

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TULIP TONATA INDONESIA KABUPATEN TANGERANG

Khaydatur Rasyifah<sup>1</sup>, Budhi Prabowo<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup> Khaydatur18@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup> dosen02034@unpam.ac.id

### Abstract

*The purpose of this research is to determine the influence of the work environment and individual characteristics on the performance of PT employees. Tulip Tonata Indonesia, Tangerang Regency, both partially and simultaneously. The method used is a quantitative method. The sampling technique used was saturated sampling with a sample of 70 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. The results of this research are that the work environment has a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 16.204 + 0.659X_1$ . Hypothesis testing obtained  $t$  count  $>$   $t$  table or  $(12.225 > 1.995)$ . Individual characteristics have a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 12.596 + 0.762X_2$ . Hypothesis testing obtained  $t$  value  $>$   $t$  table or  $(9.843 > 1.995)$ . The work environment and individual characteristics have a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 10.981 + 0.462X_1 + 0.329X_2$ . Hypothesis testing obtained calculated  $F$  value  $>$   $F$  table or  $(93.065 > 3.134)$ . Thus  $H_0$  is rejected and  $H_3$  is accepted. This means that there is a significant simultaneous influence between the work environment and individual characteristics on employee performance.*

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

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT. Tulip Tonata Indonesia Kabupaten Tangerang baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh menggunakan dengan sampel sebanyak 70 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 16,204 + 0,659X_1$ . Uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(12.225 > 1.995)$ . Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 12,596 + 0,762X_2$ . Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(9,843 > 1,995)$ . Lingkungan kerja dan Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 10.981 + 0,462X_1 + 0,329X_2$ . Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau  $(93.065 > 3,134)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, Kinerja Karyawan

## 1. PENDAHULUAN

Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia sebagai roda penggerak bagi jalannya kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia yang memadai serta sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan dibutuhkan demi tercapainya suatu tujuan perusahaan dan sumber daya manusia juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan dituntut agar dapat mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki dan bagaimana sumber daya manusia tersebut dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan. Semakin besar tujuan dari perusahaan maka sumber daya yang diperlukan juga dituntut untuk dapat memberikan hasil yang optimal kepada perusahaan guna menunjang keberhasilan visi dan misi serta tujuan suatu perusahaan atau instansi.

Sumber daya manusia merupakan satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu instansi, organisasi atau perusahaan, karena keberadaannya sangat menentukan terhadap mobilitas perusahaan.

Oleh sebab itu, banyak perusahaan yang selalu berusaha meningkatkan kualitas sumber daya supaya dapat melanjutkan aktifitas kerjanya dengan maksimal. Salah satu upaya yang dilakukan perusahaan adalah program kualitas kehidupan kerja, dimana program ini terfokus pada penciptaan suasana lingkungan kerja yang manusiawi.

Sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting bagi keberhasilan mencapai tujuan suatu organisasi. Pegawai tidak dipandang hanya sebagai modal atau biaya, tetapi juga dianggap sebagai salah satu bentuk bagian organisasi yang dapat meningkatkan nilai kompetitif organisasi. Suatu aset yang memiliki nilai penting bagi setiap perusahaan karena akan membawa pengaruh keberadaan dan keberlangsungan hidup perusahaan tersebut merupakan pengertian sumber daya manusia (Aremos, 2019:72). Menurut (Arifudin, 2020) organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang akan menitikberatkan pada sumber daya manusia (human resources) guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya

menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi.

Untuk memperoleh pegawai yang sesuai dengan apa yang diharapkan, maka perlu adanya lingkungan kerja yang mendukung dalam pelaksanaan tugas yaitu lingkungan kerja dalam artian sarana prasarana, juga lingkungan yang bersifat umum yaitu masyarakat.

Lingkungan kerja merupakan penunjang yang sangat besar bagi terciptanya proses aktifitas sebuah pekerjaan. Dengan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang baik, hal ini mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat. Menurut Bahri & Siahaan (2019) lingkungan

kerja yaitu sarana pendorong agar karyawan merasakan kenyamanan dan keselamatan kerja guna menyokong keberhasilan kinerja, guna menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki artian bahwa karyawan akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, jika kondisi lingkungan tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu ketika mereka bekerja, sehingga dengan kenyamanan tersebut mereka terpacu dalam bekerja, hal ini menyebabkan banyak pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga kinerja mereka pun dapat dikatakan baik. Lingkungan kerja dalam perusahaan ada dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidaknya hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Peran lingkungan kerja dapat dikatakan penting dalam menciptakan suatu dorongan kepada karyawan agar mampu bekerja lebih baik. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan menyenangkan merupakan salah satu cara

perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan.

Selain lingkungan untuk menunjang produktivitas karyawan, dalam setiap orang 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.

Perbedaan individu dari sisi kemampuan (ability), nilai, sikap (attitude) dan minat (interest) yang merupakan sikap yang membuat orang senang akan meningkatkan kepuasan individu dalam bekerja.

Objek situasi atau ide-ide tertentu akan meningkatkan kepuasan individu tersebut dalam bekerja. Pengertian karakteristik individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya.

Menurut Prasetyo (2018:29) karakteristik individu merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Karakteristik individu meliputi kemampuan, nilai, sikap, dan minat. Pengembangan karakteristik pegawai merupakan suatu usaha yang penting dalam instansi, karena dengan karakteristik pegawai yang baik suatu instansi akan dapat maju dan berkembang.

Pengembangan karakteristik pegawai dirancang untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja, meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan rotasi jabatan, serta memperbaiki kepuasan kerja. Para pegawai yang telah memperluas kecakapannya serta kemampuan kerja melalui program pengembangan kualitas pegawai akan memperoleh hasil dan mutu yang lebih baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

PT Tulip Tonata Indonesia merupakan perusahaan yang memasarkan APAR (alat pemadam kebakaran) dan berbagai alat keselamatan lainnya yang terletak di Jl. Jendral Gatot Subroto, Ruko Alicante Blok. A No. 12, 4 Medang, Pagedangan, Kab. Tangerang, Kabupaten Tangerang, Banten 15334, Mengalami penurunan

kinerja karyawan setiap tahunnya, pada tahun 2021 presentase kinerja karyawan 80%, pada tahun 2022 presentase kinerja karyawan mengalami penurunan 75%, dan pada tahun 2023 presentase kinerja karyawan mengalami penurunan cukup signifikan yaitu 70%.

Hal yang terdapat pada lingkungan kerja dan karakteristik individu dapat memiliki pengaruh terhadap baik atau buruknya kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan karakteristik individu yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik, dan sebaliknya. Kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan.

Kinerja karyawan mempengaruhi keberlangsungan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan kerugian bagi perusahaan baik kerugian materil ataupun non-materil.

## 2. PENELITIAN TERDAHULU

M.B. Arifin., Adolfin., & M. Pandowo (2020) Jurnal *Emba*, Vol.8, No.4 ISSN : 2303-1174 Peran Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Finance Tbk Cabang Manado Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kemampuan kerja, dan karakteristik individu secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Finance Tbk. Sugiarti, E. (2020). *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences*. Vol 3, No. 2, ISSN : 2622-374 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet Hasil penelitian ini lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 53,6%, uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $7,815 > 2,006$ ). Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 43,3%, uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $6,358 > 2,006$ ). Lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 8,506 + 0,426X_1 + 0,366X_2$  dan kontribusi pengaruh sebesar 62,4%, uji hipotesis diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $43,076 > 2,780$ ).

Nasib & Martin. (2018). Vol.1, No.1, ISSN : 2622-6510 Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial dan simultan lingkungan kerja dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil koefisien determinasi dengan nilai regresi korelasi sebesar 0,769, artinya secara bersama-sama lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Labuhan Deli memiliki kontribusi pada taraf yang erat dan positif.

Lumanauw, M. K. (2022) Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Kencana Jaya, Vol. 6, No.1, ISSN : 2549-3477 Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan, 6 (1) Hasil penelitian menunjukkan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Bumi Kencana Jaya; Karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Bumi Kencana Jaya. Kompetensi dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Bumi Kencana Jaya.

Ahmad, M. (2019). Jurnal Benefita, 4(2), 377-385 Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cassia Coop Sungai Penuh Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh. Secara parsial Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh. Secara simultan lingkungan kerja dan Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh. Besarnya sumbangan pengaruh variabel lingkungan kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja karyawan PT Cassia Coop Sungai Penuh adalah sebesar 46,4%.

Misrawati & Hasanuddin, B. (2021), Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako, 7(2) 182-191. Pengaruh Budaya Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Sigi Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya kerja dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas kesehatan kabupaten sigi, dengan nilai sig-f  $0,00 < \alpha 0,005$ , dan variabel karakteristik individu memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas kesehatan kabupaten sigi dengan nilai sig-t  $0,010 < \alpha 0,005$ .

Rusmana, F.D (2020), Jurnal Pemikiran dan Pengembangan Perbankan Syariah, Vol.6, No.1, ISSN : 2686 – 5149 Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai Bank BRI Syariah Kabupaten Subang Nilai signifikansi Karakteristik Individu adalah sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05. Karena nilai t hitung  $> t$  tabel ( $5,632 > 2,020$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka hipotesis kedua diterima, artinya Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis ketiga diterima, artinya Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan Karena nilai F hitung  $> F$  tabel ( $34,254 > 3,226$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari pada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05 ( $0,000 < 0,05$ )

Tambigon, C.K., Tewel, B., & Trang, I. (2019) Jurnal Emba, 7(4) 4610-4619. Pengaruh lingkungan kerja, karakteristik individu dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Coco Prima Lelama Indonesia Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, karakteristik individu dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Syaleh, H., Nasution, R.N., Kuliman., Indriani, J.D., & Avis, M. (2022), Vol. 7, No.1, ISSN : 2503-1503 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. BPR Rangkang Denai Kota Payakumbuh Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan besarnya pengaruh variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari nilai Adjusted R Square ( $R^2$ ) adalah sebesar 0.488. Hal ini berarti besarnya pengaruh dari variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja dalam

penelitian ini hanya mampu mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 48.8%.

Sedayu, M.S., & Rushadiyahati. (2021), *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, Vol.11, No.2, ISSN : 2623-1719 Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan namun memiliki pengaruh positif, terdapat pengaruh signifikan antara karakteristik individu terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap karakteristik individu.

### 3. METODE PENELITIAN

#### a. Teknik analisis Data

Alat yang digunakan menganalisis data adalah SPSS (Statistical Program for Social Science) for Windows versi 26. Analisis data ini dilakukan untuk menguji dan membuktikan pengaruh antara variabel independen yang digunakan. Pengaruh yang akan diuji dalam penelitian ini yaitu pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja (X1), Karakteristik Individu (X2), terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Berikut analisis data yang digunakan dalam penelitian ini :

##### 1) Uji Validitas

Analisis data adalah “proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain”.

##### 2) Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018:45) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur

konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Jawaban responden terhadap pertanyaan dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak.

#### b. Uji Asumsi Klasik

##### 1) Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2018:161) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas dilakukan untuk memeriksa apakah data yang berasal dari populasi terdistribusi normal atau tidak

##### 2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas ini dimaksudkan untuk menguji apakah terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel bebas atau tidak dalam model regresi.

##### 3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2018:137) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas

##### 4) Uji Autokorelasi

Menurut Ghazali (2021:162), tujuan dari uji autokorelasi adalah mengetahui atau menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya)

#### c. Analisis Regresi berganda

Analisis regresi merupakan suatu analisis yang menjelaskan tentang akibat dan besarnya akibat yang ditimbulkan oleh satu atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat.

Dalam penelitian ini, metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah

metode regresi linear berganda. Analisis regresi linier berganda untuk meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai indikator

d. Uji Koefisien Korelasi

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya atau kekuatan hubungan antara seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersamaan.

e. Uji Hipotesis

Menurut Ghazali (2018:98) uji t digunakan untuk “Menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap dependen. Uji ini digunakan untuk menguji seberapa jauh satu variabel bebas (independen) secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (dependen).

Pada pengujian similtas akan diuji pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Statistik uji yang digunakan pada pengujian similtas adalah membandingkan nilai signifikansi (Sig.)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4. 9

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Ket
1.	Pencahayaannya Di Tempat Kerja Membantu Saya Dalam Menyelesaikan Pekerjaan	0.578	0.235	Valid
2.	Penerangan dalam ruangan tempat saya bekerja dirasa sudah sesuai kebutuhan.	0.664	0.235	Valid
3.	Terdapat penerangan cadangan ditempat saya bekerja saat terjadi pemadaman listrik	0.550	0.235	Valid
4.	Penggunaan warna pada ruangan sangat baik	0.619	0.235	Valid
5.	Penggunaan warna ruangan tidak mengganggu dalam proses bekerja	0.573	0.235	Valid
6.	Suhu ruangan tempat saya bekerja membuat saya nyaman dalam bekerja	0.708	0.235	Valid
7.	Sirkulasi udara di dalam ruangan saya bekerja baik	0.588	0.235	Valid
8.	Saya tidak merasa terganggu dengan suara bising kendaraan disekitar tempat saya bekerja	0.735	0.235	Valid
9.	Suara karyawan lain tidak terlalu mengganggu konsentrasi saya saat sedang bekerja	0.719	0.235	Valid
10.	Tingkat Suara Bising Tidak Mempengaruhi Emosi Karyawan	0.635	0.235	Valid

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan data pada tabel diatas, variabel lingkungan kerja (X1) diperoleh nilai r

hitung > r tabel (0.235), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4. 10

Hasil Uji Validitas Karakteristik Individu (X2)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Ket
1.	Kemampuan saya dalam pekerjaan yang ada semakin meningkat	0.553	0.235	Valid
2.	Saya memiliki pengetahuan terhadap pekerjaan yang dilakukan	0.434	0.235	Valid
3.	Saya memiliki keterampilan terhadap pekerjaan yang dilakukan	0.582	0.235	Valid
4.	Saya melakukan pekerjaan berdasarkan nilai-nilai yang ada di perusahaan	0.439	0.235	Valid
5.	Saya merasa dihargai oleh atasan atas keterampilan yang saya miliki	0.465	0.235	Valid
6.	Dalam mengambil keputusan saya berdasarkan kepada data dan informasi agar tepat dalam mengambil keputusan	0.500	0.235	Valid
7.	Saya memiliki sikap yang terbuka sehingga dapat bekerja sama dengan siapa saja dalam sebuah tim/kelompok	0.241	0.235	Valid
8.	Saya merasa senang dan nyaman dalam melakukan pekerjaan	0.502	0.235	Valid
9.	Saya memiliki keinginan untuk bekerja sesuai dengan keahlian yang dimiliki	0.774	0.235	Valid
10.	Saya memiliki keinginan untuk mengembangkan diri agar dapat bekerja dengan baik	0.535	0.235	Valid

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan data pada tabel diatas, variabel karakteristik individu (X2) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.235), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4. 11

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Ket
1.	Target Atau Hasil Kerja Tercapai Sesuai Harapan Perusahaan.	0.811	0.235	Valid
2.	Mampu Menyelesaikan Tugas Tambahan Yang Diberikan Atasan	0.665	0.235	Valid
3.	Kualitas kerja saya jauh lebih baik dari karyawan lain	0.319	0.235	Valid
4.	Terampil Dalam Melaksanakan Pekerjaan	0.689	0.235	Valid
5.	Melaksanakan Tugas Yang Diberikan Dengan Maksimal	0.693	0.235	Valid
6.	Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja	0.628	0.235	Valid
7.	Tepat Waktu Dalam Menyelesaikan Tugas Yang Diberikan.	0.422	0.235	Valid
8.	Saya selalu mengikuti prosedur kantor	0.762	0.235	Valid
9.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti agar tidak ada kesalahan	0.392	0.235	Valid
10.	Meminimalkan Tingkat Kesalahan Dalam Bekerja.	0.459	0.235	Valid

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan data pada tabel diatas, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.235), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 12  
 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbath Alpha	Standar Cronbath Alpha	Reliabel
Lingkungan Kerja (X1)	0.828	0.70	Reliabel
Karakteristik Individu (X2)	0.621	0.70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.791	0.70	Reliabel

Sumber: Data diolah, SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1), karakteristik individu (X2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki cronbatch alpha lebih besar dari 0,70.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4. 13

Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.20596190
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.040
	Negative	-.101
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.077
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data Diolah, SPSS V. 26 2024

Syarat dikatakan data berdistribusi normal apabila taraf signifikan pada Kolmogorov-smirnov lebih besar > 0,05 0,077 > 0,05 berarti data diatas berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 14  
 Hasil Pengujian Multikolinieritas

Model	Coefficients <sup>a</sup>				T	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	10.981	2.391		4.238	.000		
	LINGKUNGAN KERJA	-.462	.076	-.581	6.115	.000	.438	2.283
	KARAKTERISTIK INDIVIDU	-.329	.094	-.331	3.486	.001	.438	2.283

Sumber: Data Diolah, SPSS V. 26 2024

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel lingkungan kerja sebesar 0,438 dan karakteristik individu sebesar 0,438 dimana nilai masing-masing variabel tersebut lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2.283 dimana nilai masing-masing variabel tersebut kurang dari 10,00. Oleh karena itu, model regresi ini menunjukkan bahwa tidak ada gangguan multikolinieritas dan model regresi dapat dinyatakan layak dan dapat digunakan untuk persamaan regresi.

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4. 16

Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.858 <sup>a</sup>	.735	.727	2.239	1.636

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah, SPSS V. 26 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,163 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460

4) Uji Heterokedastisitas

Tabel 4. 17

Hasil Uji Heterokedastisitas Dengan Uji Glejser

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.032	1.339		3.269	.002
	LINGKUNGAN KERJA	-.051	.045	-.202	-1.141	.258
	KARAKTERISTIK INDIVIDU	-.028	.056	-.090	-.505	.615

a. Dependent Variable: AbsRes

Sumber: Data Diolah, SPSS V. 26 2024

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji glasjer, output menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan antara variabel independent terhadap nilai absolut residual

yaitu ditunjukkan dengan nilai tingkat signifikansi > 0,05 maka model ini tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

d. Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4. 18  
 Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi

Correlations				
		LINGKUNGAN KERJA	KARAKTERISTIK INDIVIDU	KINERJA KARYAWAN
LINGKUNGAN KERJA	Pearson Correlation	1	.750**	.829**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
KARAKTERISTIK INDIVIDU	Pearson Correlation	.750**	1	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.829**	.767**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	70	70	70

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

Sumber: Data Diolah, SPSS V. 26 2024

Berdasarkan pengujian pada tabel diatas maka diketahui bahwa nilai koefisien korelasi antara variabel lingkungan kerja antara variabel karakteristik individu dengan kinerja karyawan sebesar 0,829 masuk pada tingkat korelasi kuat. Dan variabel karakteristik individu dengan kinerja karyawan sebesar 0,767 masuk pada tingkat korelasi kuat. Dengan kata lain variabel lingkungan kerja dan karakteristik individu memiliki hubungan yang kuat terhadap variabel kinerja karyawan.

e. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 19  
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829 <sup>a</sup>	.687	.683	2.415

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Data Diolah, SPSS V. 26 2024

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel diatas, diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0,687 yang artinya variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 68,7% sedangkan sisanya sebesar (100% - 68,7%) = 31,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini.

Tabel 4. 20  
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Karakteristik Individu (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767 <sup>a</sup>	.588	.582	2.774

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu

Sumber: Data Diolah, SPSS V. 26 2024

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel diatas, diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0,588 yang artinya variabel karakteristik individu (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 58,8% sedangkan sisanya sebesar (100% - 58,8%) = 41,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini.

Tabel 4. 21  
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Lingkungan Kerja(X1) dan Karakteristik Individu (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.858 <sup>a</sup>	.735	.727	2.239

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

Sumber: Data Diolah, SPSS V. 26 2024

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel diatas, diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0,735 atau 73,5% (0,735 x 100%) maka variabel lingkungan kerja (X1) dan karakteristik individu (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 73,5% sedangkan sisanya sebesar 26,5% (100% - 73,5% = 26,5% ) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini.

f. Analisis Regresi Linier

Tabel 4. 22  
 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.204	2.280		7.106	.000
	LINGKUNGAN KERJA	.659	.054	.829	12.225	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Diolah, SPSS V. 26 2024

Berdasarkan tabel 4.22 hasil pengujian regresi linier sederhana X1 terhadap Y, dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 16.205 + 0.659X1$

Tabel 4. 23

Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana

Variabel Karakteristik Individu (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	12.596	3.193		3.944	.000
	KARAKTERISTIK INDIVIDU	.762	.077	.767	9.843	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN  
 Sumber: Data Diolah, SPSS V. 26 2024

Berdasarkan tabel 4.23 hasil pengujian regresi linier sederhana X2 terhadap Y, dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 12.596 + 0.762X_2$

Tabel 4. 24

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	10.981	2.591		4.238	.000
	LINGKUNGAN KERJA	.462	.076	.581	6.115	.000
	KARAKTERISTIK INDIVIDU	.329	.094	.331	3.486	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data Diolah, SPSS V. 26 2024

Dari tabel 4.22 diatas data yang diperoleh dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 10.981 + 0,462X_1 + 0,329X_2$$

Persamaan regresi linier diatas mempunyai arti sebagai berikut:

- Koefisien Konstanta sebesar 10.981 Menyatakan bahwa jika variabel bebas dianggap konstanta karena memiliki nilai positif, maka berpengaruh yang baik untuk tingkat kinerja karyawan pada PT. Tulip Tonata Indonesia Kabupaten Tangerang.
- Variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,462 variabel lingkungan kerja bernilai positif hal ini berarti terjadi hubungan positif antara karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Tulip Tonata Indonesia Kabupaten Tangerang.
- Variabel Karakteristik Individu (X2) sebesar 0,329 variabel karakteristik individu bernilai positif berarti terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan

pada PT.Tulip Tonata Indonesia Kabupaten Tangerang.

g. Uji Hipotesis

Tabel 4. 25

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	16.204	2.280		7.106	.000
	LINGKUNGAN KERJA	.659	.054	.829	12.225	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data Diolah, SPSS V. 26 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.22 diatas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (12.225 > 1,995). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tulip Tonata Indonesia Kabupaten Tangerang.

Tabel 4. 26

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Karakteristik Individu (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	12.596	3.193		3.944	.000
	KARAKTERISTIK INDIVIDU	.762	.077	.767	9.843	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN  
 Sumber: Data Diolah, SPSS V. 26 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.23 diatas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9.843 > 1,995). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT Tulip Tonata Indonesia Kabupaten Tangerang.

Tabel 4. 27

Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Lingkungan Kerja (X1) dan Karakteristik Individu (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		ANOVA <sup>a</sup>				Sig.
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	
1	Regression	932.799	2	466.399	93.065	.000 <sup>b</sup>
	Residual	335.772	67	5.012		
	Total	1268.571	69			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN  
 b. Predictors: (Constant), KARAKTERISTIK INDIVIDU, LINGKUNGAN KERJA  
 Sumber: Data Diolah, SPSS V. 26 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.23 diatas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau ( $93.065 > 3,134$ ). Hal ini juga diperkuat dengan nilai p value < sig 0.05 atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT Tulip Tonata Indonesia Kabupaten Tangerang

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 16,204 + 0,659X_1$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0.829 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi sebesar 68,7% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau ( $12.225 > 1.995$ ).
- b. Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 12,596 + 0,762X_2$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0.767 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi sebesar 58,8% dan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau ( $9,843 > 1,995$ ).
- c. Lingkungan kerja dan karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 10.981 + 0,462X_1 + 0,329X_2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0.858 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 0,735 atau sebesar 73,5% sedangkan sisanya sebesar 26,5% dipengaruhi

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agustya, H. N., & Bambang, S. S. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tigaraksa Satria Tbk. *Jurnal Administrasi bisnis*, 61(3).
- [2] Ajeng, P., Firdaus, M. A., & Rachmatuallailiy, T. R. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Golf Operation Klub Golf Bogor Raya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(1), 1-10.
- [3] Andi, H., Ilham, I., & Saldi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Cv. Ainun Batara Guru. *JUSTME*, 1(2).
- [4] Cong, K. T., Bernhard, T., & Irvan, T. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4610-4619.
- [5] Erni, S., Sri. L. R., & Zulkifli. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal dimensi*, 9(3), 461-479.
- [6] Hariman, S., Rohimah, N. N., Kuliman, Jennisa, D. I., Mairinal, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik individu terhadap Kinerja Pegawai pada PT. BPR Rangkang Denai Kota Payakumbuh. *JUSIE*, 7(1). Indonesia.
- [7] Mauledy, A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh. *Jurnal Benefita*, 4(2), 377-385.
- [8] Muhammad, B. A., Adolfini, Merinda, P. (2020). Peran Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Finance Tbk. Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 8(4), 31-40.
- [9] Opan, A., & Fenny, D. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Bank Bri Syariah Kabupaten Subang. *Jurnal Pemikiran dan Pengembangan Perbankan Syariah*, 6(1).
- [10] Prasetyo. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia
- [11] Rahmawati, I., Sa'adah, L., & Chabibi, M. N. (2020). Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan

- Kerja Karyawan. Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- [12] Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. CV
- [13] Sule, Ernie, T., & Saefullah, K. (2019). Pengantar Manajemen (12th ed.). Prenadamedia Group.
- [14] Wahyu, S. K., Nasharuddin, Wahju, W., Adya, H. (2022). Pengaruh Karakteristik Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kompetensi Karyawan Studi Pada Karyawan Departemen Liquid PT Indolakto Di Purwosari. Journal of Innovation Research and Knowledge, 2(1).