Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Woodlam Indonesia

Emilia Ayu Setianingsih[1], Aprilia Puspasari[2]
[1]Universitas Bina Sarana Informatika
[2]Universitas Bina Sarana Informatika
E-mail: liaayuemilia@gmail.com [1], aprilia.alp@bsi.ac.id [2]

Article History:
Received: 20 September 2024
Revised: 05 Oktober 2024
Accepted: 07 Oktober 2024

Keywords: *karakteristik individu, lingkungan kerja, kinerja karyawan*

Abstract: Penelitian ini membahas tentang pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Woodlam Indonesia, tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial dan simultan. Metode pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif statistik, populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah setengah karyawan PT Woodlam Indonesia. Data didapat dengan menyebar kuisioner dan dianalisis dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji regresi linear berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi parsial dan simultan. Sehingga didapat hasil penelitian baik secara simultan dan parsial karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena didapati hasil uji variabel karakteristik individu hasil uji T didapati $t_{hitung} > t_{tabel}$ *(*3,213 > 2,045*) dan sig* 0,003< *0,05, variabel lingkungan kerja* $t_{hitung} > t_{tabel}$ *(*2,336 > 2,045*) dan sig* 0,027<*0,05 sedangkan secara simultan berdasarkan uji f* $f_{tabel} > f_{hitung}$ *(*16,166 > 3.33*) dan sig 000<0,05 sehingga dapat diartikan bahwa baik secara parsial dan simultan karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan peran penting dalam pengembangan institusi, organisasi, dan perusahaan. Perilaku atau karakter karyawan, baik positif maupun negatif yang membedakan dari orang lain adalah apa yang mendefinisikan sebagai karakteristik individu. Menurut Hasibuan pengertian karakteristik dalam individu merupakan kecenderungan alami yang dapat dipengaruhi oleh pendidikan atau lingkungan (Susilo, 2022).

Produktivitas organisasi dipengaruhi secara internal maupun eksternal oleh lingkungan kerja personelnya. Produktivitas karyawan menjadi meningkat di lingkungan kerja yang nyaman, sementara produktivitas karyawan menjadi menurun di lingkungan kerja yang buruk (Trianto *et al*., 2023). Menurut Rivai Kinerja adalah tindakan langsung yang dilakukan pada setiap individu

untuk memperoleh hasil dari pekerjaan, yang diciptakan oleh pekerja sesuai dengan posisinya dalam organisasi (Maela et al., 2023).

Setelah menyelesaikan sensus ekonomi 2016, Badan Pusat Statistik (BPS) menetapkan bahwa ada 26,7 juta perusahaan di Indonesia. Jumlah ini meningkat dibandingkan dengan 22,7 juta perusahaan yang dilaporkan dalam temuan sensus ekonomi 2006. Hal ini mengindikasikan bahwa selama sepuluh tahun terakhir, terdapat 3,89 juta perusahaan baru yang didirikan. Setiap pemimpin bisnis, khususnya di PT Woodlam Indonesia, harus siap menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). Para manajer perusahaan perlu memastikan setiap pekerja mempunyai kualitas karakteristik pribadi yang kuat, lingkungan sekitar tempat kerja yang baik serta kinerja setiap pekerja yang sangat baik, dalam menghadapi permasalahan industri dan memenangkan persaingan industri (Tambingon & Tewal, 2019).

Merujuk kepada latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang muncul dalam penelitian adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara karakteristik individu secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Woodlam Indonesia?
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Woodlam Indonesia?
3. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara karakteristik individu dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Woodlam Indonesia?

Merujuk kepada rumusan masalah yang muncul di atas, penelitian ini memiliki tujuan, yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT Woodlam Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Woodlam Indonesia.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Woodlam Indonesia.

Tabel 1 Penelitian Yang Relavan

	Nama Peneliti	**Judul penelitian**	**Variabel Penelitian**	**Hasil Penelitian**
	Nur Hanifah Fauziah (2019). https://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/manajemen/article/view/15058	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Bank BRI Syariah Kabupaten Subang.	Dependen: Kinerja Pegawai Independen: Lingkungan Kerja Karakteristik Individu	Persamaan: Variabel yang digunakan sama Perbedaan: Pada hasil penelitian, hasilnya variabel lingkungan kerja dan karakteristik individu berpengaruh

	Nama Peneliti	Judul penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
				signifikan pada kinerja pegawai Sedangkan pada penelitian ini variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan pada PT Woodlam Indonesia
	Suhandra Makkasau, (2021). https://ejournal.iainpalopo.ac.id/index.php/alamwal/article/view/2062/1491	Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Dependen: Kinerja Karyawan Independen: Karakteristik Individu Lingkungan Kerja Disiplin Kerja	Persamaan: Terdapat variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja Perbedaan: Pada hasil penelitian dijelaskan bahwa karakteristik individu, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Sedangkan pada penelitian ini variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Woodlam Indonesia

	Nama Peneliti	Judul penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	Putu Meliana Sukmawati, Gde Bayu Surya Parwita, I Nyoman Resa Adhika, (2022) https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/4901	Pengaruh Komunikasi, Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Astungkara Way "SOOGIROLL" Bali	Dependen: Kinerja Karyawan Independen: Komunikasi Karakteristik Individu Lingkungan Kerja	Persamaan: Terdapat variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja Perbedaan: Pada hasil penelitian terdapat variabel komunikasi dijelaskan bahwa lingkungan kerja dan karakteristik individu terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Sedangkan pada penelitian ini variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan di PT Woodlam Indonesia

LANDASAN TEORI

1. Karakteristik Individu

Karakteristik individu merupakan interaksi setiap kinerja individu dan karakter organisasi tercipta di dalam organisasi. Setiap orang dalam organisasi berperilaku berbeda dari yang lain. Berbeda dalam hal bakat, pandangan hidup, kebutuhan, dan pengalaman hidup. Karakteristik individu akan dibawa ke dalam organisasi melalui hubungan antara individu dan organisasi, yang menghasilkan interaksi antara sifat-sifat organisasi dan individu. Variasi dalam karakteristik individu dapat menjelaskan perbedaan karyawan berkinerja antara satu sama lain (Ratnasari et al., 2020).

Rahman mengatakan bahwa karakteristik individu merupakan sifat-sifat pembeda yang menunjukkan variasi individu dalam hal dorongan, inisiatif, dan ketahanan terhadap tugas,

kemampuan memecahkan masalah, atau kemampuan untuk menyesuaikan diri secara positif terhadap perubahan lingkungan yang berdampak pada kinerja individu (Zulkarnaen et al., 2020).

Menurut Maslow dalam Gibson et al mengatakan bahwa seseorang yang telah mencapai aktualisasi diri akan menunjukkan ciri-ciri sebagai berikut: kapasitas untuk mencintai dan mengalami hidup sepenuhnya, ketertarikan pada tujuan yang sedang diupayakan, kreativitas yang tinggi di tempat kerja, kemampuan untuk mempersepsikan orang dan peristiwa secara akurat, kemampuan untuk melepaskan diri dari kekacauan hidup, orientasi pada tugas-tugas yang menjadi masalah, dan kemampuan untuk mendapatkan kepuasan pribadi dari pengembangan diri dalam melakukan sesuatu yang berharga (Hidayah, 2021).

Indikator Karakteristik Individu

Indikator karakteristik individu dalam (Fauziah, 2019) meliputi:

a. Kemampuan,
b. Nilai,
c. Sikap,
d. Minat

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang berada di tempat karyawan, secara lingkungan fisik maupun lingkungan non-fisik, yang berdampak pada tanggung jawab yang diberikan dan aspek-aspek lingkungan non-fisik dari lingkungan kerja. Sehingga dapat termotivasi serta semakin meningkat semangat dalam bekerja, yang berujung pada tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Lingkungan kerja yang teratur dapat menjadikan semangat kerja karyawan pada kesuksesan kerja yang dicapai. Tujuan dari instansi, pihak manajer harus mengecek setiap kondisi kerja serta anggota staf (Jodie Firjatullah et al., 2023).

Faktor yang diperhatikan dalam lingkungan kerja, karena berpotensi memengaruhi kinerja karyawan baik dari segi teknis maupun yang memiliki pekerjaan. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat mempengaruhi kemampuan karyawan untuk bekerja baik secara sosial maupun teknis di tempat kerja aspek sosial. Lingkungan kerja memiliki potensi untuk mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang telah diberikan (Jodie Firjatullah et al., 2023).

Nitisemito mengatakan bahwa salah satu unsur yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah lingkungan sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi seberapa baik pekerja dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan dan karyawan melakukan tugas mereka secara langsung dipengaruhi oleh lingkungan kerja (Adha et al., 2019).

Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Agustiawan dalam (Sari Kirana et al., 2021), 3 indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja:

a. Tingkat kebersihan dan kenyamanan tempat kerja,
b. Kelengkapangan fasilitas peralatan kerja,
c. Keamanan lingkungan kerja

3. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah komponen penting dalam upaya untuk memenuhi tujuan instansi atau perusahaan. Ketika karyawan di sebuah perusahaan atau instansi berkinerja baik, maka organisasi

dapat mencapai tujuannya. Hal ini dikarenakan kinerja perusahaan menentukan kelangsungan hidup dan tingkat keberhasilannya. Manusia adalah salah satu elemen paling penting dalam setiap perusahaan karena dapat membuat prestasi sehingga meningkatkan produktivitas perusahaan (Khaeruman et al., 2021).

Menurut Nawawi mengatakan bahwa suatu tugas dianggap telah dilaksanakan dengan baik apabila dapat diselesaikan tepat waktu atau tetap dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Jika ada yang diselesaikan lebih lambat dari waktu yang ditentukan atau tidak terselesaikan sama sekali, maka kinerjanya rendah (Angelica et al., 2023). Sedangkan Dessler mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah perbedaan antara kinerja aktual dan kinerja yang diharapkan dari seorang karyawan. Kinerja yang diharapkan adalah kinerja tolak ukur yang dibuat sebagai panduan untuk membantu menilai seberapa baik kinerja seseorang dalam kaitannya dengan persyaratan yang ditetapkan untuk peran mereka. Selain itu, kinerja karyawan juga dapat dievaluasi dengan membandingkannya dengan kinerja karyawan lain (Novie et al., 2023).

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robert L. dan John H. dalam (Khaeruman et al., 2021) membuat daftar indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

a. Kuantitas,
b. Kualitas,
c. Kerjasama

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan pendekatan ilmiah yang mengumpulkan data untuk tujuan tertentu. Ada empat istilah penting yang perlu diperhatikan yaitu: tujuan, data, dan prosedur ilmiah. Karena metode ilmiah, upaya penelitian didasarkan pada kualitas ilmu pengetahuan yang rasional, empiris, dan sistematis. Ketika penelitian dilakukan secara rasional, itu berarti bahwa metodenya masuk akal dan dapat dibenarkan oleh akal manusia (Sugiyono, 2019). Sedangkan Statistik merupakan seperangkat prosedur dan panduan untuk mengumpulkan, menangani, mengevaluasi, dan menginterpretasikan data numerik (Iqbal & Misbahuddin, 2022).

Populasi merupakan wilayah generalisasi mencakup subjek atau objek dengan jumlah dan sifat tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dianalisis. Populasi terdiri dari individu, objek alamiah dan benda-benda alam. Selain itu, populasi mengacu pada semua atribut dari barang atau orang yang dipelajari serta semua sifat yang dimilikinya (Sugiyono, 2019). Pada penelitian ini, populasinya merupakan karyawan PT Woodlam Indonesia (80 orang). Sedangkan sampel merupakan bagian dari ukuran dan susunan populasi (Sugiyono, 2019).

Sampel dalam penelitian ini merupakan setengah populasi pada PT Woodlam Indonesia.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik pengambilan sampel sensus atau sampling total. Variabel merupakan segala sesuatu yang dipilih oleh peneliti untuk diteliti dalam rangka mengumpulkan data. Pada penelitian ini terdapat tiga variabel yang dikaji, yaitu Karakteristik Individu (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) (Sugiyono, 2019). Penelitian ini mempunyai tiga variabel untuk dikaji, yaitu karakteristik individu (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y).

Metode analisis data penelitian yaitu uji kuantitas data, asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi, aplikasi pendukung yang digunakan adalah SPSS 2.5. Pengujian dilakukan dengan cara parsial dan simultan, penelitian ini dilangsungkan di

bulan April sampai dengan bulan Juni 2024.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitan

1. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,39955118
Most Extreme Differences	Absolute	,068
	Positive	,053
	Negative	-,068
Test Statistic		,068
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200[c,d]

Sebagaimana data diatas memperlihatkan bahwa variabel karakteristik individu (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dinyatakan terdistribusi normal dikarenakan hasil sig. menunjukkan 0,200 > 0,05.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Karakteristik Individu	,729	1,371
	Lingkungan Kerja	,729	1,371

Sebagaimana data diatas memperlihatkan bahwa nilai toleransi terhadap variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja adalah 0,729 dan Nilai VIF 1,371 lebih besar dari nilai toleransi 0,01 dan VIF 10. Sehingga artinya tidak satu pun dari variabel tersebut menunjukkan gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations

			Karakteristik Individu	Lingkungan Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Karakteristik Individu	Correlation Coefficient	1,000	,518**	,029
		Sig. (2-tailed)	.	,003	,877
		N	31	31	31
	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	,518**	1,000	,055
		Sig. (2-tailed)	,003	.	,769
		N	31	31	31
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	,029	,055	1,000
		Sig. (2-tailed)	,877	,769	.
		N	31	31	31

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

Merujuk tabel diatas uji heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa variabel karakteristik individu (X1) nilai signifikansi yaitu 0,877 > 0,05 dan variabel lingkungan kerja (X2) nilai signifikansi yaitu 0,769 > 0,05 yang berarti hipotesis diterima karena tidak terjadi heteroskedastisitas dalam data.

2. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	11,453	5,467		2,095	,045
	Karakteristik Individu	,419	,130	,484	3,213	,003
	Lingkungan Kerja	,311	,133	,352	2,336	,027

Sebagaimana hasil diatas, diketahui nilai koefisien variabel independen X1 = 0,419, X2 = 0,311 dan nilai konstanta sebesar 11,453. Oleh karena itu model persamaan regresi yang didapatkan antara lain :

$Y = \alpha + \beta1.X1 + \beta2.X2$

$Y = 11,453 + 0,419X1 + 0,311X2$

sehingga dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Nilai konstanta bernilai sebesar 11,453 menunjukan bahwa karakteristik individu (X1) dan lingkungan kerja (X2) konstan atau tetap, kinerja karyawan bernilai sebesar 11,453.
b. Jika variabel karakteristik individu bernilai 1 satuan dan variabel lingkungan kerja bernilai konstan atau Nol, maka variabel lingkungan kerja akan meningkat sebesar 0, 419 satuan
c. Nilai koefisien variabel karakteristik individu X1 sebesar 0,419 bernilai positif yang artinya semakin meningkat karakteristik individu karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
d. Jika variabel lingkungan kerja bernilai 1 satuan dan variabel karakteristik individu bernilai konstan atau nol maka kinerja akan naik sebesar 0,311.
e. Nilai koefisien variabel lingkungan kerja X2 sebesar 0,311 bernilai positif yang artinya semakin meningkat lingkungan kerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

3. Uji Hipotesis

Uji T

Tabel 5 Hasil Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	11,453	5,467		2,095	,045
	Karakteristik Individu	,419	,130	,484	3,213	,003
	Lingkungan Kerja	,311	,133	,352	2,336	,027

Berdasarkan pada tabel diatas :

a. Pengaruh karakteristik individu (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil uji T nilai T_{hitung} sebesar 3,213 dan T_{tabel} 2,045 yang artinya T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} yaitu 3,213 > 2,045 dan nilai signifikasi 0,003 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara karakteristik individu (X1) secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Yang artinya hipotesis Ha1 diterima dan Ho1 ditolak

b. Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)
Hasil uji T nilai T_{hitung} sebesar 2,336 dan T_{tabel} 2,045 yang artinya T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} yaitu 2,336 > 2,045 dan nilai signifikasi 0,027 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X2) secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	199,458	2	99,729	16,166	,000[b]
	Residual	172,735	28	6,169		
	Total	372,194	30			

Merujuk data diatas memperlihatkan bahwa signifikansi 0,000 < 0,05 dan didapat nilai F_{tabel} 3,33. Maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ (16,166 > 3,33) ini menunjukan variabel karakteristik individu (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan pada kinerja karyawan (Y). yang artinya hipotesis Ha3 diterima dan Ho3 ditolak.

4. Uji Koefisien Determinasi R2

Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Karakteristik Individu

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,667[a]	,445	,426	2,668

Sebagaimana tabel diatas, nilai R square yaitu 0,445 atau 44,5 % yang mana menunjukan bahwa variabel karakteristik individu (X1) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu 0,445 atau 44,5 %. Dan uji koefisien (X2) ditampilkan sebagai berikut :

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Lingkungan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,604[a]	,365	,343	2,855

Sebagaimana data diatas, diketahui nilai R square yaitu 0,365 atau 36,5% yang mana menunjukan variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu 0,365 atau 36,5%.

Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,732[a]	,536	,503	2,484

Sebagaimana pada tabel diatas, R square yaitu 0,536 atau 53,6% yang mana menunjukan bahwa variabel karakteristik individu (X1) serta lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan (Y) yaitu 0,536 atau 53,6%.

Pembahasan

1. Pengaruh X1 terhadap Y
2. Berdasarkan hasil uji T (parsial) diketahui bahwa adanya pengaruh signifikan antara karakteristik individu (X1) terhadap kinerja karyawan karena didapati hasil $T_{hitung} > T_{tabel}$ yaitu 3,213 > 2,045 dan hasil sig. yaitu 0,003 > 0,05 dan diketahui berdasarkan hasil uji koefisien determinasi parsial yang diketahui nilai R square yaitu 0,445 (44,5%) yang artinya karakteristik individu (X1) memiliki pengaruh pada kinerja karyawan (Y) yaitu 0,445 (44,5%) sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh antara karakteristik individu (X1) secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Pengaruh X2 terhadap Y
   Sebagaimana hasil uji T (parsial) diketahui bahwa adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja (X2) pada kinerja karyawan karena didapati hasil $T_{hitung} > T_{tabel}$ sebesar 2,336 > 2,045 dan diketahui sebagaimana uji koefisien determinasi parsial yang diketahui nilai R square yaitu 0,365 (36,5%) yang artinya mempunyai pengaruh yang kuat sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X2) secara positif dan signifikan pada kinerja karyawan (Y).
4. Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y
   Berdasarkan hasil uji F (simultan) diketahui bahwa adanya pengaruh signifikan antara karakteristik individu (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan karena didapati hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu 16,166 > 3,33 dan diketahui sebagaimana uji koefisien determinasi simultan yang diketahui nilai R square yaitu 0,536 (53,6%) yang artinya mempunyai pengaruh yang kuat dengan demikian dinyatakan bahwa aadanya pengaruh antara karakteristik individu (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Implikasi Penelitian

1. Implikasi Teoritis
   Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pengetahuan tentang hubungan antara karakteristik individu dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Secara khusus, untuk menjelaskan bagaimana faktor karakteristik individu dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dan bagaimana atasan dapat meningkatkannya.
2. Implikasi Praktis
   Hasil penelitian ini digunakan sebagai sebuah masukan guna meningkatkan kinerja karyawan, berdasarkan hasil penelitian dapat dipengaruhi oleh karakteristik individu dan lingkungan kerja sehingga instansi memberikan sarana maupun prasarana serta pendidikan berkualitas untuk mendukung para karyawan agar dapat menempuh jenjang pendidikan yang lebih tinggi atau memperluas pengetahuan dan kemampuan para karyawan.

KESIMPULAN

Merujuk hasil penelitian mengenai "Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Woodlam Indonesia". Sebagaimana dengan didasari data yang telah dianalisis, maka penulis menarik berbagai kesimpulan antara lain:

1. Secara parsial karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Woodlam Indonesia. Karena didasari pada hasil uji T yang menunjukan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ (3,213 > 2,045) sehingga dapat diartikan bahwa secara parsial karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Woodlam Indonesia.
2. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Woodlam Indonesia. Karena didasari pada hasil uji T yang menunjukan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ (2,336 > 2,045) sehingga dapat diartikan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Woodlam Indonesia.
3. Secara simultan karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Woodlam Indonesia. Hal ini didasari pada hasil uji F yang menunjukan $F_{hitung} > F_{tabel}$ (16,166 > 3,33) sehingga dapat diartikan bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Woodlam Indonesia.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Tidak ada lembar skripsi yang paling indah dalam laporan skripsi ini kecuali lembar persembahan. Dengan mengucap puji syukur kepada Allah S.W.T, skripsi ini kupersembahkan untuk:

1. Cinta pertama dan panutanku, Ayahanda Ndaru Bima Setiyo dan pintu surgaku Ibunda Suryati. Terima kasih atas segala pengorbanan dan tulus kasih. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan bangku perkuliahan, namun mereka mampu memberikan yang terbaik, selalu mendoakan serta memberikan perhatian dan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
2. Kepada Adikku Anggita Cahyani Putri. Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis. Telah mendukung, menghibur, dan mendengarkan curahan hatiku dalam keadaan senang maupun sedih.
3. Diri saya sendiri Emilia Ayu Setianingsih. Terima kasih sudah bertahan sejauh ini. Tetap berusaha dan merayakan dirimu sendiri sampai di titik ini, walau sering kali merasa putus asa atas apa yang diusahakan dan belum berhasil. Terima kasih telah menyelesaikan penyusunan skripsi dengan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dirayakan sendiri. Berbahagialah selalu dimanapun berada, Emilia.
4. Teman-temanku tercinta, Intan dan Anggun yang selalu setia menemani dan menghiburku. Semoga kita berteman selamanya sampai tua nanti.
5. Sepupuku, Puti Sekar yang telah membantu, memberikan semangat dan dukungan.
6. Teman kuliahku, Celine yang selalu support dan menghibur dalam masa perkuliahan.

DAFTAR REFERENSI

Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap. *Jurnal Penelitian Ipteks*, *4*(1), 47–62.

Al Hakim, R., Mustika, I., & Yuliani, W. (2021). Validitas Dan Reliabilitas Angket Motivasi Berprestasi. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, *4*(4), 263. https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7249

Angelica, A., Suprayitno, E., & Tahir, M. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajemen Dan Bisnis*, *5*(1), 64–71. https://doi.org/10.30743/jmb.v5i1.6779

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

Boas, R. P., Klamkin, M. S., Squier, D. P., & Zeitlin, D. (1958). 4728. *The American Mathematical Monthly*, *65*(2), 126. https://doi.org/10.2307/2308901

Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS*. Deepublish.

Eka Putri, S. S., Al Sukri, S., & Djamil, N. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi, Komitmen Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Kota Dumai. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, *4*, 1349–1358.

Fauziah, N. H. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Twisting Pada PT. Dewa Sutratex II Cimahi. *SPeSIA Seminar Penelitian Sivitas Akademika Unisba*, *5*(1), 192–199.

Hidayah, S. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 3 Muara Bungo. *Jurnal Tunas Pendidikan*, *3*(2), 54–63. https://doi.org/10.52060/pgsd.v3i2.473

Hidayat, A. A. (2021). *Menyusun Instrumen Penelitian & Uji Validitas-Realibilitas*. Health Books Publishing.

Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *10*(1), 81. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929

Iqbal, H., & Misbahuddin. (2022). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik (Edisi Kedua)* (Edisi Kedu). Bumi Aksara.

Janna, N. M., & Herianto. (2021). Artikel Statistik yang Benar. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, *18210047*, 1–12.

Jaya, A. T. (2022). Pengaruh Dimensi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adira MultiFinance TBK Cabang Makassar . *POINT: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, *4*(1), 1–14. https://doi.org/10.46918/point.v4i1.1376

Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, *2*(1), 01–10. https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426

Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.

Maela, A., Jaelani, A., Ekonomi, F., Tinggi, S., Ekonomi, I., Melayu, C., Jakarta, K., Daerah, T., Kerja, L., & Karyawan, K. (2023). *Ekonomi & Keuangan PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . DATATEL INDONESIA*. *17*(1), 1–11.

MARDIATMOKO, G.-. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, *14*(3), 333–342. https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342

Nirha, A. N., & Chairiyaton. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPN Aceh Barat. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Ekonomi (Jasmien)*, *1*(03), 6–11. https://doi.org/10.54209/jasmien.v1i03.71

Novie, D., Arta, C., Leuhery, F., Abubakar, H., Yusuf, M., Cakranegara, P. A., Jayapura, P. P., Pattimura, U., Bosowa, U., Bandung, S., & Presiden, U. (2023). Literature Review: Analysis of the Relationship Between Training and Employee Performance in a Company Literature Review: Analisis Hubungan Antara Pelatihan dan Kinerja Karyawan di Sebuah Perusahaan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, *4*(1), 162–168. http://journal.yrpipku.com/index.php/msej

Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, *1*(2), 108–110. https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65

Rahman, F., Rahmawati, E., & Utomo, S. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu,Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan* , *9*(1), 69–82. https://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/bisnispembangunan/index

Ratih Prameswari Wulan Asih. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompensasi terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, *1*(1), 25–35. https://doi.org/10.29313/jrmb.v1i1.37

Ratnasari, S. L., Buulolo, M., & Nasrul, H. W. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Organisasi Review (Manor)*, *2*(1), 15–25. https://doi.org/10.47354/mjo.v2i1.175

Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, *1*(2), 1–18. https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i2.91

Sari Kirana, A. A. I., Putra Udayana, D. I. B., & Amerta Suniastha, D. I. M. (2021). *Anteseden Kinerja Pegawai* (D. I. B. Putra Udayana & D. I. M. Amertha Suniastha (eds.); 978th-623rd–61st ed.). 2021.

SETYAWAN, S., RIDWAN, R., & ... (2021). … Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan …. *Jurnal Manajemen …*, 40–45. http://jurnal.una.ac.id/index.php/mes/article/view/2208%0Ahttp://jurnal.una.ac.id/index.php/mes/article/download/2208/1705

Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (D. I. MT, S.pd, Sutopo (ed.); Kedua). Alfabeta.

Susilo, Y. H. (2022). Pengaruh Karateristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mattel Indonesia. *Jurnal Manajemen, Organisasi, Dan Bisnis JMOB*, *2*(2), 181–191. https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/JMOB/index

Susita, D., & Busharmaidi. (2020). *Efektivitas Kerja*. Penerbit Samudra Biru (Anggota IKAPI).

Tambingon, C. K., & Tewal, B. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia. *Jurnal EMBA*, *7*(4), 4610–4619.

Trianto, E., Syah, H., & Fauziah, S. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Ocean Medika Indonesia. *Ekonomi Bisnis*, *29*(1), 20–29. https://doi.org/10.33592/jeb.v29i1.3336

Usmadi, U. (2020). Pengujian Persyaratan Analisis (Uji Homogenitas Dan Uji Normalitas). *Inovasi Pendidikan*, *7*(1), 50–62. https://doi.org/10.31869/ip.v7i1.2281

Zulkarnaen, S., Lie, D., Efendi, E., & Simatupang, S. (2020). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, *6*(2), 200–215. https://doi.org/10.37403/mjm.v6i2.204