

## **Pengaruh *Work Environment* dan *Characteristics Individu* terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtalihou Kabupaten Simalungun**

**Marintan Saragih<sup>1</sup>, Risma Nurhaini Munthe<sup>2</sup>, Adat Muli Peranginangin<sup>3</sup>**

<sup>1,2</sup>Universitas Simalungun

<sup>3</sup>STIE Surya Nusantara

\*Correspondence email: [rismamunthe66@gmail.com](mailto:rismamunthe66@gmail.com)

**Abstract.** *The problem in this study is how the influence of the work environment and individual characteristics on employee performance at the Regional Water Company (PDAM) Tirtalihou Kabupaten Simalungun. Does the work environment and individual characteristics simultaneously affect the performance of employees at the Regional Water Company (PDAM) Tirtalihou Kab. Simalungun. This study aims to determine the effect of the work environment and individual characteristics on the performance of the employees of the Regional Water Company (PDAM) Tirtalihou Kab. Simalungun. This research is a research using a quantitative approach. The number of samples used were 36 respondents, because they were taken from 10% of the population of 360 people. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis. From the results of this study, the regression equation  $Y = 4,902 + 0,499 X1 + 0,357 X2$  shows that the work environment ( $X1$ ) has a positive effect on employee performance ( $Y$ ), and individual characteristics ( $X2$ ) have a positive effect on employees ( $Y$ ). Partially there are work environment variables and individual characteristics that have a significant and positive effect on employee performance. Based on the results of the simultaneous test that the work environment variable ( $X1$ ) and individual characteristics ( $X2$ ) together have a positive and significant effect on employee performance.*

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

### **Pendahuluan**

Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan sesuatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerja yang buruk bisa saja timbul akibat ketidakpuasan terhadap lingkungan kerjanya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik perusahaan maupun institusi. Selain itu, SDM juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. (Adha, Qomariah, & Hafidzi, 2019). Pada dasarnya tiap tiap organisasi selalu berupaya untuk meraih pencapaian kerja yang dicita-citakan lewat sumber daya manusia yang mumpun. (Saragih, 2020) Oleh karena itu, sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang bisa membuat karyawannya bekerja secara efisien dan efektif. Lingkungan kerja meliputi: penerangan, suhu udara, penggunaan warna, suara bising, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja dan kebersihan. Keberadaan manusia merupakan sumber daya yang paling istimewa, keistimewaan yang ada pada manusia adalah satu-satunya sumber daya didalam perusahaan yang mempunyai pikiran, perasaan, dan kepribadian yang berbeda-beda. (Puspita, Firdaus, & Rinda, 2020).

Dalam meningkatkan kinerja karyawan karakter individu juga sangat berperan penting dalam meningkatkan hasil kinerja yang optimal. Setiap manusia memiliki watak dan perilaku yang berbeda-beda yang disebabkan karena faktor karakteristik biografis, kemampuan, kepribadian, dan pembelajaran. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya kepadanya. (Mangkunegara, 2010). Dilihat dari karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtalihou Kabupaten Simalungun berbagai macam karakteristik biografis karyawan seperti usia, jenis kelamin dan status perkawinan yang berbeda namun tidak ada perbedaan yang signifikan, mereka mempunyai energi yang sama rata. Masa kerja atau senioritas dapat diartikan sebagai masa/lamanya seseorang menjalankan pekerjaannya. Biasanya semakin lama seseorang bekerja maka pekerjaannya semakin baik. Kemampuan karyawan sangat beragam ada yang ahli di bidang komputer, mengkonsep arsip, mengolah data keuangan dan lain sebagainya. Keramahan karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtalihou Kabupaten Simalungun cukup baik.

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan menurut (Herzberg, 2009) terdiri atas dua faktor yaitu, motifation faktor dan hygieni factor. Motifation faktor adalah daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing pegawai. Sedangkan hygieni factor merupakan daya dorong yang datang dari luar diri pegawai terutama dari organisasi atau lembaga tempat bekerja. Kepribadian karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtalihou Kabupaten Simalungun sebagai sesuatu yang unik yang terdapat dalam diri individu yang membimbing dan memberi arah pada seluruh tingkah laku individu yang bersangkutan. Selanjutnya pembelajaran karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtalihou Kabupaten Simalungun tugas yang diberikan kepada mereka adalah suatu pembelajaran untuk meningkatkan kinerja dan meningkatkan wawasan yang luas bagi karyawan.

(Antoni, 2008) mengemukakan bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Hubungan motivasi, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk linear dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standart kinerja yang ditetapkan. (Sedarmayati, 2008), mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain seperti penerangan ditempat kerja, suhu udara, keamanan kerja, dan hubungan dengan karyawan. (Alek, 2008) mengatakan bahwa lingkungan kerja juga merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Karakteristik individu dalam suatu organisasi atau perusahaan juga sangat penting dalam menciptakan SDM yang berkualitas. Menurut (Triatna, 2016) karakteristik individu meliputi minat, keahlian, pendidikan, dan pengalaman kerja. Minat adalah sikap yang membuat seseorang senang akan obyek kecenderungan atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti dengan perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari obyek yang disenangi itu.

Pada umumnya setiap organisasi baik yang berskala besar, menengah maupun kecil semuanya akan berinteraksi dengan lingkungan di mana organisasi atau perusahaan tersebut berada. Lingkungan itu sendiri mengalami perubahan-perubahan sehingga organisasi atau perusahaan yang bisa bertahan hidup adalah organisasi yang bisa menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Sebaliknya organisasi akan mengalami masa kehancuran apabila organisasi tersebut tidak memperhatikan perkembangan dan perubahan lingkungan disekitarnya. Lingkungan kerja 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 kerja dari pada karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan produktivitas perusahaan

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya (Nuraini, 2013). Lingkungan kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja di dalam lingkungan tersebut (Ahmad, 2019). Ketidaksesuaian lingkungan kerja di setiap perusahaan dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam mengerjakan tugas - tugasnya, hal tersebut dapat membuat para karyawan tidak berkerja secara efektif dan efisien (Hidayat & Cavorina, 2018). Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar tenaga kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya baik secara langsung maupun tidak langsung.

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi bekerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standard yang benar dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi. Seorang pegawai yang bekerja dilingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah (Swasto, 2011)

Teknik paling tua yang digunakan oleh pimpinan organisasi untuk meningkatkan kinerja adalah melalui penilaian motivasi pegawai untuk bekerja, mengembangkan kemampuan pribadi dan meningkatkan kemampuan dimasa mendatang dipengaruhi oleh umpan balik mengenai kinerja masa lalu dan pengembangan. Menurut (Fahmi, 2016) penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Dengan demikian, para manajer di setiap tingkatan berusaha memperbaiki tingkat prestasi mereka dengan cara menilai kinerja para bawahan mereka dan dengan demikian mereka dapat mengendalikan perilaku mereka.

Menurut (Pujiawati & Susanty, 2015), menyatakan bahwa karakteristik individu yang terdiri dari usia, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, suku bangsa, dan kepribadian. Karakteristik individu memberikan ciri khas dan membedakan antara satu orang dengan orang lain sebagai bentuk potensi pada masing-masing individu. Oleh karena itu pihak manajemen dituntut untuk memahami perilaku individu agar selaras dengan tujuan organisasi. Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas ,dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya (Peoni, 2014).

Karakteristik individu adalah ciri khas atau sifat khusus yang dimiliki karyawan yang dapat menjadikan dirinya memiliki kemampuan yang berbeda dengan karyawan yang lainnya untuk mempertahankan dan memperbaiki kinerjanya (Bayu Putra & Fitri, 2021). Karakteristik individu adalah minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai (Setiawan & Bodroastuti, 2012). Kinerja merupakan output atau hasil kerja yang dihasilkan seorang pegawai atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan (Afuan, Putra, & Kumbara, 2020); (Putra, 2016). Kinerja merupakan output atau hasil kerja yang dihasilkan seorang pegawai atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut beberapa ahli, seperti yang diungkapkan oleh (Wibowo, 2013), kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Kinerja diperlukan oleh organisasi sebagai alat yang berguna untuk mencapai tujuan yang akan dicapai oleh organisasi, disamping itu kinerja juga digunakan untuk menilai dan menentukan besarnya kontribusi atau imbalan yang akan diberikan oleh organisasi terhadap pegawai (Putra, 2016). Hipotesis dalam penelitian ini adalah :diduga tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirtalihou Kabupaten Simalungun.

## Metode

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif yang bersifat asosiatif, yang didesain untuk mengetahui pengaruh interaksi antara dua variabel atau lebih. Pendekatan yang akan digunakan adalah pendekatan kuantitatif karena data yang diperoleh berupa angka-angka dan pengolahan menggunakan statistik. Variabel dependen adalah variabel stimulus atau variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel dependen yang diteliti dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Variabel independen adalah variabel yang memberikan respon/reaksi jika dihubungkan dengan variabel bebas. Variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan karakteristik individu ( $X_2$ ). Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirtalihou Kab. Simalungun yang berjumlah 360 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel random atau sampel acak. Teknik sampel ini diberi nama demikian karena di dalam pengambilan sampelnya, peneliti mencampur subjek-subjek di dalam populasi sehingga semua subjek dianggap sama atau homogen. (Suharsimi, 2006)

## Hasil

Uji signifikan dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$  yaitu:  $df = n - k$  dimana  $n =$  sampel dan  $k =$  jumlah variabel ( $df = 36 - 3$ ) pada signifikan 5% dengan nilai  $r_{tabel}$  0,3338. Bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,3338 ke atas, maka faktor tersebut konstruk yang kuat. Bila korelasi dibawah 0,3338 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid, sehingga harus diperbaiki atau dibuang. Tabel 1 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0,3338 dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua indikator tersebut valid.

**Tabel 1**  
Hasil Perhitungan Pengujian Validitas

Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keputusan
X1.1	0,482	0,3338	Valid
X1.2	0,620	0,3338	Valid
X1.3	0,559	0,3338	Valid
X1.4	0,622	0,3338	Valid
X1.5	0,565	0,3338	Valid
X1.6	0,487	0,3338	Valid
X1.7	0,639	0,3338	Valid
X1.8	0,614	0,3338	Valid
X2.1	0,530	0,3338	Valid
X2.2	0,682	0,3338	Valid
X2.3	0,420	0,3338	Valid
X2.4	0,643	0,3338	Valid
X2.5	0,684	0,3338	Valid
X2.6	0,654	0,3338	Valid
X2.7	0,522	0,3338	Valid
X2.8	0,659	0,3338	Valid
Y1	0,403	0,3338	Valid
Y2	0,536	0,3338	Valid
Y3	0,567	0,3338	Valid
Y4	0,691	0,3338	Valid
Y5	0,626	0,3338	Valid
Y6	0,538	0,3338	Valid
Y7	0,715	0,3338	Valid
Y8	0,777	0,3338	Valid

Sumber: Data olahan

Untuk melihat uji F dalam pengujian hipotesis pada model regresi, perlu menentukan derajat bebas atau degree of freedom (df). Hal ini ditentukan dengan rumus:  $df1 = k - 1$ ;  $df2 = n - k$

Dimana n: banyaknya observasi dalam kurun waktu data.

Dimana k: banyaknya variabel (independen dan dependen).

Dalam pengujian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan 5% atau 0,005 dalam hal ini bisa kita uji dengan rumus tersebut.

Pada  $df1 = 3-1 = 2$  dan pada  $df2 = 36-3 = 33$

**Tabel 2**  
Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	198.203	2	99.101	26.417	.000 <sup>b</sup>
1	Residual	123.797	33	3.751		
	Total	322.000	36			

Sumber: Data olahan

Tabel 2 dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  26,417 dengan nilai signifikansinya  $0,000 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Pengujian hipotesis dengan membandingkan  $F_{hitung}$  26,417  $> F_{tabel}$  3,28 maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Artinya variabel independen lingkungan kerja ( $X_1$ ), dan karakteristik individu ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel independen yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ).

**Tabel 3**  
Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adj. R Square	SE of the Estimate	Change Statistics					DW
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.785 <sup>a</sup>	.616	.592	1.93686	.616	26.417	2	33	.000	2.406

Sumber: Data olahan

Tabel 3 nilai R Square sebesar 0,616 hal ini menunjukkan besarnya peran kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen 61,6% sedangkan sisanya sebesar 38,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

### *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtalihou Kabupaten Simalungun*

Hasil uji parsial antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Yang mana dilihat dari Penerangan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtalihou Kab.Simalungun kurang memadai seperti terdapat banyak lampu diberbagai ruangan karyawan yang dapat membantu penerangan di dalam perusahaan tetapi tidak pada lorong jalan ruangan yg ada di perusahaan. Suhu udara di dalam perusahaan kurang memadai dikarenakan ketika siang hari suhu udara meningkat dan tidak semua ruangan memakai AC atau kipas angin. Penggunaan warna dinding di dalam perusahaan umumnya memakai warna putih dan biru, ruang gerak karyawan di perusahaan cukup baik dan ruangan tidak sempit sehingga karyawan dengan leluasa bekerja, begitu pula dengan tata letak meja, kursi dan lain-lain yang sesuai. Dari segi keamanan karyawan cukup baik dikarenakan adanya satpam yang selalu berjaga dan berkeliling di area perusahaan dan setiap sebelum apel pagi, pulang bekerja begitu juga untuk memasuki ruangan direksi karyawan absen menggunakan sidik jari mereka sehingga tidak sembarangan orang masuk ke dalam perusahaan. Kebersihan pada Perusahaan cukup baik, kemudian hubungan karyawan di perusahaan cukup baik, terlihat dari komunikasi yang baik antara karyawan dengan sesama karyawan dan karyawan dengan pimpinan. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan juga bahwa persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya ialah terdapat pada variabel lingkungan kerja yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Nopiani dalam skripsinya yang berjudul pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai TVRI Lampung, mengatakan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai berdasarkan hasil peneliti lakukan pada TVRI Lampung, yang membedakan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini hanya pada objek penelitiannya. Hal demikian sesuai dengan pernyataan (Prihantoro, 2015) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Jadi jika lingkungan kerja yang baik maka akan menciptakan kinerja karyawan yang baik. Dengan keadaan yang demikian perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan akan mempunyai akselerasi yang baik. Pencapaian target perusahaan, perwujudan visi dan misi perusahaan, perwujudan lingkungan kerja yang baik akan senantiasa merupakan sebagian besar faktor yang sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan

produktivitas perusahaan

### *Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtalihou Kabupaten Simalungun*

Melalui hasil uji parsial antara karakteristik individu dengan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Dilihat dari Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtalihou Kabupaten Simalungun tidak memandang karyawan dari usia, dan jenis kelamin. Kemampuan dari setiap karyawan perusahaan berbeda - beda ada yang mahir mengoperasikan komputer, ada yang mahir mengarsipkan file-file dan sebagainya. Setiap karyawan selalu membantu dan memberikan semangat kepada karyawan yang lainnya. Hal demikian sesuai dengan pernyataan (Hurriyati, 2015) bahwa karakteristik individu merupakan satu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Jadi jika karakteristik individu dari setiap karyawan baik maka akan menciptakan kinerja karyawan yang baik. Untuk meningkatkan karakteristik individu yang baik maka perlu adanya pembinaan karyawan dan pemberian pembelajaran sehingga karyawan bertanggung jawab penuh untuk bersikap profesionalisme atas pekerjaan yang diembannya.

### *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtalihou Kabupaten Simalungun*

Hipotesis yang diajukan yaitu diduga bahwa lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtalihou Kabupaten Simalungun terdapat pengaruh secara simultan. Diketahui hasil analisis regresi diperoleh keterangan bahwa variabel lingkungan kerja dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 26,417 dengan nilai signifikansi yaitu sebesar 0,000. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan karakteristik individu secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan lingkungan kerja dan karakteristik individu yang sesuai maka kinerja karyawan akan teroptimalkan sehingga mencapai tujuan, visi dan misi perusahaan

## **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis regresi linier berganda diperoleh bahwa lingkungan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Dengan koefisien  $b_1 = 0,499$  artinya jika lingkungan kerja ( $X_1$ ) mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan 0,357 satuan. Dan karakteristik individu ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap karyawan ( $Y$ ). Dengan  $b_2 = 0,357$  artinya jika karakteristik individu ( $X_2$ ) mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) juga akan mengalami peningkatan 0,357 satuan
2. Secara parsial terdapat variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Dimana hasil uji lingkungan kerja dengan nilai  $t_{hitung} 3,227 > t_{tabel} 2,342$  dengan signifikan  $0,003 < 0,05$ . Karakteristik individu ( $X_2$ ) secara parsial juga berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dimana berdasarkan hasil uji secara parsial nilai  $t_{hitung} 2,573 > t_{tabel} 2,034$  dengan signifikan  $0,015 < 0,05$
3. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi  $R^2$  diperoleh nilai R Square sebesar 0,616 atau 61,6% yang artinya lingkungan kerja) dan karakteristik individu ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 61,6% dan sisanya sebesar 38,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **Daftar Pustaka**

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Afuan, M., Putra, R. B., & Kumbara, V. B. 2020. ... Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Sebagai Variabel .... *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*. Retrieved from <https://dinastirev.org/JIMT/article/view/327>
- Agung Prihantoro. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(3).
- 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>
- Alek, S. N. 2008. *Manajemen Personalialia* (Edisi kedua). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Antoni, F. 2008. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Orientasi Tugas dan Orientasi Hubungan terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada prestasi Kerja Pegawai Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Surabaya. Universitas 17 Agustus Surabaya.
- Bayu Putra, R., & Fitri, H. 2021. Literature Review: Model Pengukuran Kinerja Dosen Dan Organizational

- Citezenship Behavior Berdasarkan Karakteristik Individu, Budaya Kerja Dan Perilaku Individu. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 485–512. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.447>
- Fahmi, I. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*, 300.
- Herzberg, F. 2009. Frederick Herzberg The hygiene Motivation theory. *Chartered Management Institute*, 1–2. Retrieved from <https://www.managers.org.uk/~media/Campus Resources/Frederick Herzberg - The hygiene motivation theory.ashx>
- Hidayat, R., & Cavorina, A. 2018. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cladtek BI Metal Manufacturing. *Journal Of Applied Business Administration*, 1(2), 337–347. <https://doi.org/10.30871/jaba.v1i2.617>
- Hurriyati, R. 2015. Bauran Pemasaran dan Loyalitas KonsumenNo Title. *Bauran Pemasaran Dan Loyalitas Konsumen*, 56.
- Mangkunegara, A. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nuraini. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Peoni, H. 2014. Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 3(1).
- Pujiawati, A., & Susanty, E. 2015. The Influence of Individual Characteristics and Work Motivation on Employee Performance. *2nd CBAM*, 2(1), 46–52.
- Puspita, A., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. 2020. Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i1.3821>
- Putra, R. B. 2016. Efek mediasi kepuasan kerja terhadap kinerja dengan komitmen organisasi, komunikasi interpersonal dan organizational citizenship behaviors sebagai variabel anteseden. *Jurnal Praktik Bisnis*, 5(1), 95–110. Retrieved from <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/d3fe/article/view/6353>
- Saragih, N. M. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Dan Karakteristik Individu Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Pt . United Tractors Tbk Cabang Medan. *Accumulated Journal*, 2(2), 111–123.
- Sedarmayati. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Setiawan, A., & Bodroastuti, T. 2012. Pengaruh Karakteristik Individu dan Faktor-Faktor Pekerjaan Terhadap Motivasi (Studi Pada Karyawan CV . Bintang Timur Semarang). *Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis*, 1(1), 1–18.
- Suharsimi, A. 2006. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Swasto, B. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Triatna, C. 2016. *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*, edisi ketiga.