

Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Medan Promotion

Alya Novianti

Universitas Potensi Utama

alyanovianti@gmail.com

Taufiq Risal

Universitas Potensi Utama

taufikrisal@gmail.com²

^aProgram Studi Manajemen, Jl. Asahan Rs 3 LKXI Belawan I , 20242, Indonesia

^bProgram Studi Manajemen, Komplek Johor Indah Permai II Blok A No.53, Medan, 20146, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada CV. Medan Promotion. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 61 responden. Teknik pengujian yang digunakan dalam penelitian yakni uji instrumen penelitian, uji statistik deskriptif, uji asumsi, uji regresi linear berganda, uji hipotesis. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada variabel lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan kinerja karyawan pada CV. Medan Promotion. Secara simultan dapat diketahui bahwa variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Medan Promotion.

Kata Kunci: Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of individual characteristics and work environment on employee performance at CV. Medan Promotions. The type of research used in this research uses quantitative research. The number of samples used in this research was 61 respondents. The testing techniques used in research are research instrument tests, descriptive statistical tests, assumption tests, multiple linear regression tests, hypothesis tests. The results of the research show that individual characteristic variables do not have a positive and significant effect on employee performance, while work environment variables have a significant and positive effect on employee performance at CV. Medan Promotions. Simultaneously, it can be seen that individual characteristic variables and the work environment have a positive and significant effect on employee performance at CV. Medan Promotions.

Keywords: Individual Characteristics, Work Environment and Employee Performance

PENDAHULUAN

Pada suatu organisasi, sebuah pedoman utama bagi perusahaan dalam melakukan pencapaian pada tujuan yang ditetapkan merupakan tanggapan dari sumber daya manusia. Pernyataan tersebut membutuhkan tenaga kerja yang mampu mengelola kegiatan perusahaan. Kinerja karyawan pada suatu perusahaan akan membawa pengaruh yang besar terhadap pihak perusahaan. Sumber daya manusia merupakan suatu sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan dengan tugasnya ialah mengelola tenaga kerja.

Perusahaan yang menjadi objek penelitian dari penulis yakni di CV. Medan Promotion. CV. Pada CV Medan Promotion kinerja karyawan dapat dikatakan berjalan biasa saja dan cenderung menurun

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. MEDAN PROMOTION

hal ini dikarenakan karyawan bekerja tidak sesuai tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Bukti dari penurunan kinerja tersebut penulis mencantumkan tabel hasil pencapaian yang dilakukan para pekerja pada Semester 1 dan Semester 2 yakni pada periode 2022 sebagai berikut:

Table 1. Kinerja karyawan CV. Medan Promotion

Data Sasaran Kinerja Karyawan CV. MEDAN PROMOTION																									
Semester 2																									
No.	Verifikasi Operasional	Kuantitas						Kualitas						Waktu											
1.	Satuan Kualitas : Persen		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6					
	Satuan Kuantitas : Persen	Target	100%	100%	100%	100%	100%	100%							31 Hari	28 Hari	31 Hari	30 Hari	30 Hari	30 Hari					
	Satuan Waktu :-	Realisasi	55%	58%	44%	63%	61%	65%	C	C	C	B	C	C	39 Hari	38 Hari	41 Hari	31 Hari	38 Hari	36 Hari					
	Type Target	Input Data Jual																							
	Administrasi																								
2.	Satuan Kualitas : Persen		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6					
	Satuan Kuantitas : Persen	Target	100%	100%	100%	100%	100%	100%							31 Hari	28 Hari	31 Hari	30 Hari	30 Hari	30 Hari					
	Satuan Waktu :-	Realisasi	65%	45%	49%	41%	59%	55%	D	D	C	C	C	D	49 Hari	41 Hari	36 Hari	38 Hari	34 Hari	41 Hari					
	Type Target	Produksi Arclitic																							
	Devisi Produksi																								
3.	Satuan Kualitas : Persen		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6					
	Satuan Kuantitas : Persen	Target	100%	100%	100%	100%	100%	100%																	
	Satuan Waktu :-	Realisasi	56%	61%	56%	69%	56%	69%	B	B	B	B	B	B											
	Type Target	Pengantaran Barang																							
	Kurir																								
4.	Satuan Kualitas : Persen		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6					
	Satuan Kuantitas : Persen	Target	100%	100%	100%	100%	100%	100%							31 Hari	30 Hari	31 Hari	30 Hari	30 Hari	30 Hari					
	Satuan Waktu :-	Realisasi	69%	50%	51%	60%	65%	60%	B	B	B	A	A	A	33 Hari	33 Hari	33 Hari	32 Hari	28 Hari	28 Hari					
	Type Target	Hasil Desain																							
	Desain Grafis																								
5.	Satuan Kualitas : Persen		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6					
	Satuan Kuantitas : Persen	Target	100%	100%	100%	100%	100%	100%							31 Hari	28 Hari	31 Hari	30 Hari	30 Hari	30 Hari					
	Satuan Waktu :-	Realisasi	66%	61%	56%	60%	70%	61%	C	B	C	C	C	B	34 Hari	31 Hari	34 Hari	33 Hari	35 Hari	33 Hari					
	Type Target	Konsumen Baru																							
	Sales Marketing																								

Sumber: CV. Medan Promotion

Penurunan kinerja pada suatu perusahaan, apabila tidak di tanggani secara bijak akan mengakibatkan hal-hal fatal yang kemungkinan akan terjadinya kebangkrutan pada perusahaan tersebut. Kinerja karyawan biasanya dipengaruhi dengan berbagai jenis faktor seperti dalam segi karakteristik individu dan lingkungan kerja.

Table 2. Penilaian Lingkungan Kerja CV. Medan Promotion

No.	Keterangan	Penilaian Area Kerja
1	Area Mesin Cutting CNC	Kurang Bersih
2	Area Mesin Tekuk dan Bevel	Kurang Bersih
3	Rak Lembaran Acrylic (Stock)	Kurang Bersih
4	Area Finishing	Kurang Bersih
5	Area Rak Bahan Plakat	Kurang Bersih
6	Area Mesin Print UV	Kurang Bersih

a. Sumber: CV. Medan Promotion

Berdasarkan tabel hasil penilaian lingkungan kerja diatas dapat di lihat bahwa terdapat area kerja yang dapat dikatakan kurang bersih baik pada area mesin cutting cnc, area mesin tekuk dan bevel, area rak lembaran acrylic, area finishing, area rak bahan plakat dan area mesin print uv, pada area tersebut kurang dibersihkan oleh para pekerja baik yang terlihat dan tidak terlihat, hal ini nantinya akan mengganggu kenyamanan kepada pekerja yang lain.

A. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang ingin diteliti yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada CV. Medan Promotion?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Medan Promotion?
3. Apakah terdapat pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Medan Promotion?

B. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada CV. Medan Promotion.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Medan Promotion.
3. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Medan Promotion.

C. Manfaat Penelitian

1. Perusahaan

Nantinya hasil penelitian ini sebagai salah satu tolak ukur dalam membantu manajemen perusahaan dalam mengelola struktur organisasinya yang akan dilakukan untuk kedepannya.

2. Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini secara teori dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperdalam wawasan tentang karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan untuk mengembangkan Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi sumber referensi.

1. TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Perilaku

1) Definisi Konsep Perilaku

perilaku merupakan bermacam-macam kegiatan atau kegiatan individu dalam menjawab sesuatu dan selanjutnya menjadikannya suatu kecenderungan mengingat sifat-sifat yang diyakininya. Menurut Wawan & Dewi (2019) Perilaku adalah suatu reaksi tunggal terhadap suatu kemajuan atau kegiatan yang dapat diperhatikan dan mempunyai keterulangan, jangka waktu dan alasan tertentu, baik disengaja maupun tidak disengaja. Perilaku merupakan sekumpulan variabel berbeda yang saling berhubungan satu sama lain. Kita sering tidak memahami bahwa kolaborasi ini membingungkan hingga terkadang kita kekurangan kesempatan dan kemauan untuk merenungkan mengapa seseorang melakukan cara berperilaku tertentu. Oleh karena itu, penting untuk dapat memahami tujuan cara berperilaku seseorang sebelum ia dapat mengubah cara berperilaku tersebut.

B .Perilaku Organisasi

1. Definisi Perilaku Organisasi

Perilaku Organisasi adalah perubahan yang menyinggung masalah-masalah yang berkaitan dengan praktik penyelesaian kesalahan dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan iklim dan perubahan risiko individu dalam organisasi. Organisasi dapat bertahan jika mereka dapat melakukan perubahan (Robbins, 2019:763).

C. Kinerja Karyawan

1) Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai 2019:309).

2) Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Pendapat Keith Davis (2018; dalam Mangkunegara, 2019) yang merumuskan bahwa:

- 1) *Human Performance*
- 2) *Motivation*
- 3) *Ability*
- 4) *Ability + Motivation*
- 5) *Attitude + Situation*
- 6) *Knowlage + Skill*

3) Indikator Kinerja Karyawan

Umar (2018: 101) ada beberapa data atau sumber pengukuran perusahaan terhadap kinerja antara lain:

- 1) Kualitas pekerjaan.
- 2) Kejujuran karyawan.
- 3) Inisiatif.
- 4) Kehadiran dan pengetahuan tentang pekerjaan.
- 5) Sikap dan tanggung jawab.

D. Karakteristik Individu

Karakteristik individu adalah bahwa setiap individu mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kapasitas yang unik satu sama lain, dan perbedaan tersebut akan meluas hingga ke dunia kerja, yang akan menyebabkan pemenuhan satu individu dengan yang lain akan tampak sebagai sesuatu yang lain. meskipun faktanya mereka bekerja di tempat yang sama (I Gusti A. K. M, 2019:18).

1) Indikator Karakteristik Individu

Arief Subyantoro menyebutkan indikator karakteristik individu meliputi:

- a. Kemampuan (*ability*)
- b. Nilai
- c. Sikap (*attitude*)
- d. Minat (*interest*)

E. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal (Mardiana, 2018:15).

1) Indikator Karakteristik Individu

Adapun indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti: 2018:46) adalah sebagai berikut:

- a. Penerangan/cahaya ditempat kerja
- b. Temperatur/suhu udara ditempat kerja
- c. Kelembapan udara ditempat kerja
- d. Sirkulasi udara ditempat kerja
- e. Getaran mekanis ditempat kerja
- f. Bau tidak sedap ditempat kerja
- g. Tata warna ditempat kerja
- h. Dekorasi ditempat kerja
- i. Musik ditempat kerja
- j. Keamanan ditempat kerja

2. METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuantitatif. Metode yang digunakan di dalam penelitian ini, yaitu metode pengumpulan data dengan mengambil sampel dan populasi dan menggunakan kuesioner sebagai instrument pengumpulan data utama yang disebarkan peneliti. Sumber data berasal dari data primer dan sekunder, dengan populasi adalah karyawan yang telah bekerja pada CV. Medan Promotion. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yang diambil adalah seluruh karyawan CV. Medan Promotion yang jumlah populasi sebanyak 61 orang yang akan dijadikan sampel jenuh dalam penelitian ini.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Uji Asumsi Klasik
 - 1) Uji Normalitas

Table 3. Hasil Output Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.08001199
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.066
	Negative	-.090
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil olah data dari SPSS 25

Berdasarkan tabel output SPSS Kolmogorov-Smirnov diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi adalah sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

- 2) Uji Multikolinieritas

Table 4. Hasil Uji Output Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.626	2.366			
	Karakteristik Individu	.136	.143	.121	.696	1.437
	Lingkungan Kerja	.583	.146	.508	.696	1.437
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Hasil olah data dari SPSS 25

Dari tabel uji multokolinearitas diatas dapat dijelaskan bahwa :

1. Ketentuan nilai *tolerance* > 0,10 yaitu untuk variabel karakteristik individu dengan nilai 0,696 yang berarti $0,696 > 0,10$ dan variabel lingkungan kerja dengan nilai 0,696 yang berarti $0,696 > 0,10$ maka hal ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.
2. Dengan nilai VIF < 10 untuk variabel penelitian karakteristik individu yaitu sebesar 1,437 yang berarti $1,437 < 10$ dan untuk variabel lingkungan kerja dengan nilai VIF sebesar

1,437 yang berarti $1,437 \text{ VIF} < 10$, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam model regresi sehingga data dikatakan baik dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

3) Uji Heteroskedastisitas

Table 5. Hasil Output Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.325	1.403		.944
	Karakteristik Individu	-.034	.085	-.062	.692
	Lingkungan Kerja	.111	.087	.199	.204

a. Dependent Variable: Abs

Sumber: Hasil olah data dari SPSS 25

Berdasarkan hasil output tabel uji glejser diatas dapat dilihat bahwa nilai sig. pada variabel karakteristik individu yaitu 0,692 yang artinya bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dengan ketentuan $\text{sig} > \text{dari } 0,05$, kemudian pada pengujian yang kedua variabel lingkungan kerja yaitu dengan nilai 0,204 yang artinya bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dengan ketentuan $\text{sig} > \text{dari } 0,05$. Kesimpulannya adalah item pernyataan disetiap variabel tidak terjadi heterokedastisitas dengan melihat uji glejser memenuhi ketentuan $> \text{dari } 0,05$ maka dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas.

4) Hasil Uji Analisis Data

1. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat

Table 6. Hasil Output Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.626	2.366		1.955
	Karakteristik Individu	.136	.143	.121	.949
	Lingkungan Kerja	.583	.146	.508	3.978

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

a. Sumber: Hasil olah data dari SPSS 25

Persamaan regresinya dari nilai-nilai diatas adalah :

$$Y = 4,644 + 0,257X_1 + 0,475X_2$$

Keterangan:

1. Dari persamaan regresi ini menunjukkan nilai a atau konstanta sebesar 4,626 yang artinya karakteristik individu dan lingkungan kerja dalam keadaan konstan adalah 4,626.
2. Dari persamaan regresi ini menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi $b_1 = 0,136$ menunjukkan apabila karakteristik individu mengalami kenaikan 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 13,6%.
3. Dari persamaan regresi ini menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi $b_2 = 0,583$ menunjukkan apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 58,3%.

Berdasarkan nilai-nilai regresi untuk variabel bebas disimpulkan bahwa yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah nilai variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 58,3%. Berdasarkan keterangan tersebut diketahui bahwa peningkatan terhadap kinerja karyawan lebih cenderung dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja.

5) Uji Hipotesis

1. Uji T

Table 7. Hasil Output Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.626	2.366		1.955	.055
	Karakteristik Individu	.136	.143	.121	.949	.347
	Lingkungan Kerja	.583	.146	.508	3.978	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

^a. Sumber: Hasil olah data dari SPSS 25

Dalam uji t menggunakan tingkat signifikan (α) = 5% atau 0,05, kriteria pengambilan keputusan ditentukan sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_1 diterima
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_1 ditolak

Rumus : $n - k (61 - 3) = 59$

Nilai $t_{tabel} = 2,001$

a. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 5% yaitu diketahui $n - k$ yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable independent = $61 - 3 = 58$. Nilai t_{tabel} untuk $n = 58$ adalah 2,001. Dari tabel diatas dapat dilihat pengaruh karakteristik individu

terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai thitung $0,949 < t_{tabel} 2,001$. Maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H1 ditolak yang berarti secara parsial karakteristik individu tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis yaitu thitung $> t_{tabel}$ untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 5% yaitu diketahui n-k yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable independent $= 61-3 = 58$. Nilai ttabel untuk n= 58 adalah 2,001. Dari tabel diatas dapat dilihat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai thitung $3,978 > t_{tabel} 2,001$. Maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H2 diterima yang berarti secara parsial lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji F

Table 8. Hasil Output Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	294.484	2	147.242	15.004	.000 ^b
	Residual	569.188	58	9.814		
	Total	863.672	60			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu						

a. Sumber: Hasil olah data dari SPSS 25

Dari tabel diatas dapat diketahui: n-k

$$Df = n-k-1=61-3-1= 57$$

$$F_{tabel} = 2,77$$

$$F_{hitung} = 15,004$$

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai fhitung = 15,004 sedangkan nilai ftabel pada $\alpha = 0,05$ dengan n = 57 diperoleh nilai fhitung = 15,004 dari hasil ini diketahui fhitung $> f_{tabel}$ yaitu $15,004 > 2,77$. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik individu (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Medan Promotion.

3. Uji Determinasi

Table 9. Hasil Output Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.584 ^a	.341	.318	3.133
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu				

a. Sumber: Hasil olah data dari SPSS 25

b.

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat pada nilai adjusted R Square menunjukan bahwa:

1. $R = 0,548$ berarti hubungan (*relation*) antara karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 54,8% yang berarti memiliki hubungan yang erat. Semakin besar R berarti hubungan semakin erat.
2. *R Square* sebesar 0,341 berarti 34,1% faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada karyawan CV. Medan Promotion dapat dijelaskan oleh karakteristik invidu dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 65,9% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.
3. *Standart Error of Estimated* artinya mengukur variasi dari nilai yang diprediksi. *Standart error of Estimated* juga bisa disebut standar deviasi. Dari tabel di atas *Standart Error of Estimated* adalah 3,133. Semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik.

Pembahasan :

1. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 5% yaitu diketahui n-k yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable independent = $61-3= 58$. Nilai t_{tabel} untuk $n= 58$ adalah 2,001. Dari tabel diatas dapat dilihat pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 0,949 < t_{tabel} 2,001$. Maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H_1 ditolak.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Stoner (2019:87), menjelaskan bahwa terdapat faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, yang meliputi perbedaan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan situasi pekerjaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Oktafiah, (2017) yang menyatakan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang juga dilakukan oleh Ike Agustina dan Hardhani (2021) menunjukan bahwa kakarakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja; 2) karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja; 3) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; 4) karakteristik individu tidak signifikan terhadap kinerja; 5) karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 5% yaitu diketahui n-k yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable independent = $61-3 = 58$. Nilai t_{tabel} untuk $n= 58$ adalah 2,001. Dari tabel diatas dapat dilihat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,978 > t_{tabel} = 2,001$. Maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H_2 diterima.

Penelitian ini juga diteliti oleh Sri Rahayu Muhammad, (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hasil penelitian yang dilakukan penulis, memperkuat temuan peneliti sebelumnya. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulis (2021) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai $t_{hitung} = 15,004$ sedangkan nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dengan $n = 57$ diperoleh nilai $t_{hitung} = 15,004$ dari hasil ini diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $15,004 > 2,77$. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik individu (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Medan Promotion.

4. KESIMPULAN

Adapun hasil analisis penelitian diatas diperoleh kesimpulan sebagai berikut.

- a. Berdasarkan hasil pengujian analisis data uji hipotesis secara parsial pengaruh karakteristik individu (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak yang berarti secara parsial karakteristik individu tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Berdasarkan hasil pengujian analisis data uji hipotesis secara parsial pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti secara parsial lingkungan kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Berdasarkan hasil pengujian analisis data uji hipotesis secara simultan pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Y), maka dasar ketentuan uji secara simultan dapat disimpulkan bahwa secara simultan lingkungan kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada perusahaan CV. Medan Promotion karena telah mengizinkan penulis untuk dapat riset diperusahaan. Penulis juga berteimakasih kepada Universitas Potensi Utama yang telah memberikan kesempatan pada penulis untuk menyelesaikan karya ilmiah ini. Penulis berharap karya ilmiah ini dapat diambil ilmu dan manfaatnya.

REFERENSI

- Agustya Hariski Nisakurohma Bambang Swasto Sunuharyo “Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Tigaraksa Satria Tbk Cabang Malang)” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 61 No. 3 Agustus 2019.
- Adam, Muhammad, and Ridwan Nurdin. "The Influence of Individual Characteristics, Organizational Characteristics and Work Environment on Employee Performance and Its Impact on the Performance of Bkkbn Representative Organization of Aceh Province." *International Journal of Business and Social Science* 10.5 (2019).
- David Harly Weol “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara” *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* Volume 15 No. 05 Tahun 2021.
- Dharma, A. 2003. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- James A F. Stoner, (2019) *Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan*. Buku 1 edisi 12 Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara (2019), *Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A.P. 2019 *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. 2019. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)* Cetakan Sembilan. Edisi Ketiga. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2021. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S P (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif dan kualitatif dab RD* Bandung Alfabeta.
- Siti Qibtiatul Hasanah, Seno Sumowo , Budi Santoso³ “Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember” *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)* Vol. 8 No. 1 Juni 2018/
- Syafrina Dina, Dessy Srikandi *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kesehatan Masyarakat Indragiri Hilir* ISSN: 2443-2466 VOL.5 N0.1 Januari 2019.
- Triyaningsih, S. L. "Analisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta." *Informatika* 1.2 (2021).
- Wulantika, Lita, and Risma Purnama. "The Effect of Conflict and Stress at Work Towards Employee's Performance In PT. Bayer Indonesia-Bayer CropScience Of West." *ICo-ApiCT* 2015 (2020).