

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI KARYAWAN INDOCEMENT (KKI)

Novalinda Sahnaz 1); Samsuri., 2); Erni Yuningsih., 3);

Program Management Studies Faculty of Economics, University of Djuanda Email:

novalinda24.nl@gmail.com, samsuri@unida.ac.id, erni.yuningsih@unida.ac.id

Correspondence Author : samsuri@unida.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh mengenai karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Karyawan Indocement (KKI) Citeureup Kabupaten Bogor baik secara simultan maupun parsial. Kuesioner didistribusikan kepada 99 karyawan. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan dinyatakan valid dan reliabel. Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan karyawan terhadap karakteristik individu (X1) baik, lingkungan kerja (X2) baik, kinerja karyawan (X3) baik. Hasil analisis koefisien korelasi menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dari hasil koefisien determinasi dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan 62,9% dapat dijelaskan oleh karakteristik individu dan lingkungan kerja dan 29% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kompensasi individu. Adapun analisis regresi berganda dari uji F (simultan) dan uji t (parsial) menyatakan bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di Koperasi Karyawan Indocement (KKI) Citeureup Kabupaten Bogor.

Kata Kunci: karakteristik individu, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of individual characteristics and work environment on employee performance at the Indocement Employee Cooperative (KKI) Citeureup Bogor Regency, either simultaneously or partially. The questionnaire was distributed to 99 employees. The results of the validity and reliability tests showed that all the questions were declared valid and reliable. Based on the results of the recapitulation of employee responses to individual characteristics (X1) good, work environment (X2) good, employee performance (X3) good. The results of the correlation coefficient analysis state that there is a strong influence between individual characteristics and work environment on employee performance, from the coefficient of determination it can be explained that 62.9% employee performance can be explained by individual

Article History

Received: Agustus 2024

Reviewed: Agustus 2024

Published: Agustus 2024

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed under

a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

*characteristics and work environment and 29% is influenced by other variables that are not researched in this study, such as individual compensation. The multiple regression analysis from the F test (simultaneous) and the t test (partial) states that individual characteristics and work environment have a positive and significant effect on performance in the Indocement Employee Cooperative (KKI) Citeureup, Bogor Regency. **Keywords:** individual characteristics, work environment and employee performance*

PENDAHULUAN

Kemajuan era yang semakin berkembang Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan penggerak utama bagi setiap Perusahaan maupun organisasi. Tidak dapat dipungkiri bahwa segala masalah muncul dalam perkembangan dan persaingan dalam mengelola organisasi, SDM merupakan asset besar bagi organisasi dalam mengatasi isu global dan daya saing di era bisnis globalisasi untuk kelangsung hidup organisasi saat ini maupun di masa mendatang. Melihat pentingnya SDM di dalam menunjang keberhasilan organisasi, maka karyawan perlu ditingkatkan kinerjanya, karena SDM yang mengatur atau mengelola sumber daya yang lainnya. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi maka dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi SDM yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi.

Menurut Setiyawan dan Waridin (2006) Kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan SDM karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Mangkunegara (2013 : 50) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tanpa adanya peran SDM, organisasi tidak akan dapat melaksanakan kegiatan untuk pencapaian tujuan dari organisasi itu. Tentunya tujuan organisasi akan mudah tercapai apabila didorong dengan peningkatan potensi SDM. Peningkatan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor yang salah satunya karakteristik individu (Rendi dkk.,2014).

Menurut Sopiah (2010), karakteristik individu adalah ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karakteristik karyawan yang baik akan mudah beradaptasi dengan lingkungan tempat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Perbedaan karakteristik individu dapat menjawab penyebab berbedanya kinerja karyawan yang satu dengan yang lain.

Koperasi Karyawan Indocement (KKI) merupakan Koperasi PT Indocement yang didirikan pada tahun 1976 dengan badan hukum No. 6622A/BH/KWK/10/05. Koperasi Karyawan Indocement memiliki karyawan sebanyak 99 (sembilan puluh sembilan) orang, yang terdistribusi pada 10 (sepuluh) divisi, yaitu *Divisi Manager, Divisi HR&GA, Divisi Accounting & Finance, Divisi MIS (Manajemen Information System/IT), Unit Simpan Pinjam (Citeureup), Unit Toko, Unit SPBU*

(Gunung Putri), Unit PT. KKB, Unit PT. TRENT, Unit CV. Delima Berkah (SPBU Cibubur). Kompleksitas serta keberagaman dalam hal SDM menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen. Dengan banyaknya karyawan dan latar belakang yang berbeda, karakteristik individu yang berbeda dari setiap karyawan, serta tuntutan kinerja yang optimal dari manajemen, membuat pengelolaan SDM menjadi tidak mudah, sehingga perlu adanya upaya pengelolaan dan pemeliharaan yang optimal dalam manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil observasi awal penulis pada KKI Citeureup – Bogor, ditemukan hal-hal yang berkaitan dengan karakteristik individu seperti masih 3 adanya penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki serta kurangnya keahlian dalam memahami dan melaksanakan tugas. Sehingga masalah karakteristik individu menarik untuk dikaji secara lebih mendalam pada KKI Citeureup – Bogor. Robbins (2012) menyatakan bahwa karakteristik individu adalah faktor-faktor yang mudah didefinisikan dan tersedia, data yang dapat diperoleh Sebagian besar dari informasi yang tersedia dalam berkas personalia seorang karyawan, meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi. Berikut jenis kelamin, usia, status pernikahan dan masa kerja karyawan KKI pada tahun 2018, KKI mempunyai 12 jabatan dengan karyawan yang berjumlah 99 orang karyawan yang terdiri dari 70% laki-laki dan 30% perempuan, jumlah karyawan tertinggi terdapat pada bagian SPBU sedangkan bagian dengan jumlah terendah terdapat pada bagian *purchasing* dan *controler*. Perbedaan jenis kelamin pada jumlah karyawan dipengaruhi oleh penugasan yang diberikan kepada wanita berbeda dengan laki-laki dan tidak semua pekerjaan mampu dikerjakan oleh wanita, sehingga pekerjaan di dominasi oleh laki-laki. Hal tersebut diperkuat oleh penelitian Sapariah (2015), bahwa jenis kelamin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja PT. Koperasi Karyawan Indocement didominasi pekerja yang berusia 50-65 dibandingkan usia di bawah 30 tahun, jumlah karyawan yang berusia 51-60 yaitu sebanyak 28 orang dari total karyawan yang berjumlah 99 orang. Status lainnya seperti pernikahan di PT. KKI di dominasi oleh karyawan yang sudah menikah sebanyak 36 karyawan dari total dan sebanyak 63 yang belum menikah dari total sebanyak 99 orang.

Jika dilihat dari masa kerjanya menunjukkan bahwa karyawan KKI mayoritas mempunyai masa kerja dengan rentang waktu kisaran <5 tahun lebih dominan yaitu berjumlah 31 orang, sedangkan masa kerja karyawan yang paling rendah berada pada kisaran 5- 15 tahun berjumlah 16 orang dari total karyawan yang berjumlah 99 orang. Jika melihat dari tingkat Pendidikan, PT KKI didominasi dengan pekerja lulusan SLTA dengan jumlah 60 orang dan Pendidikan terendah yaitu SD sebanyak 8 orang.

Selain karakteristik individu, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi yaitu lingkungan kerja. Keadaan ruang kerja yang tidak sepadan seperti penerangan yang belum cukup, ruang kerja karyawan yang masih belum efektif, masih ada AC yang tidak berfungsi. Perlu adanya kontrol dari manajemen puncak, sikap saling menghargai dan penciptaan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan. Ketidaksiapan lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya, sehingga beberapa hal tersebut membuat kinerja karyawan menjadi tidak optimal, kinerja karyawan yang baik dan optimal akan mempengaruhi keberhasilan dalam kelangsungan organisasi.

Jika dilihat dari seluruh beberapa karakteristik bahwa pencapaian kinerja karyawan Divisi HR&GA KKI tahun 2018 rata-rata setiap bulannya sebesar 81%. Pencapaian rata-rata target tertinggi terjadi pada bulan Januari sebesar 88%, sedangkan paling rendah terjadi pada bulan Mei dengan 74%. Dari Tabel 1.7 tersebut dapat dilihat juga dalam pencapaian targetnya masih fluktuatif setiap bulannya, dimana tingkat akurasi waktu menjadi yang paling rendah dengan rata-rata 74% saja.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk mengangkat kondisi tersebut dalam suatu penelitian dengan judul "Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Indocement (KKI) di Citeureup Kabupaten Bogor

MATERI DAN METODE

Desain Penelitian

Pengertian metode penelitian menurut Sugiyono (2014) adalah metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif atau survey. Metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, wawancara terstruktur, dan sebagainya.

Unit Analisis, Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Unit Analisis

Unit analisis adalah sumber informasi mengenai variabel yang akan diolah pada tahap analisis data, unit analisis dapat berupa individu, kelompok organisasi. Unit analisis dari penelitian ini adalah karyawan Koperasi Indocement.

Populasi

Menurut Sugiyono (2014) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Sampel dan Teknik Pengambilan Sampling

Menurut Sugiyono (2014) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 50 sampel. Sampling adalah suatu cara pengumpulan data yang sifatnya tidak menyeluruh, yaitu tidak mencakup seluruh objek penelitian (populasi) akan tetapi sebagian saja dari populasi. Pada penelitian ini penentuan jumlah sampel menggunakan rumus *slovin* dengan tingkat error sebesar 10%. menurut Sujarweni (2015) rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
$$n = \frac{99}{1 + 99 \times (0.1)^2}$$

n = 49,7 dibulatkan menjadi 50

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N= Populasi

e = Porsentase kelonggaran ketidakterikatan karena kesalahan pengambilan

Metode Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data ini selain peneliti melakukan pengamatan, peneliti juga menggunakan metode pengumpulan data yang lain sebagai berikut :

1. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder. Data sekunder bersumber dari *literatur-literatur*, bahan kuliah, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan objek penelitian.

2. Studi Lapangan (*field research*)

a. Observasi

mengamati aktifitas kerja karyawan di Koperasi Karyawan Indocement

b. Wawancara

melaksanakan wawancara peneliti membawa pedoman yang hanya merupakan garis besar tentang hal-hal yang akan ditanyakan yang selanjutnya pertanyaan tersebut diperdalam. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan kepada karyawan di Koperasi Karyawan Indocement.

c. Metode angket atau kuesioner

Data angket atau kuesioner digunakan peneliti untuk memperoleh data yang lebih lengkap. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan model skala *likert*

Metode Pengujian Instrumen

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab (Sujarweni, 2015). Dalam penyebaran kuesioner perlu dilakukan uji kualitas data agar data yang diperoleh benar-benar andal sehingga hasil penelitian dapat dipertanggung jawabkan. Uji kualitas data dilakukan dengan dua cara yaitu uji validitas dan uji reabilitas.

Dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* yang merupakan skala yang memperhatikan tanggapan pelanggan serta digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dengan skala *likert*.

Tabel 3.2 Tabel Skala Pengukuran Variabel

No	Jawaban	Kode	Bobot
1.	Sangat Setuju	SS	5
2.	Setuju	ST	4
3.	Ragu-Ragu	RG	3
4.	Tidak Setuju	TS	2
5.	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono, (2014)

Metode Pengujian Data

Uji Validitas

Dalam variable karakteristik individu dan lingkungan kerja (X) diukur dengan 22 item pertanyaan dan variable kinerja karyawan (Y) diukur dengan 14 item pertanyaan. Untuk menguji variabel X dan Y digunakan skor korelasi product moment, untuk melihat hasil statistik dari variabel X dan y data tersebut diolah dengan dengan 50 kuesioner dan menggunakan bantuan Software Statistical Program For Social Science (SPSS) versi 22.0.

Dari software tersebut dapat menghasilkan hasil uji validitas karakteristik individu memiliki 10 item pertanyaan dan ke-10 item tersebut memiliki nilai rhitung $\geq 0,30$ dengan nilai tertinggi 0,898 dan nilai terendah 0,657 sehingga item karakteristik individu dinyatakan valid. Hasil uji validitas item lingkungan kerja memiliki 12 item pertanyaan dengan nilai yang dihasilkan sehingga karakteristik individu dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Dalam variable karakteristik individu dan lingkungan kerja (X) diukur dengan 22 item pertanyaan dan variable kinerja karyawan (Y) diukur dengan 14 item pertanyaan, Untuk melihat hasil statistik dari variabel X dan Y ditandai dengan nilai Cronbach Alpha yang diperoleh dari hasil pengolahan data dengan 50 kuesioner dengan menggunakan perangkat Software Statistical Program For Social Science (SPSS) versi 22.0. Bahwa setiap variable memiliki nilai Cronbach Alpha diatas 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel X (karakteristik individu, lingkungan kerja) dan Y (kinerja karyawan) dapat dinyatakan reliabilitas (keandalan) diterima

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Uji normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametik, jika data tidak berdistribusi normal dapat dipakai dalam statistik non parametrik. Dengan menggunakan uji normalitas data data menunjukkan hasil normalitas dengan grafik histogram dengan hasil data yang terdistribusi normal karen kurva yang terbentuk simteris

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. . Jika VIF yang dihasilkan diantara 1 – 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Sujarweni (2015). Dari Uji Multikolinieritas dapat dilihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) adalah 1,335 sehingga nilai VIF tersebut berada dibawah 10 untuk semua variabel independen (karakteristik individu dan lingkungan kerja) yang artinya tidak terjadi gejala multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ghozali (2016). dengan Uji Heteroskedastisitas adanya ketidak seimbangan Variance dan residual yang digambarkan dengan simbol titik-titik tersebar dengan acak.

Metode Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independent sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Rumus yang digunakan sebagai berikut

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Kinerja karyawan

a = Bilangan konstanta

X₁ = Karakteristik individu

X₂ = Lingkungan kerja

b₁ = Koefisien regresi variabel karakteristik individu

b₂ = Koefisien regresi variabel lingkungan kerja

e = Pengaruh error lain yang cukup tidak diteliti

Korelasi Ganda

Korelasi Ganda merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel independen secara bersama-sama atau lebih dengan satu variabel dependen, sehingga dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$R_{y.x_1x_2} = \frac{\sqrt{r_{yx_1}^2 + r_{yx_2}^2 - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}}{1 - r_{x_1x_2}^2}$$

Keterangan :

R_{y.x₁x₂} = Korelasi antar variabel X₁ dengan X₂ secara bersama dengan variabel Y

r_{yx₁} = Korelasi product moment antara X₁ dengan Y

r_{yx₂} = Korelasi product moment antara X₂ dengan Y

r_{x₁x₂} = Korelasi product moment antara X₁ dengan X₂

Korelasi Determinasi

Korelasi Determinasi digunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Jika R² semakin besar, maka prosentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin tinggi. Jika R² semakin kecil, maka prosentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin rendah.

$$KD = R^2 \times 100 \%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Diterminant

R = Koefisien Korelasi

Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan dugaan tentang adanya hubungan antar variabel dalam populasi yang akan diuji melalui hubungan antar variabel dalam sampel yang diambil dari populasi tersebut, Sugiyono (2017).

1. Pengujian secara simultan (Uji F)

Uji F adalah pengujian signifikan persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu keputusan pembelian, Sujarweni (2015:162)

2. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent (X) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y), Sujarweni (2015).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan

Keberadaan koperasi karyawan ini bermula dari adanya tuntutan sosial ekonomi yang pemecahannya dicoba dengan menggali potensi yang ada dikalangan sendiri, kebetulan kelahiran organisasi tidaklah terpaut dengan PT. Indocement Tbk itu sendiri. Tepatnya pada tanggal 16 Februari 1976, Akte Pendirian koperasi pertama terbentuk di PT. Indocement Tbk dan ditandatangani oleh 5 (lima) orang karyawan selaku kuasa para anggota dan lahir dengan nama persatuan Karyawan Indocement (PERKINDOS).

Hasil Penelitian

Diperlukan beberapa pengelolaan kuesioner untuk mengetahui hasil dari penelitian yang telah dilakukan. Kuesioner tersebut berisi mengenai tanggapan karyawan yaitu karyawan Divisi HR (Human Resource) & GA (General Affair) Koperasi Karyawan Indocement (KKI) mengenai kondisi karakteristik individu, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Berikut rekapitulasi dari tanggapan karyawan tersebut:

Pertimbangan Karir

Rata-rata tanggapan karyawan tentang variabel karakteristik individu untuk indikator pertimbangan karir sebesar 3,76 . rata-rata penilaian karyawan terhadap pertimbangan karir termasuk kategori baik, hal ini disebabkan karena PT KKI memberikan jenjang karir yang baik untuk karyawannya, dimana seiring waktu terus meningkat, menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi sehingga dapat menunjang pengembangan karir karyawan.

Penyelesaian Pekerjaan

Nilai rata-rata dari pernyataan tersebut sebesar 4,12 dengan kriteria baik, artinya karyawan PT KKI mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan baik yang diberikan oleh pimpinan atau atasannya.

Kesesuaian Kemampuan

Tabel 4.8 Tanggapan Karyawan Tentang Variabel Karakteristik Individu Untuk Indikator Kesesuaian Kemampuan

No	Pernyataan	Tanggapan Karyawan					Rata-rata	Kriteria Penilaian
		STS	TS	C	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Saya merasa bahwa pekerjaan saya sudah sesuai dengan tingkat pendidikan yang saya miliki	4	3	12	28	52	4,22	Sangat baik
2	Saya ditempatkan di posisi yang sesuai dengan keahlian saya	4	3	9	31	52	4,25	Sangat baik
Rata-rata indikator kesesuaian kemampuan							4,23	Sangat baik

Sumber: Data kuesioner 2020

Jika dilihat berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata karyawan memiliki nilai sebesar 4,23 dengan kriteria baik, artinya pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan tingkat pendidikan dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini karena adanya seleksi pendidikan pada saat penerimaan yang juga dijadikan sebagai bahan acuan dalam penempatan.

Konflik Rumah Tangga

Tabel 4.9 Tanggapan Karyawan Tentang Variabel Karakteristik Individu Untuk Indikator Konflik Rumah Tangga

No	Pernyataan	Tanggapan Karyawan					Rata-rata	Kriteria Penilaian
		STS	TS	C	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Saya mampu memisahkan masalah pribadi dengan pekerjaan saya	0	7	12	43	37	4,11	Sangat baik
2	Saya mampu bersikap profesional dalam bekerja	1	66	28	4	0	3,64	Baik
Rata-rata indikator konflik rumah tangga							3,88	Baik

Sumber: Data kuesioner 2020

Nilai rata-rata dari pernyataan tersebut sebesar 3,88 dengan kriteria baik, artinya karyawan PT KKI mampu bersikap profesional dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan mampu mengontrol emosinya dengan baik, memisahkan antara persoalan pribadi atau rumah tangganya dengan pekerjaan di perusahaan. dan menjunjung tinggi profesionalitas kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga konflik yang dimiliki tidak mengganggu pekerjaannya.

Adaptasi Dengan Lingkungan

Tabel 4.10 Tanggapan Karyawan Tentang Variabel Karakteristik Individu Untuk Indikator Adaptasi dengan lingkungan

No	Pernyataan	Tanggapan Karyawan					Rata-rata	Kriteria Penilaian
		STS	TS	C	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Saya menguasai teori dari pekerjaan yang saya lakukan	1	2	25	68	3	3,70	Baik
2	Saya butuh waktu sebentar untuk menguasai pekerjaan saya	1	2	5	51	40	4,27	Baik
Rata-rata indikator adaptasi dengan lingkungan							3,98	Baik

Sumber: Data kuesioner 2020

Nilai rata-rata dari pernyataan tersebut sebesar 3,98 dengan kriteria baik, artinya karyawan PT KKI mampu beradaptasi dan memahami pekerjaannya. Hal ini ditunjukkan karyawan menguasai seluk beluk bidang tugasnya termasuk bidang lain yang terkait dengan pelaksanaan tugas.

Lingkungan Kerja Bangunan Tempat Kerja

Tabel 4.12 Tanggapan Karyawan Tentang Variabel Lingkungan Kerja Untuk Indikator Bangunan Tempat Kerja

No	Pernyataan	Tanggapan Karyawan					Rata-rata	Kriteria Penilaian
		STS	TS	C	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Saya merasa nyaman dengan sirkulasi udara di ruang kerja	3	3	7	34	52	4,30	Sangat baik
2	Saya merasa aman dengan kondisi ruangan di tempat saya bekerja	4	1	8	44	42	4,27	Sangat baik
Rata-rata indikator bangunan tempat kerja							4,29	Sangat baik

Sumber: Data kuesioner 2020

Nilai rata-rata dari pernyataan tersebut sebesar 4,29 dengan kriteria sangat baik, artinya karyawan PT KKI merasa sangat nyaman dengan kondisi ruangan tempat kerja. Hal ini ditunjukkan dengan perilaku karyawan yang sangat betah berada di kantor. Selain itu, design bangunan kantor yang rapi mampu membuat karyawan nyaman dalam bekerja selain itu ruangan kantor dilengkapi dengan cctv yang membuat karyawan merasa aman apabila terjadi kehilangan dan beberapa hal yang tidak diinginkan.

Peralatan Kerja

Tabel 4.13 Tanggapan Karyawan Tentang Variabel Lingkungan kerja Untuk Indikator Peralatan kerja

No	Pernyataan	Tanggapan Karyawan					Rata-rata	Kriteria Penilaian
		STS	TS	C	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Tata letak peralatan kerja tersusun rapi di ruang kerja	2	1	12	53	31	4,11	Baik
2	Peralatan kerja yang disediakan sesuai dengan banyaknya pekerjaan	2	0	9	55	33	4,18	Baik
Rata-rata indikator peralatan kerja							4,14	Baik

Sumber: Data kuesioner 2020

Nilai rata-rata dari pernyataan tersebut sebesar 4,14 dengan kriteria baik, artinya peralatan kerja yang disediakan oleh PT KKI lengkap dan tersusun rapi. Hal ini ditunjukkan dengan penataan peralatan kerja yang tersusun rapi yang memudahkan karyawan dalam melakukan aktifitas pekerjaannya, seperti penyediaan mesin fotocopy dan alat tulis kantor yang lengkap selain itu jumlah printer dan komputer yang sesuai dengan banyaknya jumlah tugas sehingga pekerjaan dapat dikerjakan dengan efektif.

Prasarana

Tabel 4.14 Tanggapan Karyawan Tentang Variabel Lingkungan Kerja Untuk Indikator Prasarana

No	Pernyataan	Tanggapan Karyawan					Rata-rata	Kriteria Penilaian
		STS	TS	C	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Perusahaan menyediakan sarana kamar mandi yang memadai bagi para karyawan	1	3	12	54	29	4,08	Baik
2	Perusahaan menyediakan kantin bagi karyawannya	1	8	10	44	36	4,07	Baik
Rata-rata indikator prasarana							4,07	Baik

Sumber: Data kuesioner 2020

Nilai rata-rata dari pernyataan tersebut sebesar 4,07 dengan kriteria baik, artinya PT KKI menyediakan prasarana yang memadai bagi karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan tersedianya kamar mandi yang bersih dan terpisah antara laki-laki dan perempuan sehingga membuat karyawan merasa nyaman, serta penyediaan kantin bagi karyawan.

Hubungan Rekan Kerja Setingkat

Tabel 4.15 Tanggapan Karyawan Tentang Variabel Lingkungan Kerja Untuk Indikator Hubungan Rekan Kerja Setingkat

No	Pernyataan	Tanggapan Karyawan					Rata-rata	Kriteria Penilaian
		STS	TS	C	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Ruang gerak karyawan tidak dibatasi	2	7	10	24	56	4,26	Sangat baik
2	Sesama rekan kerja memiliki hak dan kewajiban yang sama	2	9	13	21	54	4,17	Baik
Rata-rata hubungan rekan kerja setingkat							4,21	Sangat baik

Sumber: Data kuesioner 2020

Nilai rata-rata dari pernyataan tersebut sebesar 4,21 dengan kriteria sangat baik, artinya hubungan rekan kerja terjalin sangat baik. Hal ini ditunjukkan melalui ruang gerak antar karyawan yang tidak dibatasi, dengan penerapan peraturan yang sama pada setiap karyawan.

Hubungan Atasan Dengan Bawahan

Tabel 4.16 Tanggapan Karyawan Tentang Variabel Lingkungan Kerja Untuk Indikator Hubungan Atasan dengan Bawahan Karyawan PT KKI Citeureup-Bogor

No	Pernyataan	Tanggapan Karyawan					Rata-rata	Kriteria Penilaian
		STS	TS	C	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Hubungan atasan dengan para karyawan terjalin dengan baik	1	6	9	46	37	4,13	Baik
2	Atasan mampu memahami kondisi karyawan	1	2	14	79	3	3,82	Baik
Rata-rata							3,97	Baik

Sumber: Data kuesioner 2020

Nilai rata-rata dari pernyataan tersebut sebesar 3,97 dengan kriteria baik, artinya hubungan atasan dengan bawahan pada PT KKI terjalin baik. Hal ini dikarenakan PT KKI memberikan kebijakan yang transparan, selain membuat karyawan merasa dihargai, dalam menjalin hubungan dengan karyawan juga memungkinkan perusahaan mendapatkan ide dan pendapat baru yang tidak terpikirkan sebelumnya, sehingga terjalin komunikasi yang baik antara atasan dan karyawan.

Kerja sama Antar Karyawan

Tabel 4.17 Tanggapan Karyawan Tentang Variabel Lingkungan Kerja Untuk Indikator Kerja Sama Antar Karyawan PT KKI Citeureup-Bogor

No	Pernyataan	Tanggapan Karyawan					Rata-rata	Kriteria Penilaian
		STS	TS	C	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Hubungan antar karyawan berjalan dengan baik	2	1	18	69	9	3,73	Baik
2	Terjalin kerja sama yang baik antar karyawan	2	0	13	43	41	4,22	Sangat baik
Rata-rata							3,97	Baik

umber: Data kuesioner 2020

Nilai rata-rata dari pernyataan tersebut sebesar 3,97 dengan kriteria baik, artinya kerja sama antar karyawan pada PT KKI terjalin baik. Hal ini ditunjukkan dengan terjalinnya hubungan antar karyawan yang baik sehingga tidak muncul rasa kecemburuan sosial, kemudian menumbuhkan rasa saling menghargai antar karyawan, saling membantu dan memiliki toleransi tinggi. Dari seluruh tanggapan karyawan tersebut untuk keseluruhan penilaian lingkungan kerja dapat dilihat pada penjelasan berikut :

Menunjukkan lingkungan fisik berkaitan dengan bangunan tempat kerja, peralatan kerja, prasarana, hubungan kerja atasan dengan bawahan di PT KKI sudah baik. Interpretasi tertinggi yakni bangunan tempat kerja dengan pernyataan sirkulasi bangunan tempat kerja dengan nilai sebesar 4,30 dan interpretasi terendah yakni kerja sama antar karyawan dengan pernyataan yang paling rendah yaitu hubungan antar karyawan sebesar 3,73. Hal ini yang harus sangat diperhatikan dan perusahaan seharusnya menciptakan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis antar sesama karyawan.

Kinerja Karyawan Keterampilan

Tabel 4.19 Tanggapan Karyawan Tentang Variabel Kinerja Karyawan Untuk Indikator Keterampilan Karyawan

No	Pernyataan	Tanggapan Karyawan					Rata-rata	Kriteria Penilaian
		STS	TS	C	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Keterampilan saya dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas	1	0	2	50	46	4,41	Sangat baik
2	Saya mampu bekerja cepat dengan hasil pekerjaan berkualitas	1	0	2	46	50	4,40	Sangat baik
Rata-rata indikator keterampilan							4,40	Sangat baik

Sumber: Data kuesioner 2020

Nilai rata-rata dari pernyataan tersebut sebesar 4,40 dengan kriteria sangat baik, artinya keterampilan yang dimiliki oleh karyawan PT KKI sudah sangat sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan. Hal ini ditunjukkan oleh hasil kerja karyawan yang tidak hanya menguasai pekerjaan tapi juga beberapa pekerjaan lain, kualitas kerja yang dimiliki karyawan sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan.

Ketelitian

Tabel 4.20 Tanggapan Karyawan Tentang Variabel Kinerja Karyawan Untuk Indikator Ketelitian

No	Pernyataan	Tanggapan Karyawan					Rata-rata	Kriteria Penilaian
		STS	TS	C	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan	1	0	16	49	33	4,14	Baik
2	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi	3	0	7	53	36	4,20	Sangat baik
Rata-rata indikator ketelitian							4,17	Baik

Sumber: Data kuesioner 2020

Nilai rata-rata dari pernyataan tersebut sebesar 4,17 dengan kriteria baik, artinya ketelitian yang dimiliki oleh karyawan PT KKI sudah baik. Hal ini ditunjukkan dari akurasi, ketelitian dan kerapian karyawan melaksanakan tugas pekerjaannya, dalam mempergunakan dan memelihara alat-alat kerja karyawan PT KKI begitu terampil sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan kualitas yang diinginkan perusahaan.

Ketepatan

Tabel 4.21 Tanggapan Karyawan Tentang Variabel Kinerja Karyawan Untuk Indikator Ketepatan

No	Pernyataan	Tanggapan Karyawan					Rata-rata	Kriteria Penilaian
		STS	TS	C	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan rapih	1	1	9	54	34	4,14	Baik
2	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan	1	1	10	53	43	4,19	Baik
Rata-rata indikator ketepatan							4,16	Baik

Sumber: Data kuesioner 2020

Nilai rata-rata dari pernyataan tersebut sebesar 4,16 dengan kriteria baik. Hal ini ditunjukkan karyawan PT KKI dalam penggunaan peralatan kerja, karyawan meletakkan sesuai posisi yang ditetapkan sehingga siap digunakan pada saat diperlukan, dalam pekerjaan seluruh berkas terselesaikan dan tersusun rapi sehingga memudahkan karyawan dalam penyelesaian pekerjaannya.

Kecepatan

Tabel 4.22 Tanggapan Karyawan Tentang Variabel Kinerja Karyawan Untuk Indikator Kecepatan

No	Pernyataan	Tanggapan Karyawan					Rata-rata	Kriteria Penilaian
		STS	TS	C	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	4	7	9	18	61	4,41	Sangat baik
2	Memprioritaskan tugas pekerjaan saya	2	7	12	18	60	4,28	Sangat baik
Rata-rata indikator kecepatan							4,34	Sangat baik

Sumber: Data kuesioner 2020

Nilai rata-rata dari pernyataan tersebut sebesar 4,34 dengan kriteria baik. Artinya karyawan dalam penyelesaian pekerjaannya dilakukan sesuai dengan target waktu yang ditetapkan perusahaan, karyawan memprioritaskan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.

Menanggung Resiko

Tabel 4.23 Tanggapan Karyawan Tentang Variabel Kinerja Karyawan Untuk Indikator Menanggung Resiko

No	Pernyataan	Tanggapan Karyawan					Rata-rata	Kriteria Penilaian
		STS	TS	C	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Saya menyelesaikan tugas individu tanpa mengganggu orang lain	1	8	4	47	39	4,16	Baik
2	Saya mempertanggungjawabkan semua tugas yang saya kerjakan	1	2	23	71	2	3,85	Baik
Rata-rata indikator menanggung resiko							4,00	Baik

Sumber: Data kuesioner 2020

Nilai rata-rata dari pernyataan tersebut sebesar 4,00 dengan kriteria baik, artinya karyawan PT KKI mampu menanggung resiko pekerjaan dengan baik. Hal ini ditunjukkan karena karyawan telah menguasai teori pekerjaannya sehingga dalam proses penyelesaian tugas individu karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya tanpa mengganggu rekan kerja lain yang berarti mampu mempertanggungjawabkan semua tugas yang dikerjakan tanpa melibatkan

Mengikuti Prosedur

Tabel 4.24 Tanggapan Karyawan Tentang Variabel Kinerja Karyawan Untuk Indikator Mengikuti Prosedur

No	Pernyataan	Tanggapan Karyawan					Rata-rata	Kriteria Penilaian
		STS	TS	C	S	SS		
		1	2	3	4	5		
	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur yang telah ditetapkan perusahaan	21	2	23	71	2	3,71	Baik
	Saya telah samakan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan	2	1	3	49	44	4,32	Sangat baik
Rata-rata indikator mengikuti prosedur							4,01	Baik

Sumber: Data kuesioner 2020

Nilai rata-rata dari pernyataan tersebut sebesar 4,01 dengan kriteria baik, artinya karyawan PT KKI mampu mengikuti prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini ditunjukkan karena karyawan PT KKI mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan dan mampu mempertanggungjawabkan pekerjaannya sesuai dengan prosedur yang berlaku di perusahaan.

Tepat waktu

Tabel 4.25 Tanggapan Karyawan Tentang Variabel Kinerja Karyawan Untuk Indikator Tepat Waktu

No	Pernyataan	Tanggapan Karyawan					Rata-rata	Kriteria Penilaian
		STS	TS	C	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Saya datang ke perusahaan tepat waktu	1	1	9	53	35	4,21	Sangat baik
2	Saya dapat menyelesaikan tugas pekerjaan saya dengan tepat waktu	1	0	8	46	44	4,35	Sangat baik
Rata-rata indikator tepat waktu							4,28	Sangat baik

Sumber: Data kuesioner 2020

Nilai rata-rata dari pernyataan tersebut sebesar 4,28 dengan kriteria sangat baik, artinya karyawan PT KKI mampu menempatkan waktu dengan sangat baik. Hal ini ditunjukkan karena karyawan PT KKI mampu menggunakan waktu kerja sebaik mungkin dan datang ke perusahaan tepat waktu.

Berdasarkan tanggapan karyawan untuk keseluruhan penilaian karakteristik individu dapat dilihat dari penjelasan berikut

Rata-rata penilaian karyawan tentang variabel kinerja karyawan sebesar 4,20 yang artinya kinerja karyawan secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik, dengan interpretasi tertinggi yakni keterampilan sebesar 4,40 dan interpretasi terendah yakni indikator mengikuti prosedur dengan item pernyataan terendah yaitu mengikuti prosedur dengan nilai 4,01. Hal yang harus dipertimbangkan perusahaan yaitu mendorong karyawan agar mengikuti prosedur yang sudah ditetapkan perusahaan

PEMBAHASAN

Deskripsi dari variabel penelitian ini ialah pengaruh karakteristik individu (X1) dan lingkungan kerja (X2), terhadap kinerja karyawan (Y) yang dilakukan dengan menganalisis deskriptif dan selanjutnya dilakukan pengujian-pengujian terhadap data yang didapatkan.

Analisis Regresi Berganda

Pada penelitian ini analisis regresi digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor *predictor* sehingga dapat diketahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil perhitungan data menggunakan spss 22.0 pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.27 Hasil Perhitungan Regresi

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15,737	3,535		4,451	,000
1 Karakteristik Individu	,680	,082	,599	8,335	,000
Lingkungan Kerja	,314	,075	,301	4,188	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data kuesioner (diolah) 2020

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.27 bahwa dapat disimpulkan persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 15,737 + 0,680 X_1 + 0,314 X_2 + e$$

Koefisien regresi merupakan angka yang menunjukkan besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependen*) sehingga berdasarkan persamaan regresi tersebut, diketahui bahwa :

1. Koefisien regresi karakteristik individu (X_1) = 0,680 bernilai positif, artinya apabila karakteristik individu semakin baik, diduga akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan asumsi variabel lain yang mempengaruhi dianggap tetap.
2. Koefisien regresi kerja (X_2) = 0,314 bernilai positif, artinya apabila lingkungan kerja semakin baik, diduga akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan asumsi variabel lain yang mempengaruhi dianggap tetap.

Analisis Korelasi Ganda

Tabel 4.28 Hasil Perhitungan Korelasi Ganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,793 ^a	,629	,621	4,41560

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data kuesioner (diolah) 2020

Berdasarkan pada tabel 4.28 nilai R sebesar 0,7739 termasuk katagori kuat (0,60 – 0,799) artinya hubungan antara karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kuat.

Pengujian Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama variabel dependen. Dalam penelitian ini besarnya koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.46 dengan melihat pada nilai R Square sebesar 0,629 yang artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh karakteristik individu dan lingkungan kerja sebesar 62,9%, sedangkan sisanya 37,1 dijelaskan oleh factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti, kompensasi individu. Simanjuntak, (2011:11)

Pengujian Hipotesis

1. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui variabel independent secara simultan (Bersama-sama) variabel dependen, agar diketahui hubungan yang terjadi berlaku secara generalisasi atau tidak maka dilakukan pengujian hipotesis menggunakan uji F dengan tingkat signifikan 0,05 ($\alpha = 5\%$) Adapun rumusan yang akan digunakan dalam hipotesis ini sebagai berikut :

Tabel 4.29 Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3175,655	2	1587,827	81,437	,000 ^b
	Residual	1871,760	96	19,497		
	Total	5047,414	98			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data kuesioner (diolah) 2020

Berdasarkan tabel 4.29 bahwa nilai Fhitung sebesar 81,437 yang akan dibandingkan dengan Ftabel, untuk mengetahui Ftabel maka perlu perhitungan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$) dan derajat kebebasan (dk) $n-k-1$ ($100-3-1$) = 96. Dengan melihat hasil dari derajat kebebasan maka didapatkan nilai Ftabel sebesar 3,09 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($81,437 > 3,09$) dan memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,5$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya karakteristik individu dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT KKI Citeureup - Bogor.

2. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial (bagian dari keseluruhan) variabel dependen, maka dilakukan pengujian rumusan hipotesis menggunakan uji t dengan tingkat signifikan 0,05 ($\alpha = 5\%$). Untuk mengetahui ada pengaruh tidaknya maka dilakukan pengujian data menggunakan spss untuk diketahui nilai hasil pengujian karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan maka secara parsial variabel independen terhadap dependen sebagai berikut

Tabel 4.30 Hasil Uji Terhadap Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji-t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15,737	3,535		4,451	,000
1 Karakteristik Individu	,680	,082	,599	8,335	,000
Lingkungan Kerja	,314	,075	,301	4,188	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber Data: Data Primer Diolah, 2020

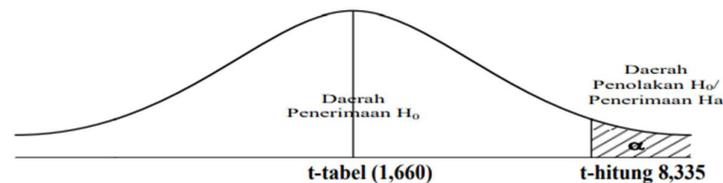
Adapun pengaruh secara parsial yang diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh Karakteristik Individu (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Adapun cara statistic untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh karakteristik individu (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), digunakan hipotesis sebagai berikut:

- $H_0 : \beta_1 \leq 0$: Berarti karakteristik individu tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- $H_a : \beta_1 > 0$: Berarti karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel 4.30 dapat disimpulkan bahwa thitung pada variabel karakteristik individu (X_1) sebesar 8,335 nilai ttabel dengan tingkat $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $n-k-1$ atau sama dengan $100-3-1=96$ didapatkan nilai sebesar 1,660. Hal ini menunjukkan bahwa thitung lebih besar dari ttabel ($t_{hitung} > t_{tabel}$) sebesar ($8,335 > 1,660$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT KKI Citeureup – Bogor. Hal tersebut diperkuat oleh penelitian Ratna Handayati (2016), hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.



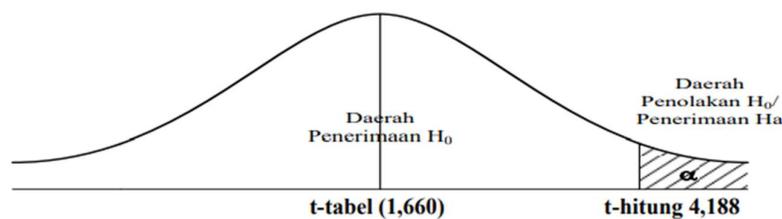
Gambar 4.2 Hasil Uji-t Variabel Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Adapun cara statistik untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), digunakan hipotesis sebagai berikut :

- c. $H_0 : \beta_1 \leq 0$: Berarti lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- d. $H_a : \beta_1 > 0$: Berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel 4.30 dapat disimpulkan bahwa thitung pada variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 4,188 nilai ttabel dengan tingkat $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $n-k-1$ atau sama dengan $100-3-1=96$ didapatkan nilai sebesar 1,660. Hal ini menunjukkan bahwa thitung lebih besar dari ttabel ($t_{hitung} > t_{tabel}$) sebesar ($4,188 > 1,660$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT KKI Citeureup – Bogor. Hal tersebut diperkuat oleh penelitian Nopiani (2016), hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 4.3 Hasil Uji-t Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis tersebut untuk uji t dapat dilihat pada tabel 4.31 rekapitulasi berikut :

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Kesimpulan
Karakteristik Individu	8,335	1,660	H_0 ditolak, H_a diterima artinya karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Lingkungan Kerja	4,188	1,660	H_0 ditolak, H_a diterima artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber : Data kuesioner (diolah) 2020

Berdasarkan Tabel 4.31 rekapitulasi uji hipotesis menunjukkan bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan, karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kondisi karakteristik individu, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada Divisi HR (Human Resource) & GA (General Affair) Koperasi Karyawan Indocement (KKI) termasuk dalam kategori baik.
2. Hasil pengujian secara simultan, karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Divisi HR (Human Resource) & GA (General Affair) Koperasi Karyawan Indocement.
3. Hasil pengujian secara parsial sebagai berikut :
 - a. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Divisi HR (Human Resource) & GA (General Affair) Koperasi Karyawan Indocement.
 - b. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Divisi HR (Human Resource) & GA (General Affair) Koperasi Karyawan Indocement.

Saran

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah :

1. Berdasarkan hasil penelitian maka sebaiknya Koperasi Karyawan Indocement meningkatkan karakteristik individu dan Lingkungan Kerja.
2. Katakteristik individu yang perlu lebih ditingkatkan oleh Koperasi Karyawan Indocement adalah, pertimbangan karir karyawan karena dalam penelitian ini membuktikan bahwa karakteristik individu berpengaruh lebih signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A. (2016). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi, dan. *Vol. 6. No. 2, 18 Juli 2016,, 6, 185.*
- Ardana. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arsih. (2009). Analisis Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BCA Cabang Surabaya. Universitas Erlangga. *Diana.*
- Budi, S. d. (2006). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter. *JRBI. Vol 2. No 2., 2, 181-198.*
- Cavoina, H. d. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cladtek BI Metal. *JOB Administrasi, 342-348.*
- Gibson, J. L. (2011). *Organisasi, Perilaku, Struktur, dan Proses. Alih.* Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi
- Handayati. (2016). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Jawa Timur Cabang Lamongan. *Ratna, 1, 2502 - 3764.*
- Handoko, H. (2014). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hermansyah. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kalbe Milko Indonesia. *Universitas Djuanda.*
- Husnan, S. (2015). *Dasar-Dasar Teori Portofolio dan Analisis Sekuritas*. Yogyakarta: UPPN STIM YKPN.

- Jacobis, K. d. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lindkungan. *Jurnal EMBA, Vol 5, No 24, 5, 2015-2022*
- Kadaryono, C. S. (2014). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Karakteristik Individu dan Motivasi Kerja Di Koperasi Unit Desa (Kud) Cepogo. *Universitas Muhammadiyah Surakarta (SKRIPSI)..*
- Kasmawati. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sermani Steel Makassar. *Uin Alauddin Makassar (SKRIPSI).*
- Kusnita, S. H. (2015). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dwi Cipta Usaha. *Jurnal Visionida, Vol 1, No 1, Juni 2105, 1.*
- Kussrianto, B. (2010). *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: Pustaka Binaman