipun canggihnya alat-alat yang dimiliki suatu perusahaan, tidak akan memberikan manfaat bagi perusahaan tersebut jika tidak ada peran aktif dari karyawan pada perusahaan tersebut.

Pada penerapan model manajemen sumber daya manusia menegaskan bahwa melalui pendekatan sumber daya manusia, hal penting yang di kembangkan salah satu di antaranya yaitu pemimpin menciptakan lingkungan kerja agar bawahan dapat di dorong dalam rangka mengembangkan dan memanfaatkan keahlian-keahlian mereka semaksimal mungkin serta saling menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan efisien. Ada tiga variabel besar yang memengaruhi kinerja manajemen yang baik yaitu organisasi, manusia dan lingkungan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Namun jika dalam bekerja tidak menikmati kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengoptimalkan potensi yang dimiliki, maka pegawai tidak bisa bekerja secara tepat sasaran dan prestasi kerja akan menurun sehingga tidak tercapainya tujuan organisasi.

Mengenai pendekatan sumber daya manusia, berarti organisasi harus bisa menciptakan lingkungan kerja menjadi kompetitif. Setiap perusahaan, pasti memerlukan sumber daya manusia yang terbuka dalam komunikasi yang baik dan bertanggung jawab dengan tugasnya. Oleh karena itu, hal ini menjadi perhatian bagi PT. Mitra Rubber Industries.

**Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja....**

PT. Mitra Rubber Industries merupakan perusahaan yang berdiri sejak tahun 2011 merupakan perusahaan yang bergerak di bidang komponen otomotif berbasis karet dengan memproduksi ban sepeda motor/ inner tube dengan merek dagang INFINERA.

Mengenai pembahasan pada kinerja karyawan, mengingat kinerja karyawan akan mencerminkan tingkat kinerja yang akan dicapai oleh perusahaan secara keseluruhan. Jika kinerja karyawan baik maka tentunya akan meningkatkan kualitas kinerja perusahaan.

Fenomena yang terjadi pada PT. Mitra Rubber Industries cenderung dilatar belakangi oleh permasalahan pada lingkungan kerja, dimana terdapat beberapa alat kantor yang rusak seperti komputer, handlift, rak, dan senter. Selain itu juga fasilitas di tempat kerja masih kurang memadai seperti pintu toilet rusak dan bau, dan tata letak ruangan yang masih belum tersusun rapi sehingga hal ini dapat mempengaruhi kenyamanan saat bekerja. Dan permasalahan pada karakteristik individu yaitu mengenai hubungan antara pimpinan dengan bawahan yang kurang baik. Selain itu, masih ada karyawan yang bekerja ditempatkan pada posisi yang tidak sesuai dengan keahliannya hal ini dapat berpengaruh bahwa karyawan tersebut belum memenuhi penilaian kinerjanya.

Kinerja dapat dikatakan sebagai hasil kerja yang dicapai individu berperan dalam perusahaan pada waktu tertentu, yang dapat dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar kinerja tertentu dari perusahaan (Sri Langgeng et al., 2020). Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Agar karyawan dapat memberikan kinerja yang baik, maka perusahaan dapat memberikan dukungan baik melalui lingkungan kerja dan karakteristik individu.

Mengenai kinerja yang dimiliki karyawan harus baik, tentunya dengan lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan didalam kantor maupun di luar kantor dan ketika lingkungan kerja tersebut membuat seorang karyawan tidak nyaman, hal itu dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dan begitupun sebaliknya ketika lingkungan didalam maupun diluar kantor membuat seorang karyawan tersebut nyaman itu akan menjadikan seorang karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik (Ngalimun, 2019).

Pada persoalan yang menyangkut lingkungan kerja ini harus dipahami karena pada dasarnya pegawai senantiasa menghadapi situasi dan kondisi lingkungan kerja setiap hari, seperti: Kebersihan, Keamanan, Penerangan pada ruangan, Pertukaran suhu udara. Maka hal ini Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, situasi lingkungan kerja yang baik tentu akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Karakteristik Individu yaitu setiap orang masing-masing mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan, dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang

akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama (Sofian, 2021).

Selain perlunya lingkungan kerja yang baik, maka perlu adanya karakteristik individu yang baik pula antar sesama karyawan dengan pimpinan. Karena pembentukan karakteristik individu termasuk unsur yang paling dibutuhkan dalam dunia kerja, dimana sebuah program yang akan di jalani terdapat kepercayaan yang pada akhirnya akan membentuk pola pikir yang dapat mempengaruhi karakternya. Hal ini meliputi kesesuaian pekerjaan dengan tingkat rasa pengabdian terhadap perusahaan. Sikap perhatian serta pujian atas keluhan dan kesulitan saat bekerja sangat dibutuhkan bagi karyawannya.

Dapat dipahami mengenai permasalahan latar belakang ini yaitu kendala yang paling dilihat pada lingkungan kerja adalah terdapat beberapa fasilitas yang belum memenuhi kebutuhan karyawan, terdapat hubungan yang kurang baik antara beberapa karyawan dengan pimpinan. Sehingga menyebabkan lingkungan kerja pada PT. Mitra Rubber industries perlu diperbaiki dalam hal berkomunikasi, dan juga memberi pengajuan terkait fasilitas yang belum terpenuhi.

Berdasarkan uraian data pada latar belakang masalah yang telah dijelaskan, dapat di pahami bahwa untuk memaksimalkan hasil sebuah organisasi, tentunya perlu dukungan dari pimpinan. Penulis mencoba untuk memperdalam penelitian ini lebih lanjut tentang masalah terkait dengan pembahasan tersebut dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Rubber Industries Cikarang”**.

## 2. Kajian Pustaka

### **Korelasi Lingkungan Kerja dengan Karakteristik Individu**

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Munardi et al., 2021) dari pengertian tersebut dapat dilihat bahwa korelasi antara lingkungan kerja dan karakteristik individu yaitu dengan kondisi lingkungan kerja yang baik harus diwujudkan agar pegawai merasa lebih betah dan nyaman di dalam ruang kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tingkat efisiensi yang tinggi dapat tercapai.

Berdasarkan pengertian tersebut yang disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai hubungan erat dengan Karakteristik individu yang dilandasi beberapa aspek seperti tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerjaan yang sangat kuat terhadap lingkungan kerja sehingga dapat membangun karakteristik individu dapat bekerja sesuai keahliannya.

Ahmad (2019) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh” penelitian ini menggunakan **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja....**

analisis kuantitatif. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja juga berpengaruh secara positif dan signifikan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja adalah keseluruhan fasilitas dan alat/bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Hal ini sama berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh Herwin Tri Munardi & Tjipto Djuhartono, (2021) yang berjudul “ Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. National Finance bahwa secara parsial lingkungan kerja yang memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengertian karakteristik individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya. Karakteristik individu didalam perusahaan merupakan suatu hal yang nyata hal tersebut dikarenakan setiap karyawan yang ada di perusahaan memiliki karakter yang berbeda (Hidayat & Cavorina, 2017).

Menurut hasil penelitian (Ahmad, 2019) menemukan bahwa Karakteristik individu memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja bergantung pada peran penting dalam hubungan kerja dengan pimpinan dan dengan sesama rekan kerja. Hendaknya memperbaiki dan lebih sering berkomunikasi sehingga akan menjembatani antara tingkat kinerja saat ini dan tingkat kinerja yang diharapkan sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

### **Pengaruh Simultan Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwan lingkungan kerja adalah, keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok .

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra Chairy (2017) bahwa lingkungan kerja dan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, apabila lingkungan kerja baik dan karateristik individu dengan hubungan kerja yang semakin membaik maka akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

## **3. Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengujian secara verifikatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis dengan perhitungan statistik. Selain itu juga, dalam penelitian sosial metode statistik digunakan agar mengetahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti sehingga akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti. analisa data bersifat kuantitatif menggunakan statistik

**Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja....**

dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang di tetapkan (Olivia & Nurfebiaraning, 2019).

Pada penelitian ini populasinya yaitu karyawan PT. Mitra Rubber Industries 200 orang. Untuk menentukan sampel peneliti menggunakan rumus slovin dimana sampel yang diambil dari populasi (Sugiyono, 2017). Sampel tersebut diambil dari populasi dengan menggunakan persentase tingkat kesalahan yang dapat ditolerir sebesar 5%, dilakukan dengan menggunakan Rumus Slovin.

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

$$n = \frac{200}{1+300(0,05)^2}$$

$$n = \frac{200}{1+300(0.0025)^2}$$

$$n = \frac{200}{1+300(0,6325)}$$

$$n = \frac{200}{1,6325}$$

$$n = 122,511 \quad 123 \text{ orang (dibulatkan)}$$

Pada penelitian ini penulis menggunakan *probability sampling* yaitu metode sampel diambil berdasarkan peluang yang sama untuk setiap bagian anggota populasi dan sampelnya adalah karyawan PT. Mitra Rubber Industries Cikarang. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur dengan pengujian hipotesis menggunakan uji hipotesis secara parsial dan simultan.

#### 4. Hasil dan Pembahasan

##### Hasil Analisis Korelasi

Analisis Korelasi adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas (*Independent*) dan analisis korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Correlation Product Moment*. Dalam analisis jalur, keterkaitan antar variabel bebas yang mempunyai hubungan berarti, dapat dihitung besaran pengaruh langsung maupun tidak langsung.

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Korelasi**  
**Correlations**

|    |    |
|----|----|
| X1 | X2 |
|----|----|

|    |                     |        |        |
|----|---------------------|--------|--------|
| X1 | Pearson Correlation | 1      | ,784** |
|    | Sig. (2-tailed)     |        | ,000   |
|    | N                   | 123    | 123    |
| X2 | Pearson Correlation | ,784** | 1      |
|    | Sig. (2-tailed)     | ,000   |        |
|    | N                   | 123    | 123    |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 1 diatas, nilai koefisien antara variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Karakteristik Individu (X2) adalah 0,784. Dari hasil analisis diperoleh korelasi antara variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Karakteristik Individu (X2) dapat dinilai sebesar 0,784. Dengan demikian Lingkungan Kerja (X1) dan Karakteristik Individu (X2) memiliki tingkat hubungan yang kuat dan dua arah karena positif dengan interval koefisien yang berada pada 0,60 – 0,799 dengan kategori kuat. Menurut (Sugiyono, 2018:184).

**Hasil Analisis Jalur (Path Analysis)**

**Tabel 2**  
**Koefisien Jalur Lingkungan Kerja (X1) dan Karakteristik Individu (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t    | Sig.  |      |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|------|
|       | B                           | Std. Error | Beta                      |      |       |      |
| 1     | (Constant)                  | ,901       | 1,866                     |      | ,483  | ,630 |
|       | Lingkungan Kerja            | ,271       | ,090                      | ,247 | 2,993 | ,003 |
|       | Karakteristik Individu      | ,881       | ,117                      | ,619 | 7,498 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, Peneliti 2022

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan koefisien jalur antara variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Karakteristik Individu (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai-nilai koefisien jalur tersebut masing-masing dijelaskan sebagai berikut:

**1) Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan Tabel 2 koefisien jalur variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,247. Hasil ini menunjukkan bahwa kontribusi

**Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja....**

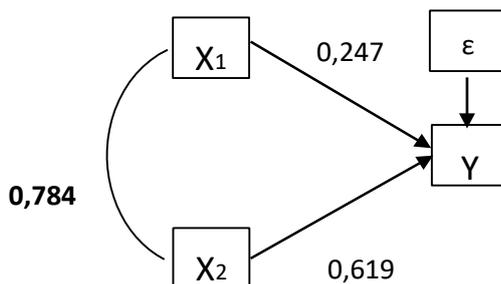
Lingkungan Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,247. Sehingga diperoleh persamaan  $Y = 0,247X_1$ . Koefisien jalur yang menggambarkan besarnya kontribusi langsung variabel Lingkungan Kerja (X1) memberikan kontribusi sebesar 0,247 terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**2. Pengaruh Karakteristik Individu (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan Tabel 2 koefisien jalur variabel Karakteristik Individu (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,619. Hasil ini menunjukkan bahwa kontribusi Karakteristik Individu (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,619. Sehingga diperoleh persamaan  $Y = 0,619X_2$ . Koefisien jalur yang menggambarkan besarnya kontribusi langsung variabel Karakteristik Individu (X2) memberikan kontribusi sebesar 0,619 terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**3. Pengaruh Simultan Lingkungan Kerja (X1) dan Karakteristik Individu (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)**

Rancangan Analisis Jalur (*Path Analysis*) variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Karakteristik Individu (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



**Gambar 1**  
**Analisis Jalur (Path Analysis) Lingkungan Kerja (X1) dan Karakteristik Individu (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)**

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, diolah Peneliti 2022

Berdasarkan Gambar 1 menunjukkan bahwa besaran derajat positif asosiatif atau koefisien jalur variabel Lingkungan Kerja 0,247, lebih kecil dari variabel Karakteristik Individu 0,619 artinya Lingkungan Kerja (X1) lebih sedikit kontribusinya terhadap Kinerja Karyawan (Y) dibandingkan Karakteristik Individu (X2).

**Hasil Uji Deteminasi**

**Tabel 3**  
**Nilai Koefisien Determinasi Terhadap Hubungan Antar Variabel**

| Model Summary |
|---------------|
|---------------|

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,827 <sup>a</sup> | ,685     | ,679              | 3,008                      |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, diolah peneliti 2022

Berdasarkan Tabel 3 di atas, angka R Square adalah 0,685 atau sebesar 68,5%. Adapun persamaan jalurnya adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,135X_1 + 0,512X_2 + 0,353 \varepsilon = 1$$

Keterangan :

X<sub>1</sub> : Lingkungan Kerja

X<sub>2</sub> : Karakteristik Individu

Y : Kinerja Karyawan

ε : Variabel lain yang tidak diukur tetapi mempengaruhi Y

Hal ini menunjukkan bahwa koefisien sebesar 0,685 berarti sekitar 68,5%, maka variabel Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu memiliki kontribusi terhadap Kinerja Karyawan sedangkan sisanya 35,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Hasil Uji Hipotesis

#### Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial

Analisis hipotesis berpengaruh secara parsial antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut :

**Tabel 4**  
**Pengaruh Secara Parsial Lingkungan Kerja (X1) dan Karakteristik Individu (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t    | Sig.  |      |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|------|
|       | B                           | Std. Error | Beta                      |      |       |      |
| 1     | (Constant)                  | ,901       | 1,866                     |      | ,483  | ,630 |
|       | X1                          | ,271       | ,090                      | ,247 | 2,993 | ,003 |
|       | X2                          | ,881       | ,117                      | ,619 | 7,498 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, diolah peneliti 2021

a. Hipotesis Parsial Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh parsial Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diketahui melalui pengujian statistic dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut:

#### Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja....

$H_0: \rho_{yx1} = 0$  : Tidak terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$H_1: \rho_{yx1} \neq 0$  : Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kriteria Uji : Tolak  $H_0$  jika Sig.  $< \alpha$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

Untuk pengaruh Lingkungan Kerja (X1) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 5%, *degree of freedom* (df) = (n-2) = 123 - 2 = 121 diperoleh  $t_{tabel} = 1,658$ . Berdasarkan tabel 4.42 di atas, menunjukkan bahwa  $t_{hitung} = 2,993$  sig. 0.000 .

Dapat dilihat nilai sig. (0,000)  $< \alpha$  (0,05) dan  $t_{hitung}$  (2,993)  $> t_{tabel}$  (1,658) maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b. Hipotesis Parsial Karakteristik Individu (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pengaruh parsial Karakteristik Individu (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diketahui melalui pengujian statistik dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut :  $H_0: \rho_{yx2} = 0$  : Tidak terdapat pengaruh Karakteristik Individu (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

a.  $H_1: \rho_{yx2} \neq 0$  : Terdapat pengaruh Karakteristik Individu (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

b.  $H_1: \rho_{yx1} \neq 0$  : Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kriteria Uji : Tolak  $H_0$  jika Sig.  $< \alpha$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$

Untuk pengaruh Lingkungan Kerja (X1) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 5%, *degree of freedom* (df) = (n-2) = 123 - 2 = 121 diperoleh  $t_{tabel} = 1,658$ . Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa  $t_{hitung} = 7,498$  dan sig. 0,000. Pengaruh Karakteristik Individu (X2) secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hasil pengujian bahwa nilai sig. (0,000)  $< \alpha$  (0,05) dan  $t_{hitung}$  (7,498)  $> t_{tabel}$  (1,658) maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Karakteristik Individu (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### Hasil Hipotesisi Secara Simultan

#### Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja....

**Tabel 5**  
**Hasil Perhitungan Nilai F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df  | Mean Square | F       | Sig.              |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| 1     | Regression | 2357,531       | 2   | 1178,765    | 130,258 | ,000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 1085,933       | 120 | 9,049       |         |                   |
|       | Total      | 3443,463       | 122 |             |         |                   |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, diolah peneliti 2021

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa  $f_{hitung} = 130,258$  dan sig. 0,000. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Karakteristik Individu (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai sig. (0,000) <  $\alpha$  (0,05) dan  $f_{hitung}$  (130,258) >  $f_{tabel}$  (3,07) maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Karakteristik Individu (X2) berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## Pembahasan

### Korelasi Antara Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu

Memiliki koefisien sebesar 0,784 dan memiliki tingkat hubungan yang kuat dan searah karena nilainya positif. dengan demikian penelitian ini telah membuktikan teori hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan oleh Sutrisno (2017:132) mendefinisikan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Agustya (2020) Karakteristik individu adalah sebuah karakter yang dimiliki oleh setiap individu yang berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mauledy Ahmad (2019) dikatakan bahwa Lingkungan Kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Karakteristik Individu. Berdasarkan hal di atas dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Karakteristik individu memiliki korelasi yang positif dan kuat.

### Pengaruh Parsial Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh parsial Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,135 atau 13,5%. Hal ini menunjukkan pengaruh positif antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. Dalam hal ini lingkungan kerja yang dimaksud adalah segala sesuatu yang ada sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan setiap tugas yang dibebankan kepadanya.

### Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja....

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Munardi 2021) bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

Dengan demikian dapat disimpulkan semakin baik Lingkungan Kerja maka akan semakin baik pula Kinerja karyawan pada PT.Mitra Rubber Industries.

### **Pengaruh Parsial Karakteristik Individu (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Pengaruh parsial Karakteristik individu terhadap Kinerja karyawan adalah sebesar 0,512 atau 51,2%. Hal ini menunjukkan pengaruh positif antara Karakteristik individu terhadap Kinerja karyawan.

Menurut Robbins (2019) Karakteristik individu meliputi karakteristik biografis: kemampuan, kepribadian, dan pembelajaran. Sedangkan pada karakteristik biologis meliputi: usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan dan masa kerja dengan suatu organisasi dari karya itu sendiri. Hal ini sejalan dengan penelitian (Chairy, 2017) menemukan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal di atas maka dapat disimpulkan bahwa dengan adanya karakteristik individu yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan dan akan menjadi lebih baik.

### **Pengaruh Simultan Lingkungan Kerja (X1) dan Karakteristik Individu (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan, dengan kriteria uji Sig. (0,000) >  $\alpha$  (0,05) dan  $f_{hitung}$  (130,258) >  $f_{tabel}$  (3,07) maka  $H_0$  ditolak. Total pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,647. Hal ini berarti sekitar 64,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan karakteristik individu, sedangkan sisanya 35,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini ( $\epsilon$ ). Dari pernyataan tersebut maka dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Karakteristik Individu (X2) dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y).

Menurut Sedarmayanti (2017) Lingkungan kerja menyangkut keseluruhan alat dan bahan yang terdapat di lokasi tempat kerja dimana individu bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Kemudian menurut Mangkunegara (2017:139) menyatakan Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dengan demikian Kinerja karyawan semakin baik dengan dukungan lingkungan kerja dan karakteristik individu yang baik.

## **5. Kesimpulan dan Saran**

Berdasarkan hasil pengujian dari penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dengan Karakteristik Individu mempunyai korelasi yang kuat. Hal ini

**Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja....**

mendukung penelitian sebelumnya bahwa Lingkungan kerja dan Karakteristik Individu memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Lingkungan Kerja memberikan pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Namun Lingkungan Kerja lebih sedikit memberikan kontribusi secara parsial dibandingkan variable Karakteristik Individu. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya bahwa Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan secara positif dan signifikan. Artinya semakin tinggi Lingkungan kerja dan Karakteristik Individu semakin tinggi pula Kinerja Karyawan. Maka penelitian ini mendukung teori dan penelitian yang ada sebelumnya bahwa Lingkungan kerja dan Karakteristik Individu dapat mempengaruhi Kinerja karyawan secara bersama-sama.

## Referensi

- Ahmad, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh. *Jurnal Benefita*, 4(2), 377.  
<https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3944>
- Chairy, P. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tirta Raya Abadi Medan. *Majalah Ilmiah Politeknik Mandiri Bina Prestasi*, 6(2), 235–260.
- Karakteristik Individu, A., Kerja, L., Organisasi, I., Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Sri Langgeng Ratnasari, D., Buulolo, M., & Widiyah Nasrul, H. (2020). *Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR)*. 2(0411).
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*.
- Ngalimun. (2019). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PERUSAHAAN GAS NEGARA (PERSERO) Tbk SBU DISTRIBUSI WILAYAH I Jakarta. Parameter*, 4(2). <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.42>
- Olivia, J., & Nurfebrianing, S. (2019). Pengaruh Video Advertising Tokopedia Versi “Jadikan Ramadhan Kesempatan Terbaik” terhadap Respon Afektif. *Jurnal Lontar*, 7(1), 16–24.
- Sofian, E. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ptpn Ii Medan. *MUTLAQAH: Jurnal Kajian Ekonomi Syariah*, 192–199.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian*. ALFABETA.