

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERCETAKAN REGISTER PRINT

**Nida Fitriyani¹, Supriyanto², Dody Kurniawan³, Matdio Siahaan⁴
Haryudi Anas⁵**

^{1,2,3,4,5}Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email: supriyanto@dsn.ubharajaya.ac.id

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received :10-07-2025

Revised :24-07-2025

Accepted :01-08-2025

Keywords: Work
Environment, Individual
Characteristics, Employee
Performance

DOI: <https://doi.org/10.62335>

ABSTRACT

Human resources are one of the key factors in determining the operational success of an organization or company. This study aims to determine the influence of work environment and individual characteristics on employee performance. This research uses a descriptive quantitative approach with the assistance of SPSS software. The sampling technique used is saturated sampling, in which the entire population is used as the sample, consisting of 50 employees. The results of the study show that partially, the work environment has a significant influence on employee performance. Meanwhile, individual characteristics do not have a significant effect on performance. Simultaneously, the work environment and individual characteristics can influence employee performance; however, the most dominant influence comes from the work environment. Therefore, companies need to pay more attention to creating a conducive work environment in order to optimize employee performance.

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan operasional suatu organisasi atau perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan bantuan aplikasi SPSS. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel dengan jumlah responden sebanyak 50 orang karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, karakteristik individu tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Secara simultan, lingkungan kerja dan karakteristik individu dapat memengaruhi kinerja karyawan, namun pengaruh paling dominan berasal dari lingkungan kerja. Dengan demikian, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap penciptaan lingkungan kerja yang kondusif guna meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

PENDAHULUAN

Pada umumnya sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting keberhasilan kegiatan operasional organisasi atau perusahaan. Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kehandalan sumber daya manusianya. Oleh karenanya, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Sumber daya manusia yang diantaranya dicerminkan dari karakteristik sumber daya manusia atau karyawan merupakan salah satu faktor penting terciptanya kinerja dan aktivitas operasional perusahaan yang optimal. Penting bagi setiap perusahaan menyadari bahwa keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada faktor sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam kegiatan organisasi dan bisnis, karena manusia merupakan perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya suatu tujuan perusahaan. Setiap perusahaan memiliki tingkat kesulitan dan kompleksitas tertentu untuk mengatur karyawannya, karena karyawan memiliki pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang membedakan karyawan yang satu dengan karyawan yang lain (Rahmat Hidayat, 2017). Seorang pimpinan memiliki peran penting dalam mengelola dan mengatur kepribadian karyawan yang heterogen agar sumber daya manusia (SDM) mampu memberikan kontribusi yang baik bagi berjalannya aktivitas perusahaan yang sesuai dengan nilai-nilai, visi, misi perusahaan melalui manajemen manajemen sumber daya manusia (SDM).

Lingkungan kerja merupakan penunjang yang sangat besar bagi terciptanya proses aktifitas sebuah pekerjaan. Dengan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang baik, hal ini mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat. Menurut (Rahmawanti et al., 2014) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kemudian Sedarmayanti (2017:25) menyebutkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja menurut (Budiarti, 2020:92) adalah lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Karakteristik individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya. Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang memberikan tenaga, bakat, kreatifitas, dan usaha mereka dalam organisasi agar suatu organisasi tetap eksistensinya. Setiap manusia memiliki karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Karakteristik individu merupakan proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi individu (Hurriyati,2018).

Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017) menyatakan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Berdasarkan Data dari Percetakan Register Print Fenomena Kinerja karyawan pada Percetakan Register Print ditemukan kurang baik terhadap jumlah pekerjaan, kualitas pekerja dan ketepatan waktu produksi yang ditetapkan oleh perusahaan pada karyawan. Perusahaan menetapkan target pada setiap karyawan adalah 5 rim per jam, sedangkan hasil pra-survei menunjukkan bahwa setiap karyawan rata-rata mampu menyelesaikan 5 rim dalam waktu 1,5 jam. Selain itu pada batas maksimal kerusakan produksi ditemukan adanya tidak baik dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan. Perusahaan memiliki quality control yang setiap harinya membatasi kerusakan produksi maksimal adalah 2 rim per hari. Sedangkan hasil pra-riset

menunjukkan bahwa dalam sehari rata-rata terjadi kerusakan 2,5 rim sampai 3 rim per hari.

Jumlah pekerjaan, kualitas pekerja dan ketepatan waktu produksi yang tidak terpenuhi menjadi masalah yang dapat menghambat operasional perusahaan. Oleh karena itu penting bagi perusahaan melakukan evaluasi faktor-faktor yang menyebabkan jumlah pekerjaan, kualitas pekerja dan ketepatan waktu produksi yang telah ditetapkan perusahaan tidak dapat dicapai oleh karyawan.

Mengingat latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih detail dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada Percetakan Register Print".

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan mengukur sejumlah variabel dan menghasilkan gambaran yang lebih sistematis dan terukur tentang hubungan antara lingkungan kerja dan karakteristik dengan kinerja karyawan Percetakan di Register Print.

Dalam penelitian ini dibutuhkan perancangan dan perencanaan agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan lancar dan sistematis. Desain Penelitian (research design) adalah rencana untuk pengumpulan, pengukuran, dan analisis data, berdasarkan pertanyaan penelitian dari studi (Seikaran, 2017:109).

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif deskriptif dengan aplikasi SPSS Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang digunakan akan menganalisis hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan angka, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel atau lebih.

Dalam penelitian ini teknik analisis data yg digunakan adalah teknik analisis deskriptif, yaitu pendekatan yang digunakan untuk melihat bagaimana data sebelumnya berfungsi untuk menghasilkan kesimpulan. Data yang telah dikumpulkan akan diolah untuk mengetahui bagaimana variabel independen dan variabel dependen berpengaruh satu sama lain, dan hasilnya akan ditarik menggunakan jenis uji yang telah ditetapkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Identitas Responden

Dalam penelitian ini karakteristik yang ingin diketahui adalah gender, usia, pendidikan terakhir, posisi/jabatan dan lama bekerja. Untuk lebih jelasnya mengenai diri responden dapat dilihat pada karakteristik berikut yang disajikan dalam bentuk persentase.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Gender

Tabel 1 Responden Berdasarkan Gender

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	33	66,0	66,0	66,0
	PEREMPUAN	17	34,0	34,0	100,0
	N				
Total		50	100,0	100,0	

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan pada tabel 1 dapat dijelaskan bahwa persentase profil responden yang bekerja di Register Print dominan laki-laki sebanyak 66% dan perempuan sebanyak 34%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2 Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 TAHUN	25	50,0	50,0	50,0
	26-30 TAHUN	18	36,0	36,0	86,0
	>30 TAHUN	7	14,0	14,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan pada tabel 2 dapat dijelaskan bahwa persentase profil responden usia termuda 20-25 tahun sebanyak 50%, yang dewasa 26-30 tahun sebanyak 36%, dan yang sudah berumur > 30 tahun sebanyak 14%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Pendidikan_Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	31	62,0	62,0	62,0
	S1	19	38,0	38,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan pada tabel 3 dapat dijelaskan bahwa persentase profil responden berdasarkan pendidikan terakhir yang paling banyak ditempuh oleh karyawan yang bekerja di Register Print yaitu SMA/SMK sebanyak 62% dan S1 sebanyak 38%.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Jabatan

Tabel 3 Responden Berdasarkan Posisi Jabatan
Posisi_Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ADM/KEUANGAN	6	12,0	12,0	12,0
	DESAIN GRAFIS	12	24,0	24,0	36,0
	OPERATOR MESIN CETAK	17	34,0	34,0	70,0
	FINISHING	15	30,0	30,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan pada tabel 4 dapat dijelaskan bahwa persentase profil responden yang posisi jabatannya sebagai adm/keuangan sebesar 12%, posisi jabatannya sebagai desain grafis sebesar 24%, posisi jabatannya sebagai operator mesin cetak sebesar 30% dan posisi jabatannya sebagai finishing sebesar 33%.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4 Responden Berdasarkan Lama Berkerja
Lama_Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 TAHUN	8	16,0	16,0	16,0
	1-2 TAHUN	17	34,0	34,0	50,0
	3-4 TAHUN	16	32,0	32,0	82,0
	> 5 TAHUN	9	18,0	18,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan pada tabel 5 dapat dijelaskan bahwa persentase profil responden yang sudah lama bekerja < 1 Tahun sebesar 16%, yang sudah lama bekerja 1-2 tahun sebesar 34%, yang sudah lama bekerja 3-4 Tahun sebesar 32% dan yang sudah lama bekerja > 5 Tahun sebesar 18%.

Analisis Data

Uji Validitas

Uji Validitas ini dilakukan untuk mengetahui keabsahan dari kuisioner atau angket. Kuisioner dapat dikatakan valid, apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan yang terdapat dalam angket atau kuisioner tersebut adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji validitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Nilai hitung diambil dari output SPSS (Statistical Product and Service Solution). Kriteria pengujian ini yaitu apabila r hitung tabel dengan pengujian 2 sisi melalui taraf signifikansi sebesar 0,05, sehingga item atau instrumen

pertanyaan tersebut terkoirelasi secara signifikan terhadap skor total maka dapat dinyatakan valid.

Tabel 6 Uji Validitas Lingkungan Kerja

Korelasi	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
X.1	0,850	0,2787	Valid
X.2	0,665	0,2787	Valid
X.3	0,665	0,2787	Valid
X.4	0,498	0,2787	Valid
X.5	0,850	0,2787	Valid
X.6	0,519	0,2787	Valid
X.7	0,750	0,2787	Valid
X.8	0,678	0,2787	Valid
X.9	0,769	0,2787	Valid
X.10	0,786	0,2787	Valid
X.11	0,817	0,2787	Valid
X.12	0,728	0,2787	Valid
X.13	0,699	0,2787	Valid
X.14	0,726	0,2787	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Dari tabel 6 di atas dapat diketahui bahwa nilai r hitung yang di dapatkan oleh masing-masing pertanyaan variabel memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel yang mana memiliki nilai 0,2787, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dinyatakan valid.

Tabel 5 Uji Validitas Karakteristik Individu

Korelasi	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
X.1	0,552	0,2787	Valid
X.2	0,839	0,2787	Valid
X.3	0,545	0,2787	Valid
X.4	0,790	0,2787	Valid
X.5	0,581	0,2787	Valid
X.6	0,574	0,2787	Valid
X.7	0,592	0,2787	Valid
X.8	0,849	0,2787	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Dari tabel 7 di atas dapat diketahui bahwa nilai r hitung yang di dapatkan oleh masing-masing pertanyaan variabel memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel yang mana memiliki nilai 0,2787, sehingga dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu dinyatakan valid.

Tabel 6 Uji Validitas Kinerja Karyawan

Korelasi	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Y.1	0,495	0,2787	Valid
Y.2	0,674	0,2787	Valid
Y.3	0,674	0,2787	Valid
Y.4	0,597	0,2787	Valid
Y.5	0,342	0,2787	Valid
Y.6	0,687	0,2787	Valid
Y.7	0,714	0,2787	Valid
Y.8	0,798	0,2787	Valid
Y.9	0,602	0,2787	Valid
Y.10	0,442	0,2787	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Dari tabel 8 di atas dapat diketahui bahwa nilai r hitung yang di dapatkan oleh masing-masing pertanyaan variabel memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel yang mana memiliki nilai 0,2787 sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,923	14

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan tabel 9 hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada output *Reliability Statistics*. Uji reliabilitas diatas dapat menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha dari variabel lingkungan kerja yaitu sebesar 0,923. Didapat nilai Cronbach's Alpha antara ketiga variabel lebih besar dari 0,70. Sesuai kriteria, maka hasil dari kuesioner yang disebar memiliki tingkat reliabilitas yang baik, atau dengan kata lain data hasil kuesioner yang di sebar dapat dipercaya.

Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas Karakteristik Individu

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,805	8

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan tabel 10 hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada output *Reliability Statistics*. Uji reliabilitas diatas dapat menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha dari

variabel karakteristik individu yaitu sebesar 0,805. Didapat nilai Cronbach's Alpha antara ketiga variabel lebih besar dari 0,70. Sesuai kriteria, maka hasil dari kuesioner yang disebar memiliki tingkat reliabilitas yang baik, atau dengan kata lain data hasil kuesioner yang di sebar dapat dipercaya.

Tabel 9 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,730	10

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan tabel 11 hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada output *Reliability Statistics*. Uji reliabilitas diatas dapat menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha dari variabel Kinerja Karyawan yaitu sebesar 0,730. Didapat nilai Cronbach's Alpha antara ketiga variabel lebih besar dari 0,70. Sesuai kriteria, maka hasil dari kuesioner yang disebar memiliki tingkat reliabilitas yang baik, atau dengan kata lain data hasil kuesioner yang di sebar dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 10 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,56203207
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,065
	Positive	,051
	Negative	-,065
Test Statistic		,065
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

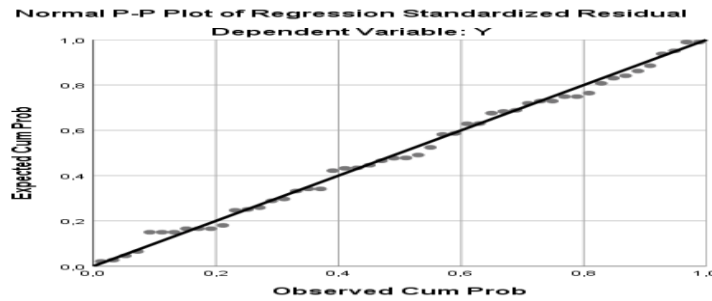
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan pada metode uji Kolmogorov-Smirnov, jika nilai signifikansi > 0,05 maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikansi < 0,05 maka varibel tidak berdistribusi normal. Dari hasil tabel 12 dapat dilihat bahwa nilai Asymp.

Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$ hal ini membuktikan bahwa data berdistribusi normal.



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas
Sumber: Output SPSS 25

Dari hasil uji normalitas yang dilakukan dapat diketahui bahwa pada tabel kolmogorof-smirnov data dalam penelitian ini terdistribusi normal. Dengan demikian maka model regresi dalam penelitian ini memenuhi ketentuan dalam uji asumsi klasik, karena memenuhi uji normalitas dalam hal data terdistribusi normal sehingga dapat dilanjutkan pada pengujian selanjutnya.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 11 Hasil Uji Multikolinerita

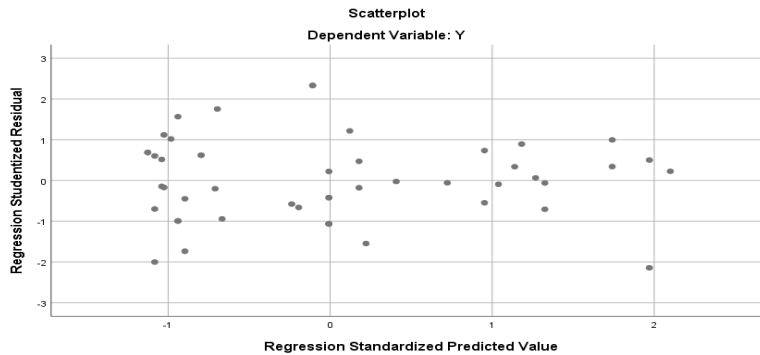
Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4,008		-1,467	,149		
	X1	,764	,996	9,518	,000	,350	2,856
	X2	-,143	-,116	-1,109	,273	,350	2,856

a. Dependent Variable: Y
Sumber: Output SPSS 25

Pada hasil di atas menyatakan bahwa variabel X1 memiliki tolerance sebesar 0,350 dan VIF sebesar 2,856. Variabel X2 memiliki tolerance sebesar 0,350 dan VIF sebesar 2,856. Dari nilai tersebut, semua nilai tolerance berada di atas 0,10 dan nilai VIF berada di bawah 10. Ini menunjukkan bahwa tidak ada indikasi multikolinearitas yang serius antar variabel independen dalam model regresi ini. Dengan demikian, masing-masing variabel independen dapat dianggap bebas dari masalah multikolinearitas dan hasil analisis regresi dapat dipercaya.

3. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi dianggap bebas dari heteroskedastisitas jika titik-titik data tersebar merata di sekitar garis nol, baik di atas maupun di bawah, dan tidak menyala pada salah satu sisi. Selain itu, pola penyebaran titik tidak boleh membentuk pola tertentu, seperti gelombang yang melebar, menyempit, lalu melebar kembali. Penyebaran titik data sebaiknya acak tanpa menunjukkan pola yang jelas.



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Output SPSS 25

Pada gambar terlihat titik data pada grafik tersebar secara acak, yaitu diatas, dibawah dan sekitar angka 0 tanpa ada konsentrasi pada satu titik atau pola bergelombang yang jelas, melebar, lalu menyempit dan melebar kembali. Hal ini menyimpulkan tidak ada indikasi gangguan heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Regresi Linear Berganda

Penelitian ini digunakan untuk mengukur pengaruh variabel dependen yaitu kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh variabel independen atau variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan karakteristik individu.

Tabel 12 Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4,008	2,732		-1,467	,149
	Lingkungan Kerja	,764	,080	,996	9,518	,000
	Karakteristik Individu	-,143	,129	-,116	-1,109	,273

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan hasil output analisis pada tabel 4.15, maka dapat dibuat model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = -4,008 + 0,764 X_1 - 0,143 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen

X₁, X₂ = Variabel Independen

a = Konstanta (apabila nilai x sebesar 0, maka Y akan sebesar a atau konstanta)

b₁, b₂ = Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

1. Nilai Konstanta (a) yang diperoleh sebesar -4,008 maka dapat diartikan bahwa variabel independen yaitu lingkungan kerja dan karakteristik bernilai 0 (konstan), maka nilai variabel dependen yaitu kinerja karyawan bernilai -4,008.
2. Nilai Koefisien Regresi Variabel X₁ bernilai positif (+) sebesar 0,764. Yang artinya, setiap peningkatan 1 satuan dalam variabel Lingkungan Kerja akan meningkatkan nilai Kinerja Karyawan sebesar 0,764 satuan, dengan asumsi bahwa Karakteristik Individu tetap konstan. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan cukup kuat terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai koefisien Regresi Variabel X₂ bernilai negatif (-) sebesar -0,143. Yang artinya, setiap peningkatan 1 satuan dalam variabel Karakteristik Individu akan meningkatkan nilai Kinerja Karyawan sebesar -0,143 satuan, dengan asumsi Lingkungan Kerja tetap konstan. Meskipun pengaruhnya negatif, besarnya pengaruh relatif kecil dibandingkan variabel X₁.

Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Nilai T_{hitung} untuk masing-masing variabel yaitu yaitu lingkungan kerja (X₁), dan karakteristik individu (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 13 Uji T (Parsial)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4,008	2,732		-1,467	,149
	Lingkungan Kerja	,764	,080	,996	9,518	,000
	Karakteristik Individu	-,143	,129	-,116	-1,109	,273

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dari masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Apabila nilai $sign < 0,05$ atau nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y (begtu juga sebaliknya).

$$\begin{aligned} F_{tabel} &= T (a/2 : n-k-1) \\ &= T (0,25 : 50-2-1) \\ &= T (0,25 : 47) \\ &= \mathbf{2.011} \end{aligned}$$

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk variabel lingkungan kerja mempunyai nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($9,518 > \mathbf{2,011}$) dan tingkat signifikan $0,000 > 0,05$ dengan demikian hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Percetakan Register Print adalah terbukti.

2. Pengaruh Karakteristik Individu (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk variabel karakteristik individu mempunyai nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($-1,109 < 2,011$) dan tingkat signifikan $0,273 > 0,05$ dengan demikian hipotesis yang menyatakan Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara karakteristik individu terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis **ditolak**.

2. Uji F (Simultan)

Uji F ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dengan cara bersama-sama (simultan) dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Pembuktian dilakukan dengan menggunakan metode yang menyamakan angka F_{hitung} dengan angka F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 5%. Berikut hasil dari Uji F seperti yang terlihat dalam tabel :

Tabel 14 Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	543,323	2	271,661	106,795	,000 ^b
	Residual	119,557	47	2,544		
	Total	662,880	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Output SPSS 25

Apabila nilai $sign < 0,05$ atau nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y (begtu juga sebaliknya).

$$\begin{aligned} F_{tabel} &= F (k : n-k) \\ &= F (2 : 50-2) \\ &= F (2 : 48) \\ &= \mathbf{3,19} \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel output diatas, nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($106,795 > 3,19$) dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian hipotesis ketiga yaitu lingkungan kerja dan karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Percetakan Register Print adalah terbukti.

3. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi yang sering disimbolkan dengan R^2 . Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika angka koefisien determinasi dalam model regresi terus menjadi kecil atau semakin dekat dengan nol maka semakin kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat atau nilai R^2 .

Tabel 15 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,905 ^a	,820	,812	1,59492

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

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan hasil dari tabel diatas diketahui nilai R Square sebesar 0,820 atau 82,0%. Artinya terdapat hubungan yang positif dan searah antara variabel X (Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu) dengan variabel Y (Kinerja Karyawan). Nilai Adjusted R Square menjelaskan bahwa variabel X (Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu) mempengaruhi variabel Y (Kinerja Karyawan) sebesar 0,812 atau setara dengan 81,2% sedangkan sisanya 18,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui pengaruh dari lingkungan kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada percetakan Register Print.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Percetakan Register Print

Berdasarkan hasil hipotesis H_1 menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai **T_{hitung} sebesar 9,518**, yang **lebih besar dari T_{tabel} sebesar 2,011**, serta tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil ini, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan **diterima**. Artinya, semakin baik kondisi lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Dari jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja pada indikator: tata ruang dan suhu udara,

melalui pernyataan: tata ruang dan penempatan mesin-mesin di tempat kerja kurang baik atau tidak efisien, dan suhu udara ditempat kerja kurang nyaman panas atau dingin sehingga memengaruhi konsentrasi dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang paling nyaman akan memberikan rasa aman dan nyaman pada bekerja di instansi tersebut, oleh karena itu Percetakan Register Print perlu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman mungkin pada saat bekerja untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan instansi tercapai

Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh **Maulana Sidik Sedayan dan Rushadiyati (2021)** yang menyatakan bahwa **lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan**, karena lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan motivasi, konsentrasi, dan produktivitas kerja. Dengan kata lain, lingkungan kerja berperan penting sebagai faktor eksternal yang memengaruhi performa individu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

2. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada Percetakan Register Print

Berdasarkan hasil hipotesis H_2 menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel karakteristik individu, nilai **Thitung sebesar -1,109** ternyata **lebih kecil dari Ttabel sebesar 2,011**, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,273 > 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara karakteristik individu terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis **ditolak**. Namun demikian, hal ini tidak berarti bahwa karakteristik individu tidak memiliki peran sama sekali dalam dunia kerja. Bisa jadi faktor-faktor lain seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, atau sistem reward yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja dibandingkan karakteristik individu semata.

Dari jawaban responden terhadap variabel karakteristik individu pada indikator: kemampuan dan minat, melalui pernyataan karyawan kurang baik dalam menggunakan peralatan dan mesin percetakan sesuai prosedur, karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan hasil yang memuaskan, dan karyawan sedikit berminat untuk terus belajar dan mengembangkan diri dalam bidang percetakan dan karyawan kurang semangat dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaannya.

Karakteristik individu yang baik yaitu dengan menciptakan kemampuan dan tanggung minat yang tinggi terhadap tugas yang diberikan serta mentaati peraturan sesuai dengan ketentuan yang ada. Hal tersebut akan mendorong karyawan untuk menciptakan semangat kerja yang tinggi sehingga tujuan instansi tercapai. Maka dari itu instansi selalu berusaha untuk menciptakan agar karyawan memiliki kemampuan dan minat yang baik dan tinggi, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Temuan ini **berbeda dengan penelitian Raharni Hidayat dan Anna Cavronia (2017)** yang menyatakan bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja keduanya memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan di PT Cladtek BI Metal Manufacturing. Ketidaksesuaian ini mungkin terjadi karena perbedaan jenis industri, budaya kerja, atau kualifikasi responden. Namun, **Ajeng Puspita et al (2020)**. juga

menyebutkan bahwa karakteristik individu masih perlu diperhatikan meskipun tidak selalu berpengaruh signifikan secara statistik, karena tetap mempengaruhi cara seseorang merespons tantangan di tempat kerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada Percetakan Register Print

Berdasarkan hasil hipotesis H_3 menyatakan bahwa lingkungan kerja dan karakteristik individu secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan pada hasil koefisien determinasi yang diperoleh dari nilai R-Square Adjusted sebesar 0,820 atau 82,0%.. Artinya terdapat hubungan yang positif dan searah antara variabel X (Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu) dengan variabel Y (Kinerja Karyawan). Nilai Adjusted R Square menjelaskan bahwa variabel X (Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu) mempengaruhi variabel Y (Kinerja Karyawan) sebesar 0,812 atau setara dengan 18,8% sedangkan sisanya 81,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Pada hasil pengujian secara simultan (bersama-sama) diketahui bahwa F-hitung lebih besar dari F-tabel dengan nilai F-hitung $106,795 > F\text{-tabel } 3.19$.

Meskipun karakteristik individu tidak berpengaruh secara parsial dalam penelitian, namun jika dilihat secara **simultan**, kedua variabel ini tetap penting. Hasil dari ketiga penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kombinasi **lingkungan kerja dan karakteristik individu** mampu membentuk perilaku kerja yang produktif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada Percetakan Register Print. Setelah menyelesaikan seluruh pengujian, kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Secara parsial karakteristik individu memiliki tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Secara Simultan lingkungan kerja dan karakteristik individu dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja, namun dominasi pengaruh lebih besar berasal dari lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, I., & Widhiastuti, H. (2021). Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Motivasi Kerja pada Pembatik Putting Out System. *PHILANTHROPY: Journal of Psychology*, 5(1), 218-230.

- Aisyah, S., Cakranegara, P. A., & Sani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Capella Medan. *REMIK: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 6(4), 864-874.
- Andewi, K. R. S., Suarjana, I. W., & Putra, B. N. K. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Camat Busungbiu. *EMAS*, 3(11), 137-150.
- Anggadita, P. A. R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Karakteristik Individu Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Ananta Dewata Di Kecamatan Denpasar Barat (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Ardhana, B. D., Thamrin, D., & Siahaan, M. (2024). Analisis Kualitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Di Perusahaan Air Minum Isi Ulang KSM Adenium. *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)*, 2(1), 1156–1167.
- Arifudin, O., & Rusmana, F. D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Bank BRI Syariah Kabupaten Subang. *Islamic Banking: Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah*, 6(1), 35-46.
- Bellaudi, V. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Hubungan Kerja, Fasilitas Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) ULP Rayon Bandar Jaya (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Metro).
- Dessy, D., Yunita, L., & Sinulingga, N. A. B. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II Pagar Merbau. *Journal of Management Science (JMAS)*, 1(1, Januari), 1-6.
- Hartini, S. O., & Wahyuni, D. U. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. FIF Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(10).
- Hajjali, I., Suriyanti, S., & Putra, A. H. P. K. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Makassar. *Tata Kelola*, 8(1), 92-104.
- Hidayat, R., & Cavorina, A. (2017). Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cladtek BI Metal Manufacturing. *Journal of Applied Business Administration*, 1(2), 337-347.
- Ismoyo, F. D. W. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Sumber Rejeki. *Aktualisasi Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 55-72.
- Jakra, S. S., Peny, T. L. L., Hermayanti, H., & Gorang, A. F. (2023). Analisis Pengaruh Karakteristik Individu Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(22), 943-964.
- Krisnawida, M., SUNDJOTO, S., & Rahayu, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bangkalan. *Jurnal Manajemen Dewantara*, 7(3), 62-79.
- Kusumawati, T., & Meutia, K. I. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Putra Bintang Sembada. *Jurnal Pajak dan Bisnis (Journal of Tax and Business)*, 3(2), 81-87.

- Langi, C. M., Tewel, B., & Dotulong, L. O. (2022). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Timurjaya Dayatama (Wings) Kantor Cabang Sonder. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 450-460.
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985-993.
- Moor, S. B., & Sujianto, A. E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Islam dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada UD Indo Karya Stone Tulungagung. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(3), 2929-2942.
- Nasrul, H. W., Buulolo, M., & Ratnasari, S. L. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 10(2), 317-330.
- Nirha, A. N. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPN Aceh Barat (Studi Kasus: Kantor Pertanahan (BPN) Kabupaten Aceh Barat). *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Ekonomi (Jasmien)*, 1(03), 71-76.
- Ningsih, A., Agung, S., & Aminda, R. S. (2021). Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(1), 1-9.
- Octaviani, R. N., & Siahaan, M. (n.d.). Pengaruh Quality Of Work Life Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan.
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 993-1005.
- Pidada, I. A. C. R., Parwita, G. B. S., & Adhika, I. N. R. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pertamina Cabang Denpasar. *VALUES*, 3(1), 61-78.
- Puspita, A., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(1), 1-10.
- Putriani, E. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Di Kabupaten Kotawaringin Timur. *Surplus: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(1), 493-500.
- Putra, B. E., & Rosita, S. (2023). Implementasi Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Mediasi Pada Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 12(01), 65-77.
- Putra, I. P. G. K. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unirama Kapal (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).