

Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Multi Garmen Jaya

Restu Putra Lesmana, Dudung Abdurahman, Firman Shakti F
 Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung
 Bandung, Indonesia
 restulesmana21@gmail.com, abahdar@gmail.com, psm_fe_unisba@yahoo.com

Abstract—Humans being in order to completing a job has different ways between individuals. They act and behave because they are driven by a variety of needs, so that it causes trying to achieve it as a goal or result. Taking this action can be due to individual characteristics belong to each person. Peoples assessment of the work environment also makes the performance between employees can be different, the things above are certainly related to each other and have an influence on the quality of an employees performance. This research method is descriptive and verification analysis by operating calculations using SPSS 16.0 for Windows. The sampling technique was purposive random sampling with a sample of 96 respondents. The study was conducted using questionnaires, observation and interviews as a tool for data collection to respondents which is employees of PT Multi Garmen Jaya. The results of this study that: 1) Individual Characteristics are included in the High category. 2) Work Environment is in the High category. 3) Employee Performance is included in the High category. 4) Individual Characteristics and work environment partially and simultaneously has a significant positive effect on employee performance.

Keywords—*Individual Characteristics, Work Environment, Employee Performance.*

Abstrak—Manusia dalam menyelesaikan suatu pekerjaan memiliki cara yang berbeda antar individu. Mereka bertindak dan berperilaku karena didorong berbagai macam kebutuhan yang merupakan pernyataan dalam diri seseorang sehingga menyebabkan berusaha mencapainya sebagai tujuan atau hasil. Pengambilan tindakan ini bisa dikarenakan karakteristik individu yang memang berbeda tiap orang. Pandangan atau cara penilaian orang akan lingkungan kerja pun menjadikan kinerja antar karyawan bisa berbeda. Hal-hal di atas tentunya saling berkaitan satu sama lain dan memiliki pengaruh pada kualitas kinerja seorang karyawan. Metode Penelitian ini yaitu dengan analisis deskriptif dan verifikatif dengan mengoperasikan perhitungan menggunakan SPSS 16.0 for Windows. Teknik pengambilan sampel adalah *purposive random sampling* dengan diperoleh sampel sebanyak 96 orang responden. Penelitian dilakukan menggunakan kuesioner, observasi dan wawancara sebagai alat untuk pengumpulan data kepada responden yang merupakan karyawan PT Multi Garmen Jaya. Hasil pada penelitian ini bahwa : 1) Karakteristik individu termasuk kategori Sangat Tinggi. 2) Lingkungan Kerja termasuk kategori Sangat Tinggi. 3) Kinerja Karyawan termasuk kategori Tinggi. 4) Karakteristik Individu secara parsial berpengaruh signifikan

positif terhadap Kinerja Karyawan. 5) Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 6) Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci—*Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.*

I. PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan pengelolaan sumber daya manusia menjadi hal yang krusial dalam menentukan kemajuan dan keberhasilan dalam mencapai visi misi perusahaan. Tentunya, setiap perusahaan harus memiliki pengelolaan sumber daya manusia melalui divisi HRD (*Human Resource Management*) untuk menetapkan batas kemampuan atau *skill* yang harus dimiliki ketika dihadapkan pada kenyataan bahwa peningkatan kinerja dalam melaksanakan tugas dan fungsi dapat berjalan optimal serta berkelanjutan menjadi sebuah keharusan dan dapat menjamin sistem pelaksanaannya berjalan dengan baik. Oleh sebab itu, faktor manusia menjadi sumber daya yang paling penting dalam perusahaan. Sebagus apapun setiap unsur dalam perusahaan, tanpa aspek manusia akan sulit untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada pegawai. Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik. Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Rivai: 2005) kinerja pegawai adalah seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin untuk mengetahui kapasitas yang ada pada organisasi.

Karakteristik individu atau *individual characteristics* merupakan karakter yang menggambarkan keadaan sebenarnya atau ciri-ciri yang ditunjukkan seorang individu

yang dapat membedakannya dari individu lainnya. Karakteristik individu yang berbeda-beda ini dikelompokkan oleh usia, jenis kelamin, jumlah tanggungan, status pernikahan, dan pengalaman kerja pegawai. Robbins (2006:46) menyatakan bahwa faktor Usia, Jenis kelamin, Status perkawinan, Jumlah tanggungan, dan Masa jabatan menjadi acuan dalam menentukan ciri-ciri karakteristik individu seseorang dalam berkas personalia seorang pegawai. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa kinerja yang dihasilkan oleh karyawan berbeda-beda bergantung pada karakteristik masing-masing individu. Karyawan dengan karakteristik individu yang baik tentunya akan menghasilkan kinerja yang optimal sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik. Sebaliknya, karyawan yang memiliki karakteristik individu buruk mengakibatkan kinerja yang dihasilkan tidak optimal dan memberikan kontribusi yang kurang bagi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mengetahui dan mengelola karakteristik individu yang dimiliki karyawan dalam usahanya meningkatkan kinerja karyawan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan.

Faktor manusia menjadi penting dan menentukan bagi keberlangsungan perusahaan. Maka dari itu sudah seharusnya perusahaan memfasilitasi dan memberikan sarana untuk dapat menunjang segala aktifitas yang dilakukan karyawan di perusahaan untuk dapat mencapai kinerja yang baik. Artinya, bahwa karyawan yang baik adalah karyawan yang mempunyai kinerja bagus. Dalam usahanya untuk memenuhi itu, maka perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang baik. Menurut Sedarmayanti (2009:28) Lingkungan kerja dibagi menjadi dua, yakni lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik memiliki dimensi sebagai berikut: Kondisi penerangan, Sirkulasi udara, Kebisingan, Aroma bebauan, dan Keamanan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah hubungan kerja dalam hal ini yaitu hubungan antar karyawan dan hubungan antara atasan dan bawahan.

Putra dan Rahyuda (2015) berdasarkan hasil penelitian yang berjudul pengaruh lingkungan kerja fisik dan stress kerja terhadap kinerja pegawai di UPT. Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Denpasar menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Ketidaksesuaian lingkungan kerja baik fisik ataupun non fisik yang tidak memenuhi standar atau bahkan tidak tersedia di setiap perusahaan dapat menciptakan ketidaknyamanan dan menimbulkan masalah bagi karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Dengan begitu hal tersebut dapat membuat para karyawan tidak bisa berkerja secara efektif dan efisien. Maka dari itu untuk menghasilkan kinerja karyawan yang optimal, perusahaan perlu memperhatikan dan memenuhi kondisi lingkungan kerja yang baik untuk dapat menunjang aktifitas karyawannya.

Perusahaan yang berorientasi pada tujuan biasanya memantau perkembangan kinerja karyawannya, Mangkunegara (2007:67) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah kualitas hasil kerja serta kuantitas yang

dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Siagian (2002:286) menerangkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, dan budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Manusia dalam menyelesaikan suatu pekerjaan memiliki cara yang berbeda antar individu. Mereka menyatakan diri dengan bertindak dan berperilaku disebabkan oleh berbagai macam kebutuhan sehingga mereka berusaha mencapainya dan menjadikannya sebagai tujuan atau hasil (Mangkunegara:2007). Pengambilan tindakan ini bisa dikarenakan karakteristik individu yang memang berbeda tiap orang. Pandangan atau cara penilaian orang akan lingkungan kerja pun menjadikan kinerja antar karyawan bisa berbeda. Hal-hal di atas tentunya saling berkaitan satu sama lain dan memiliki pengaruh pada kualitas kinerja seorang karyawan.

Penelitian ini akan menjadikan PT. Multi Garmen Jaya sebagai objek kajian. PT. Multi Garmen Jaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri konveksi pakaian. Didirikan pada tahun 1970 sebagai industri rumah, Saat ini pabrik PT Multi Garmen Jaya berlokasi di Jl. Mohamad Toha, No. 215, Bandung dan memiliki kapasitas 300.000 unit per bulan. Dengan mengusung prinsip "Menjadi yang Terdepan di Industri Konveksi Pakaian", PT Multi Garmen Jaya tumbuh menjadi perusahaan yang semakin besar dan maju dengan pesat dalam bidang konveksi pakaian di Indonesia. Didukung dengan tim pengembangan produk yang terdiri dari penata dan perancang mode yang berpengalaman, PT Multi Garmen Jaya selalu memproduksi barang inovatif yang sesuai dengan permintaan pasar.

Penulis melakukan pengamatan untuk mengetahui secara langsung kondisi sebenarnya yang ada di PT. Multi Garmen Jaya. Selain itu, penulis juga melakukan wawancara langsung kepada senior manajer sumber daya manusia tentang karakteristik individu, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Dari proses tersebut, penulis mendapatkan beberapa data terkait sebagai bahan penelitian dan juga fenomena. Beberapa fenomena yang terjadi di perusahaan diantaranya adalah: Pertama, pada waktu tertentu perusahaan diharuskan untuk merekrut karyawan yang jumlahnya banyak untuk kegiatan produksi perusahaan demi dapat memenuhi tingkat permintaan yang meningkat. Kedua, proses produksi perusahaan mayoritas diisi oleh tenaga kerja dengan tingkat pendidikan SMA dan memiliki pengalaman kerja yang relatif minim. Dan ketiga, lingkungan sekitar di perusahaan yang rentan banjir membuat terhambatnya akses yang menyebabkan para pekerja terlambat hadir.

Berdasarkan uraian di atas dan juga beberapa fenomena yang terjadi di PT. Multi Garmen Jaya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "*Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Multi Garmen Jaya*".

Mengacu pada latar belakang di atas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Karakteristik individu di PT. Multi Garmenjaya.
2. Lingkungan kerja di PT. Multi Garmenjaya
3. Kinerja karyawan di PT. Multi Garmenjaya
4. Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Multi Garmenjaya

II. LANDASAN TEORI

A. Karakteristik Individu

Karakteristik individu atau *individual characteristics* merupakan karakter yang menggambarkan keadaan sebenarnya atau ciri-ciri yang ditunjukkan seorang individu yang dapat membedakannya dari individu lainnya. Menurut Rahman (2013:77), karakteristik individu adalah motivasi, inisiatif, kemampuan yang membedakannya dari individu lain untuk menghadapi tugas dengan tegar sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Gibson dalam Abadylla (2011:5), menyatakan bahwa Karakteristik individu terdiri dari kemampuan, keterampilan, pengalaman, latar belakang individu dan demografi individu yang bersangkutan. Arief Subyantoro (2009) menyebutkan bahwa dimensi Karakteristik individu meliputi:

1. Kemampuan, indikatornya adalah:
 - Pengetahuan kerja
 - Keterampilan kerja
2. Nilai, indikatornya adalah:
 - Pekerjaan yang memuaskan
 - Hubungan dengan lingkungan pekerjaan dan keluarga
3. Sikap, indikatornya adalah:
 - Perasaan atas pekerjaan
 - Perasaan atas kelompok kerja dan perusahaan
4. Minat, indikatornya adalah:
 - Kesukaan pada ide-ide tertentu
 - Kesukaan pada pekerjaan

B. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009:2) adalah “tempat bekerja seseorang atau kelompok meliputi fasilitas dan sarana baik secara fisik maupun sistem yang dapat menunjang seluruh kegiatannya”. Schultz (2006) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai suatu karakteristik tempat bekerja seseorang, perilaku dan sikap yang ditunjukkan pegawai terhadap lingkungannya dapat menentukan proses terjadinya perubahan-perubahan psikologis yang di sebabkan oleh karakteristik tempat bekerja itu sendiri yang mana dapat berdampak positif atau bahkan negatif. Dimensi dari lingkungan kerja adalah:

1. Penerangan
 - Fasilitas penerangan

- Efisiensi dan efektifitas kerja
 - Kesehatan dan keamanan kerja
2. Sirkulasi udara
 - Fasilitas sirkulasi udara
 - Kenyamanan dan kesehatan jasmani
 3. Kebisingan
 - Sarana meminimalkan kebisingan
 - Ketenangan kerja
 4. Aroma
 - Fasilitas meminimalkan aroma bebauan
 - Konsentrasi kerja
 5. Keamanan
 - Fasilitas keamanan
 - Rasa aman
 6. Hubungan kerja
 - Komunikasi
 - Keharmonisan

C. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah kemampuan seseorang dalam hal kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketepatan waktu yang telah ditetapkan sehingga dapat menghasilkan hasil kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan Hasibuan (2002:160). Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007:153). Dimensi dan indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini merupakan teori yang diutarakan oleh Mangkunegara (2011:61) yaitu:

1. Kuantitas kerja
 - Kecepatan
 - Kemampuan
2. Kualitas dari hasil
 - Kerapihan
 - Ketelitian
 - Hasil kerja
3. Kerja sama
 - Jalinan kerjasama
 - Kekompakan
4. Tanggung jawab
 - Hasil kerja
 - Mengambil keputusan
5. Inisiatif
 - Kemampuan

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Dalam penelitian ini, metode deskriptif digunakan untuk mengetahui bagaimana tanggapan karyawan mengenai Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Multi Garmen Jaya. Sedangkan metode penelitian verifikatif digunakan untuk mengetahui seberapa besar

pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Multi Garmen Jaya, baik secara simultan dan parsial.

• *Populasi dan Sampel*

Dalam pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive random sampling*. Populasi yang digunakan adalah keseluruhan karyawan yang ada di PT. Multi Garmen Jaya yang berjumlah 2.394 orang. Dalam penelitian ini jumlah populasi sebanyak 2.394 orang. Mengingat jumlah populasi >1000 maka tingkat presisi yang ditetapkan sebesar 10% atau 0.1 (Fahmi Gunawan dkk, 12:2018). Dengan perhitungan tersebut maka akan menghasilkan jumlah sampel sebanyak 96 (pembulatan).

• *Teknik Pengumpulan Data*

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi
Dengan melakukan pengamatan langsung ke perusahaan untuk menilai dan melihat kondisi secara langsung.
2. Wawancara/Dokumentasi
Melakukan wawancara dengan Drs. Dadang Budiaji selaku *Senior Manager HRD* terkait karakteristik individu, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan di perusahaan.
3. Kuesioner
Dengan membagikan 32 pertanyaan yang telah penulis susun berdasarkan operasional variabel. Setiap pertanyaan diberikan bobot nilai 1-4 untuk dijawab oleh responden yang telah ditentukan sebanyak 96 orang karyawan.

B. *Pembahasan*

TABEL 1. HASIL PERSAMAAN REGRESI BERGANDA

Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta		
1 (Constant)	2,566		2,356	,021
X1	,578	,132	4,371	,000
X2	,340	,076	4,471	,000

a. Dependent Variable: Y
Sumber: SPSS Statistic Versi 16.0, diolah 2020

Dari persamaan regresi di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal antara lain :

1. Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 2,566. Artinya jika Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja bernilai konstan (nol)/tidak ada peningkatan, maka kinerja karyawan akan bernilai sebesar 2,566.
2. Variabel Karakteristik Individu memiliki nilai koefisiensi regresi sebesar 0,578. Nilai koefisien positif menunjukkan hubungan positif Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan.

Artinya setiap peningkatan yang terjadi pada Karakteristik Individu, maka akan berdampak pada meningkatnya Kinerja Karyawan sebesar 0,578.

3. Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai koefisiensi sebesar 0,340. Ini juga menunjukkan hubungan positif antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Artinya setiap peningkatan yang terjadi pada Lingkungan Kerja, maka akan berdampak pada meningkatnya Kinerja Karyawan sebesar 0,340.

TABEL 2. KOEFESIEN DETERMINASI VARIABEL KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,936 ^a	,877	,874	2,38745	2,167

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y
Sumber : SPSS Statistic 16.0, diolah 2020

Berdasarkan hasil olah data dengan SPSS Statistic 16.0 dapat disimpulkan beberapa hal dengan melihat nilai R dan R Square. Nilai R menunjukkan nilai sebesar 0,877. Angka 0,877 menunjukkan bahwa pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja secara simultan dalam memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 87,7%. Sedangkan sisanya sebesar 11,3% lainnya merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

TABEL 3. HASIL UJI F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3769,965	2	1884,983	330,704	,000 ^b
	Residual	530,092	93	5,700		
	Total	4300,058	95			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1
Sumber : SPSS Statistic Versi 16.0, diolah 2020

Hasil perhitungan pada tabel anova, menunjukkan nilai fhitung sebesar 330.704 dengan signifikansi = 0,000. Pengujian dengan membandingkan signifikansi = 0,000 dengan $\alpha = 5\%$ (0,05) maka $0,000 < 0,05$ artinya H0 ditolak dan H1 diterima. Apabila pengujian dengan membandingkan fhitung = $330,704 > f_{tabel} = 3.09$ maka H0 ditolak dan H1 diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan.

IV. KESIMPULAN

1. Karakteristik Individu di PT Multi Garmen Jaya termasuk dalam kategori yang Tinggi. Skor tertinggi terdapat pada dimensi kemampuan. Hal ini didukung oleh hasil wawancara yang menyatakan

bahwa pihak perusahaan sudah melakukan proses seleksi dan rekrutmen dengan sangat baik. Sehingga dapat diasumsikan bahwa karyawan yang bekerja di sana sudah memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan. Meskipun didominasi oleh karyawan yang relatif berusia muda dan memiliki pengalaman yang minim, namun dapat di atasi dengan baik oleh pihak perusahaan agar hal ini tidak menjadi masalah.

2. Lingkungan Kerja di PT Multi Garmenjaya termasuk dalam kategori tinggi. Artinya lingkungan kerja dapat dirasakan tinggi pengaruhnya terlihat dari beberapa dimensi yang diajukan dalam pernyataan yaitu diantaranya Penerangan, Sirkulasi Udara, Kebisingan, Aroma, Keamanan, dan Hubungan Kerja. Hal ini didukung oleh hasil dari wawancara yang menyatakan pihak perusahaan sudah mampu memenuhi berbagai fasilitas dan sarana yang sudah ditentukan. Adapun fenomena yang timbul dari aroma bebauan dan kebisingan dapat di atasi oleh perusahaan melalui berbagai sistem dan fasilitas yang dapat meminimalisir gangguan tersebut.
3. Kinerja Karyawan di PT Multi Garmenjaya merupakan variabel yang termasuk dalam kategori Tinggi. Artinya Kinerja Karyawan dapat dirasakan tinggi pengaruhnya terlihat dari beberapa dimensi yang diajukan dalam pernyataan yaitu diantaranya dimensi kuantitas kerja, kualitas dari hasil, kerja sama, tanggung jawab, dan inisiatif. Hal ini menunjukkan bahwa hampir tidak ada masalah berarti dalam kinerja karyawan di PT Multi Garmenjaya. Didukung oleh data yang ditunjukkan oleh perusahaan mengenai tingkat absensi dan data kinerja karyawan yang menunjukkan nilai yang sangat baik.
4. Variabel Karakteristik Individu berdasarkan uji hipotesis secara parsial nilai t hitung yang didapat untuk variabel ini adalah sebesar 9.166 dengan nilai t tabel sebesar 1.611 yang berarti nilai t hitung > t tabel atau $9,339 > 1,677$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, itu berarti Karakteristik Individu (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
5. Variabel Lingkungan Kerja berdasarkan uji hipotesis secara parsial nilai t hitung yang didapat adalah sebesar 2,594 dengan nilai t tabel sebesar 1.661 yang berarti nilai t hitung > t tabel atau $2,594 > 1,661$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, itu berarti Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
6. Variabel Kinerja Karyawan berdasarkan uji hipotesis secara simultan menunjukkan nilai f_{hitung} sebesar 330.704 dengan signifikansi = 0,000.

Pengujian dengan membandingkan signifikansi = 0,000 dengan $\alpha = 5\%$ (0,05) maka $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Apabila pengujian dengan membandingkan $f_{hitung} = 330,704 > f_{tabel} = 3.09$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- [2] Gibson, J.L., J.M. Ivancevich, dan Donnelly, 2011. Organization: Structure, Process, Behavior. Dallas: Business Publication, Inc.
- [3] Hurriyati, Ratih. 2010. Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen. Bandung: ALFABETHA.
- [4] Putra Dharma dan Ganesha Rahyuda. 2016. Pengaruh lingkungan kerja fisik dan stress kerja terhadap kinerja pegawai di UPT. Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Denpasar. Universitas Udayana
- [5] Schultz, D., S E. 2006. Psychology & Work Today Ninth Edition. New Jersey : Pearson Education. Inc
- [6] Sedarmayanti.2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- [7] Veithzal, Rivai. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Raja Grafindo Persada