

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. LEPEN KENCANA UTAMA DI SAOK LAWEH KABUPATEN SOLOK)

¹Egia Okta Syafitri, ²Esi Sriyanti, ³Arfimasri

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Mahaputra Muhammad Yamin, Indonesia

Alamat: Jl. Jend. Sudirman No.6, Kp. Jawa, Kec. Tj. Harapan, Kota Solok,
Sumatera Barat 27317

Korespondensi penulis: egiaoktasya@gmail.com¹

ABSTRACT

Penelitian ini dilakukan pada PT. Lepen Kencana Utama. Tujuan diadakan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Lepen Kencana Utama yang berjumlah 46 orang. Dengan jenis penelitian kuantitatif dan teknik pengambilan sampel menggunakan metode *total sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan angket/kuesioner.

Berdasarkan analisis regresi linear berganda dari variabel Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan $Y = 17,776 + 0,255X_1 + 0,233X_2 + e$. Dari uji t yang dilakukan didapatkan variabel X1 Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan $t^{\text{hitung}} 2,158 > t^{\text{tabel}} 2,017$ dan $\text{sig } 0,037 < 0,05$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Variabel X2 Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan nilai diketahui $t^{\text{hitung}} 2,313 > t^{\text{tabel}} 2,017$ dan $\text{sig } 0,026 < 0,05$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dari uji f yang dilakukan didapatkan bahwa Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan dengan $f^{\text{hitung}} 5,853 > f^{\text{tabel}} 3,214$ dan signifikansi ($0,006 < 0,05$). Maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dari Uji Determinasi nilai R Square sebesar 0,214. Artinya adalah bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 21,4%, sedangkan sisanya sebesar 78,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci : Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research was conducted at PT. Main Kencana Lepen. The purpose of this research is to find out how much influence Individual Characteristics and Work Environment have on Employee Performance. In this study, the population is employees of PT. Lepen Kencana Utama totaling 46 people. With this type of quantitative research and sampling technique using the total sampling method. The data collection technique used is by using a questionnaire/questionnaire.

Based on multiple linear regression analysis of Individual Characteristics and Work Environment variables affect Employee Performance $Y = 17.776 + 0.255X_1 + 0.233X_2 + e$. From the t-test, it was found that the variable X1 individual characteristics had a significant effect on employee performance with tcount 2.158 > ttable 2.017 and sig 0.037 < 0.05. Then H_a is accepted and H_0 is rejected. Variable X2 Work Environment has a significant effect on employee performance, the value is known to be tcount 2.313 > ttable 2.017 and sig 0.026 < 0.05. Then H_a is accepted and H_0 is rejected. From the f test conducted, it was found that the individual characteristics and work environment have a simultaneous effect on employee performance with fcount 5.853 > ftable 3.214

and significance ($0.006 < 0.05$). Then H_a is accepted and H_0 is rejected. From the Determination Test the R Square value is 0.214. This means that the effect of the independent variable on the dependent variable is 21.4%, while the remaining 78.6% is influenced by other variables.

Keywords: *Individual Characteristics, Work Environment and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka agar organisasi dapat tetap eksistensi. Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang bermacam-macam antara yang satu dengan yang lainnya (Desyinta et al., 2019).

Perusahaan tidak mungkin mengoperasikan kegiatannya tanpa adanya karyawan dalam membantu, karena tenaga kerja manusia memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Setiap karyawan mempunyai watak dan perilaku yang berbeda, disebabkan oleh latar belakang pendidikan, keterampilan, perilaku dasar maupun faktor-faktor lainnya dari tenaga kerja itu sendiri. Keberagaman perilaku akan mempengaruhi jalannya kegiatan perusahaan, yang bukan saja berdampak pada hasil yang akan dicapai perusahaan tetapi juga bagi masyarakat yang membutuhkan produk perusahaan tersebut. Suatu perusahaan bagaimanapun majunya teknologi yang dimiliki tanpa ditunjang dengan tenaga kerja yang tepat maka kemungkinan besar sasaran perusahaan tidak akan tercapai.

Lingkungan kerja dari para karyawan akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi perusahaan. Lingkungan kerja ini yang akan mempengaruhi para karyawan perusahaan, sehingga dengan demikian baik langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para karyawan tentu akan meningkatkan produktivitas kerja dari pada karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan produktivitas perusahaan (Chairy, 2017).

Kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Kinerja merujuk kepada pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan. Kinerja merujuk kepada tingkat

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. LEPEN KENCANA UTAMA DI SAOK LAWEH KABUPATEN SOLOK)

keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik (Rahadi, 2013).

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh karakteristik individu dari karyawan itu sendiri. Setiap orang mempunyai karakteristik masing-masing sehingga terdapat perbedaan yang mendasar seseorang dengan yang lain. Adanya keragaman dari setiap individu baik dari sisi kemampuan, nilai yang didapat dari pekerjaan, sikap dan minat yang tinggi dapat mendorong rasa puas dari setiap individu terhadap pekerjaannya.

Stasiun Pengisian dan Pengangkutan Bulk Elpiji (SPPBE) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang migas. SPPBE merupakan mitra PT. Pertamina dalam melakukan pendistribusian elpiji. SPPBE bertugas untuk melakukan pengisian ulang tabung elpiji dan pengangkutan bahan baku dari Depot elpiji ke SPPBE. Pada tahun 2007 pemerintah melakukan konversi minyak tanah ke elpiji 3kg untuk memberikan penghematan pada subsidi negara. Adanya konversi ini maka menyebabkan pengguna elpiji akan meningkat, maka perlu dibangun SPPBE untuk mensukseskan program konversi ini dan meningkatkan kapasitas penjualan elpiji.

PT. Lepen Kencana Utama telah mengoperasikan Stasiun Pengisian dan Pengangkutan Bulk Elpiji di Saok Laweh, Kabupaten Solok Sumatera Barat dengan kapasitas 50 ton perhari.

Berdasarkan pengamatan sementara penulis dari objek penelitian di temui permasalahan; PT. Lepen Kencana Utama merupakan perusahaan yang menyediakan pengisian dan pengangkutan bulk elpiji, agar tercapainya standar pengisian dan pengangkutan bulk elpiji ke agen-agen resmi yang ada di daerah Sumatera Barat, karakteristik individu dari faktor usia di duga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena di duga karyawan yang masih berusia muda (30 tahun ke atas) di duga masih banyak santai dalam bekerja, lalai, dan acuh terhadap tanggung jawab sehingga di duga hasil pekerjaannya tidak mencapai target perusahaan. Lingkungan kerja dari faktor sirkulasi udara di duga kurang bagus dan hubungan kerja sesama karyawan di duga kurang harmonis sehingga di duga dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga kurang nyaman, tidak fokus, dan kurang ada nya kekompakan dilingkungan kerja dalam menyelesaikan target pekerjaan untuk memenuhi standar permintaan yang telah dijanjikan sesuai standar permintaan oleh perusahaan ke agen-agen resmi yang ada disekitar wilayah Sumatera Barat.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian mengenai **“Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama di Saok Laweh Kabupaten Solok)”**.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu unsur yang tidak dapat dipisah dari lembaga organisasi, yang mana baik itu lembaga pemerintahan maupun Lembaga swasta. Kinerja pada dasarnya merupakan prestasi kerja atau tingkat keberhasilan seseorang dalam mengerjakan tugasnya (Fadly et al., 2021).

Para ahli manajemen memberikan berbagai pengertian tentang kinerja ini sesuai dengan sudut pandang mereka masing-masing, dan bahkan juga berdasarkan pengalaman kerja yang langsung mereka alami dan rasakan. Diantara beberapa pengertian kinerja tersebut adalah (Abdullah Maruf, 2014):

1. Kinerja itu berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu pula dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.
2. Kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang pada bahasa Inggris adalah *performance*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.
3. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.
4. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

5. Kinerja itu adalah terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dan dalam pengertian yang simpel kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (*manual*), arahan yang diberikan oleh pimpinan (*manajer*), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja.

Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Kinerja merujuk kepada pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik (Rahadi, 2013).

Karakteristik Individu

Sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi agar organisasi dapat tetap eksistensi. Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang bermacam-macam antara yang satu dengan yang lainnya (Desyinta et al., 2019).

Individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalu. Karakteristik yang dimiliki individu dan karakteristik ini akan memasuki suatu lingkungan baru, yaitu organisasi. Karakteristik individu adalah perilaku atau karakter yang ada pada diri seorang karyawan baik yang bersifat positif maupun negatif. Karakteristik-karakteristik ini sangat beragam, setiap perusahaan tentunya dapat memilih seorang karyawan yang mempunyai kriteria yang baik dan karakteristik ini juga harus sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan.

Karakteristik individu merupakan individu seutuhnya (*the whole person*) memiliki kebutuhan fisiologis yang sama, tetapi tidak akan sama dalam memenuhi kebutuhan psikologis, disebabkan oleh latar belakang yang berbeda-beda (kognitif, afektif, serta psikomotorik). Karakteristik individu adalah ciri khas yang ditunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas atau memecahkan masalah atau

bagaimana menyesuaikan perubahan yang baik dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu (Desyinta et al., 2019).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dari para karyawan akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi perusahaan. Lingkungan kerja ini yang akan mempengaruhi para karyawan perusahaan, sehingga dengan demikian baik langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para karyawan tentu akan meningkatkan produktivitas kerja daripada karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan produktivitas perusahaan (Chairy, 2017).

Lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja (Chairy, 2017).

Lingkungan kerja yang baik dalam organisasi merupakan salah satu faktor yang cukup penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal (Desyinta et al., 2019).

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja adalah segala aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi bagi karyawan (Desyinta et al., 2019).

HIPOTESIS

Hubungan antar variabel dalam penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut:

- H₁: Diduga Karakteristik Individu berdampak positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lepen Kencana Utama di Saok Laweh Kabupaten Solok.
- H₂: Diduga Lingkungan Kerja berdampak positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lepen Kencana Utama di Saok Laweh Kabupaten Solok.
- H₃: Diduga Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja berdampak positif secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lepen Kencana Utama di Saok Laweh Kabupaten Solok.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Berdasarkan objek dari penelitian dan dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lepen Kencana Utama”, maka penelitian dilaksanakan di Jl. Lintas Sumatera KM.4 Bungo Tanjung, Saok Laweh Kabupaten Solok.

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu suatu penelitian yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi dengan angka.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah seluruh jumlah orang atau penduduk di suatu daerah. Populasi adalah jumlah orang atau pribadi yang mempunyai ciri-ciri yang sama. Populasi adalah sekelompok orang, benda, atau hal yang menjadi sumber pengambilan sampel, suatu kumpulan yang memenuhi syarat dengan masalah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Lepen Kencana Utama berjumlah 46 orang (Marasabessy & Santoso, 2014).

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini penulis meneliti dan mendapatkan informasi dari seluruh anggota, jadi sampel dalam penelitian ini adalah 46 orang, atau *Total Sampling* atau Teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi (Sugiyono, 2014).

Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel-variabel yang dikelompokkan atas dua jenis, yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Berkaitan dengan penelitian ini maka variabel dependen dan independent diuraikan sebagai berikut :

1. Variabel bebas (independent variabel)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain atau menghasilkan akibat pada variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja (Martono, 2012).

2. Variabel terikat (dependent variabel)

Variabel terikat adalah variabel yang diakibatkan atau dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Martono, 2012).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.10

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,776	4,815		3,692	,001
Karakteristik Individu	,255	,118	,295	2,158	,037
Lingkungan Kerja	,233	,101	,316	2,313	,026

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 22 for windows

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. LEPEN KENCANA UTAMA DI SAOK LAWEH KABUPATEN SOLOK)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan persamaan linear dengan bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = 17,776 + 0,255X_1 + 0,233X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas maka dapat dianalisis sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 17,776 yang artinya jika Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja nilainya tetap atau nol maka kinerja karyawan di PT. Lepen Kencana Utama meningkat nilainya sebesar 17,776.
2. Koefisien regresi pada variabel Karakteristik Individu (X_1) sebesar 0,255 adalah positive, artinya terjadi hubungan yang positive antara Karakteristik Individu dan kinerja karyawan. Bila terjadi peningkatan 1 satuan variabel Karakteristik Individu (X_1) dimana faktor-faktor lain konstanta, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,255.
3. Koefisien regresi pada variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,233 adalah positive, artinya terjadi hubungan yang positive antara Lingkungan Kerja dengan kinerja karyawan. Bila terjadi peningkatan 1 satuan variabel Lingkungan Kerja (X_2) dimana faktor-faktor lain konstanta, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,233.

Berdasarkan analisis diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel Karakteristik Individu (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.11
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,463 ^a	,214	,177	2,764

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 22 for windows

Dari tabel diatas dapat dilihat diketahui nilai R sebesar 0,463 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel dependen (Kinerja Karyawan) dengan variabel indenpenden (Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja) memiliki hubungan yang cukup baik yaitu sebesar 46,3%, dari tabel diatas juga diketahui nilai R Square sebesar 0,214. Artinya adalah bahwa pengaruh variabel indepedent terhadap variabel dependen adalah sebesar 21,4%, sedangkan sisanya sebesar 78,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimaksudkan dalam penelitian ini, seperti loyalitas karyawan, keterikatan karyawan, kemampuan kerja karyawan, prestasi kerja karyawan dan motivasi kerja karyawan.

Uji Hipotesis

UJI t

Tabel 4.12

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,776	4,815		3,692	,001
Karakteristik Individu	,255	,118	,295	2,158	,037
Lingkungan Kerja	,233	,101	,316	2,313	,026

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 22 for windows

Dari tabel diatas dapat kita lihat masing-masing nilai t hitung signifikansi variabel bebas, diketahui nilai t tabel dengan persamaan t tabel n=46 sebesar 2,017 pada signifikansi 5% dengan demikian diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Variabel sistem Karakteristik Individu (X_1), diketahui $t^{\text{hitung}} 2,158 > t^{\text{tabel}} 2,017$ dan sig $0,037 < 0,05$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak . Hal ini membuktikan bahwa variabel Karakteristik Individu (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. LEPEN KENCANA UTAMA DI SAOK LAWEH KABUPATEN SOLOK)

2. Variabel Lingkungan Kerja (X_2) diketahui $t^{hitung} 2,313 > t^{tabel} 2,017$ dan $sig\ 0,026 < 0,05$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini membuktikan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

UJI f

Tabel 4.13

Hasil Uji f

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	89,428	2	44,714	5,853	,006 ^b
Residual	328,485	43	7,639		
Total	417,913	45			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 22 for windows

Dari tabel diatas diketahui f^{hitung} sebesar 5,853 dengan signifikansi 0,006. Diketahui f^{tabel} dengan persamaan $f^{tabel} = (n-k-1) (46-2-1 = 43) = 3,214$ (lihat tabel f pada tingkat signifikansi 5%). Dengan demikian diketahui $f^{hitung} 5,853 > f^{tabel} 3,214$ dan signifikansi ($0,006 < 0,05$). Maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *independent* (Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja) mempunyai pengaruh signifikan dan simultan secara bersama-sama terhadap variabel *dependent* (Kinerja Karyawan).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat memberikan kesimpulan dari hasil penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh persamaan linear regresi berganda, dengan hasil $Y = 17,776 + 0,255X_1 + 0,233X_2 + e$

Konstanta sebesar 17,776 yang artinya jika Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja nilainya tetap atau nol maka kinerja karyawan di PT. Lepen Kencana Utama meningkat nilainya sebesar 17,776.

2. R Square sebesar 0,214. Artinya adalah bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 21,4%, sedangkan sisanya sebesar 78,6% dipengaruhi oleh variabel lain.
3. $t_{hitung} 2,158 > t_{tabel} 2,017$ dan $sig 0,037 < 0,05$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini membuktikan bahwa variabel Karakteristik Individu (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
4. $t_{hitung} 2,313 > t_{tabel} 2,017$ dan $sig 0,026 < 0,05$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini membuktikan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
5. $f_{hitung} 5,853 > f_{tabel} 3,214$ dan signifikansi ($0,006 < 0,05$). Maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *independent* (Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja) mempunyai pengaruh signifikan dan simultan secara bersama-sama terhadap variabel *dependent* (Kinerja Karyawan).

SARAN

Dalam upaya mencapai kinerja karyawan yang lebih tinggi pada PT. Lepen Kencana Utama di masa yang akan datang, saran-saran yang dapat disampaikan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk permasalahan karakteristik individu, penulis sarankan untuk selalu mengasah kemampuan dan meningkatkan sikap tanggung jawab yang tinggi agar kinerja karyawan terus meningkat.
2. Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan PT. Lepen Kencana Utama disarankan menyediakan lingkungan kerja yang kondusif (kenyamanan dalam bekerja) dengan cara menjaga keharmonisan hubungan antar karyawan agar terjalin kekompakan di lingkungan kerja sehingga kinerja para karyawan terus meningkat.
3. Penelitian ini hanya mengukur pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama di Saok Laweh Kabupaten Solok),

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. LEPEN KENCANA UTAMA DI SAOK LAWEH KABUPATEN SOLOK)

untuk itu diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat diteliti variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Lepen Kencana Utama di Saok Laweh Kabupaten Solok.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Maruf, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*.
- Asnawi, M. A. (2019). *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas* (p. 63).
- Astutik, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 2(2), 121–140. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v2i2.1098>
- Azwar, H. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Grand Inna Muara Padang*. 3, 2015. <http://weekly.cnbnews.com/news/article.html?no=124000>
- Bungin, B. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (I. Fahmi (ed.); 2nd ed.). KENCANA.
- 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.
- Desyinta, D., Lie, D., Efendi, E., & Putri, D. E. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah UPT Samsat Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(1), 1–13. <https://doi.org/10.37403/maker.v5i1.103>
- Fadly, Ansori, M., & Aldhalia, D. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Banjarmasin Utara. *Jurnal Publisitas*, 7(2), 80–86. <https://doi.org/10.37858/publisitas.v7i2.49>
- Ismail, I. (2016). Faktor-Faktor Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Bhumikam Shamitra Daun Kelor Desa Batang-Batang, Sumenep). *Neo-Bis*, 10(2), 211–222. <http://journal.trunojoyo.ac.id/neo-bis/article/view/2436>
- Laniwidyanti. (2015). *Pengaruh Hubungan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Central Asia (Bca) Cabang Borobudur, Malang*. 13(2), 214–226.
- Lestary, L., & Harmon, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.937>
- Mahayanti, I. G. ayu K., & Sriathi, A. A. A. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(4), 250058.
- Marasabessy, zainal abidin, & Santoso, B. (2014). pengaruh dukungan rekan kerja pada kreativitas karyawan dengan autonomi kerja dan efikasi diri kreatif sebagai pemoderasi. *Jurnal Siasat Bisnis*, 18(1), 32–44.

- Martono, N. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif* (N. Martono (ed.); Revisi). PT RajaGrafindo Persada.
- Meilany, P., & Ibrahim, M. (2015). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru). *Jom FISIP*, 2(2), 1–11.
- Misbahuddin, & Hasan, I. (2013). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik* (Suryani (ed.); 2nd ed.). Bumi Aksara.
- Ningrum, N. L., Prasetya, A., & Riza, muhammad faisal. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(1), 1–9.
- Rahadi, D. R. (2013). Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia. In *Dr. Dedi Rianto Rahadi*.
- Ramadhan, N., & Sembiring, J. (2014). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan di Human Capital Center. *Journal Manajemen Indonesia*, Vol.14(No.1), 47–58.
- Sarwono, J., & Salim, H. N. (2017). *Analisis data riset Skripsi* (J. Sarwono & H. N. salim (eds.); 1st ed.). Gava Media.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>
- Singarimbun, M., & Effendi, S. (2018). *Metode Penelitian Survei* (M. Singarimbun & S. Effendi (eds.); 19th ed.). Pustaka LP3ES.
- Subyantoro, A. (2017). Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, 11(1), 11–19. <https://doi.org/10.9744/jmk.11.1.pp.11-19>
- Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Sugiyono (ed.); 1st ed.). PT Bumi Aksara.