



PENGARUH KARATERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MATTEL INDONESIA**Yohanes Herman Susilo**Email: yohaneshermansusilo@pelitabangsa.ac.id

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa, Bekasi, Indonesia

Info ArtikelDiserahkan April 2022
Diterima Mei 2022
Diterbitkan Juni 2022Kata kunci:
Karakteristik
Individu,
Lingkungan Kerja,
Kinerja KaryawanKeywords:
Individual
Characteristics, Work
Environment,
Employee Performance**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT. Mattel Indonesia, (2) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mattel Indonesia. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian lingkungan kerja diperoleh nilai signifikan 0,000 dengan standar nilai signifikan 0,050, maka nilai $0,000 < 0,050$ yang berarti lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dijelaskan bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja signifikan atau berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan akan mempengaruhi tingkatnya kinerja karyawan.

Abstract

This study aims to find out: (1) the effect of individual characteristic on employee performance at PT. Mattel Indonesia, (2) the influence of the work environment on employee performance at PT. Mattel Indonesia. In this study using quantitative methods. The results of the work environment variable research were obtained a significant value of 0,000 with a standard of significant value of $<0,050$ hence a value of $0,000 < 0,050$ meaning significant work environment to employee performance. It is explained that individual characteristic and the work environment have a significant or positive effect on employee performance, and will affect the level of employee performance.

Alamat Korespondensi:
Gedung Program Pascasarjana
Universitas Riau Kepulauan
E-mail: jurnal.mob@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi dan bisnis, karena manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya suatu tujuan organisasi dan bisnis. Tujuan tersebut tidak dapat terwujud tanpa peran aktif sumber daya manusia (karyawan) meskipun canggihnya alat- alat yang di miliki perusahaan, tidak akan memberikan manfaat bagi perusahaan tersebut jika tidak ada peran aktif dari karyawan. Setiap perusahaan memiliki tingkat kesulitan dan kompleksitas tertentu untuk mengatur karyawannya, karena karyawan mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen, yang membedakan karyawan yang satu dengankaryawan yang lain. Peran penting seorang pemimpin adalah bagaimanakaryawan yang memiliki kepribadian berbeda-beda tersebut mampu dikelola dengan baik, melalui manajemen sumber daya manusia agar mampu memberikan kontribusi yang baik bagi berjalannya roda bisnis perusahaan dan sesuai dengan visi, misi strategi dan nilai-nilai yang di anut oleh perusahaan.

Pengertian karakteristik individu adalah perilaku atau karakter yang ada pada diri seseorang karyawan, baik positif maupun negatif yang dapat membedakan individu dengan individu yang lainnya. Karyawan atau sumber dayamanusia adalah orang- orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada perusahaan agar dapat terjaga eksistensinya.

Menurut (Thoha, 2003). Karakteristik individu adalah perilaku atau karakter yang ada pada diri seorang karyawan, baik positif maupun negatif. Karakteristik individu ini sangat beragam. Setiap perusahaan dapat memilih karyawan yang mempunyai kriteria yang sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan

Menurut Bambang (2012), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.

Menurut Prabu Mangunegara (2020) bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Dalam mencapai peningkatan kualitas karyawan secara berkelanjutan, diperlukan faktor pendukung yang sangat berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung. Salah satu faktor pendukung pelaksanaan fungsi manajemen adalah sebuah organisasi, keberadaan dan kelancaran aktivitas pegawai dalam suatu organisasi tersebut.

PT. Mattel Indonesia adalah sebuah perusahaan mainan terbesar berdasarkan pendapatan. Produknya termasuk mobil Hot Wheels, Matchbox, boneka Barbie, papan permainan, dan pada awal tahun 1980 konsol permainan video. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1945 oleh Elliot Handler dan Harold Matson. Istri Elliott Handler, Ruth Handler, kemudian menjadi presiden, dan dikredit dengan penciptaan garis produk Barbie untuk perusahaan ini pada tahun 1959.

PT Mattel Indonesia adalah anak perusahaan dari Mattel Inc, sebuah perusahaan yang berbasis di Amerika Serikat. Mattel Inc adalah sebuah perusahaan publik di Amerika Serikat, yang memimpin dalam bisnis mainan anak-anak.

Pekerjaan utama kami di Indonesia adalah bidang manufaktur Fashion Dolls (Barbie) untuk pasokan ke dunia. Kami memiliki dua pabrik di Kawasan Industri Jababeka, Cikarang, Bekasi dengan jumlah karyawan sekitar 7.000 orang, perusahaan tersebut sangat peduli dan perhatian mengenai lingkungan kerja agar dapat memberikan kenyamanan untuk karyawan yang sedang bekerja. Sehingga para karyawan tersebut lebih dapat meningkatkan kinerjanya, karena sebuah kinerja yang baik atau maksimal merupakan salah satu aspek penting untuk mencapai tujuan perusahaan yang dapat dipengaruhi dari kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan untuk dapat mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya. Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Masa depan seorang individu dalam organisasi tidak bergantung pada kinerja saja. Manager juga menggunakan ukuran subjektif yang bersifat pertimbangan. Apa yang dipersepsikan oleh penilai sebagai karakter/perilaku karyawan yang baik atau buruk akan mempengaruhi penilaian.

Rivai (2019) menyatakan bahwa “karakteristik individu adalah ciri-ciri khusus, sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain”. Selanjutnya Hasibun (2017) “karakteristik individu merupakan sifat pembawaan seseorang yang dapat diubah dengan lingkungan atau pendidikan”. Kemudian Robbins (2008:56), bahwa variabel ditingkat individu meliputi karakteristik biografis, kemampuan, kepribadian, proses belajar, persepsi, sikap dan kepuasan kerja.

Menurut Miftah Thoha, 20017 berkaitan dengan karakteristik individu, bahwa individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya, ini akan memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi.

Sementara itu Bashaw & Grant (Almalifah Mahmudha Siti, 2015) mengemukakan beberapa ciri-ciri pribadi meliputi : jenis kelamin, status perkawinan, usia, pendidikan, pendapatan keluarga, atau masa jabatan. Sedangkan menurut Nimran (Sopiah, 2018) bahwa karakteristik individu adalah ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap.

Lingkungan kerja didefinisikan oleh para ahli, beberapa diantaranya adalah Lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi di dalam perusahaan itu sendiri yang dapat mempengaruhi aktivitas pekerjaan (Jackson, et all, 2016) konsep lain lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno,2012).

Menurut Draft (2013), lingkungan kerja adalah seluruh unsur yang berada di wilayah perusahaan yang berpotensi mempengaruhi perusahaan juga. Menurut Silalahi (2013), lingkungan kerja adalah keseluruhan elemen-elemen baik di dalam maupun di luar batas organisasi, baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas manajerial untuk mencapai tujuan organisasional. Menurut Schultz & Schultz (2016) lingkungan kerja di artikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat kerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologiskarena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan

tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerja yang monoton dan kelelahan.

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. Sendarmayati (2019) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi dua yakni: Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Uraian di atas telah menjelaskan bagaimana pentingnya karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan, uraian di atas menunjukkan perusahaan harus dapat mengkondisikan keadaan lingkungan kerja perusahaannya sesuai dengan karakteristik individu secara efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya (Moehariono, 2013).

Menurut Wilson (2012) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Widodo (2019) mengemukakan kinerja adalah melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan, atau suatu hasil karya yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika.

Mangkunegara (2016), mengemukakan pengertian kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mathis dan Jackson (2016) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Menurut Magkuprawira dan Hubies (2017) pengertian kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Jadi yang dimaksud kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi (Sutrisno, 2014).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2016). Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel- variabel yang akan diteliti. Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik, Kuncoro (2013). Penelitian ini pengaruh karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan perhitungan, sampel yang akan diambil adalah sebesar 75 karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dapat diartikan sebagai alat untuk mengukur sah valid atau tidak validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pada pernyataan dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (*kolom Corrected Item-Total Correlation*) dengan *r* tabel (harus melihat tabel *r*) dimana butir pernyataan valid apabila memiliki *r* hitung > *r* tabel (Larasati, 2018). Sesuatu indikator atau item-item pernyataan dikatakan valid apabila uji signifikansi dilakukan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel untuk *disagree of freedom* ($df = n-2$)

Berdasarkan hasil perhitungan output dari hasil pengolahan data pada SPSS 22.0 menunjukkan bahwa *r* hitung > *r* tabel yaitu untuk $df = 73$ dengan taraf signifikan 5% adalah 0,227. Demikian dapat disimpulkan bahwa semua item variabel variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semuanya valid dan dapat digunakan dalam instrumen penelitian.

Hasil uji reliabilitas diperoleh nilai koefisien reliabilitas angket semua variabel sebesar 0,610, angket X2 sebesar 0,621, dan angket Y sebesar 0,674. Berdasarkan koefisien reliabilitas di atas dapat disimpulkan bahwa semua angket dalam penelitian ini adalah reliabel atau konsisten, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian. Dan apabila menggunakan rumus hitung r hitung > 0,60 adalah data reliabel yang berdasarkan teori Ghazali (2016), maka semua data tersebut dinyatakan reliabel.

Menurut Arifin (2017) pada regresi berganda terdapat satu variabel tergantung dan dua variabel bebas. Analisis tersebut diperlukan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Beganda
Coefficients^a

		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients	Std. Error	Coefficients	t	Sig.
	B			Beta		
1	(Constant)	2,534	3,136		,808	,422
	Karakteristik Individu (X1)	,204	,096	,188	2,139	,036
	Lingkungan Kerja (X2)	,750	,094	,699	7,944	,000

a. Dependent Variable: totally

Sumber: Data yang diolah SPSS 22, 2021

Persamaan regresi diatas memperhatikan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Nilai constant adalah 2,534, artinya tidak terjadi perubahan pada variabel pada Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja (nilai X1 dan X2 adalah 0) maka nilai Kinerja Karyawan pada PT. Mattel Indonesia adalah sebesar 2,534.
2. Nilai koefisien regresi Karakteristik Individu adalah 0,204, artinya jika variabel Karakteristik Individu (X1) meningkat 1% dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja (X2) dan konstanta (a) adalah 0, maka Kinerja Karyawan pada PT. Mattel Indonesia adalah sebesar 0,204. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Karakteristik Individu berkontribusi positif bagi Kinerja Karyawan, sehingga semakin tinggi karakteristik individu maka semakin baik tingkat kinerja karyawan.
3. Nilai koefisien Lingkungan Kerja adalah 0,750, artinya jika variabel Lingkungan Kerja (X2) meningkat 1% dengan asumsi variabel karakteristik individu (X1) dan konstanta (a) adalah 0, maka Kinerja Karyawan PT. Mattel Indonesia adalah sebesar 0,750. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berkontribusi positif bagi karakteristik individu, sehingga semakin tinggi lingkungan kerja makasemakin baik kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil dari coefficients diatas dapat disimpulkansebagai berikut :

1. Pada variabel Karakteristik Individu (X1) memiliki nilai sig 0,036 dan t hitung 2,139 artinya nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,050 ($0,036 < 0,050$) dan t hitung lebih besar dari t tabel ($2,139 > 1,666$), maka H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh signifikan antara satu variabel independen (karakteristik individu) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) dan H_a diterima artinya ada hubungan antara variabel dengan variabel lainnya. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristikindividu berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pada variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai sig 0,000 dan t hitung 7,944 artinya nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,000 < 0,050$)

dan t hitung lebih besar dari t tabel ($7,944 > 1,666$), maka H_0 di tolak artinya terdapat pengaruh signifikan antara satu variabel independen (lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) dan H_a diterima artinya ada hubungan antara variabel dengan variabel lainnya. Dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Ghozali (2016:96) Uji F disini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara Bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (depende) dan jika nilai sig $< 0,05$ maka artinya variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian ini membandingkan nilai probabilitas hasil output Anova (sig-t) dengan taraf signifikansi 0,05 dan membandingkan nilai f hitung dengan nilai f tabel jika nilai sig $> 0,05$ maka variabel secara simultan berpengaruh signifikan. Dan sebaliknya jika sig $> 0,05$ maka variabel secara simultan tidak berpengaruh signifikan. Jika f hitung $> f$ tabel maka hipotesis diterima dan sebaliknya jika f hitung $< f$ tabel maka hipotesis ditolak.

Dengan nilai df (n1) = 1 dan df (n2) = 72 serta taraf signifikansi 5% atau 0,05 maka didapatkan nilai F tabel adalah 3,12. Tabel uji F dalam penelitiannya ini sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	269.543	2	134.771	85.416	.000 ^b
	Residual	113.604	72	1.578		
	Total	383.147	74			

a. Dependent Variable: totally

b. Predictors: (Constant), Totalx2, TotalX1

Sumber: Data yang dioalah SPSS 22, 2021

Data di atas menunjukkan bahwa, dari rumus yang ada maka akan menghasilkan angka $n = 75 - 3 = 72$, angka ini kemudian menjadi acuan untuk mengetahui nilai F tabel pada distribusi nilai F tabel statistik. Maka diketahui bahwa nilai F tabel sebesar 3,12.

Tabel di atas dapat memperlihatkan jika F hitung sebesar $85,416 > F$ tabel (3,12) berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut bermakna Karakteristik Individu (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari data di atas terdapat nilai sig. $0,000 < 0,05$, maka Karakteristik Individu (X2) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas serta tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja

terhadap kinerja karyawan PT. Mattel Indonesia. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh variabel lingkungan kerja (X2) memberikan kontribusi paling tinggi yaitu 0,750 terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Mattel Indonesia. Hasil koefisien determinasi (R²) diperoleh hasil R = 0,839 menunjukkan adanya hubungan antara variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan karena nilai R > 0,05 dan R Square = 0,703 menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 70,3%, sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam skripsi ini.

Hasil uji hipotesis pertama variabel karakteristik individu (X1) yaitu Ho ditolak artinya terdapat pengaruh signifikan antara satu variabel independen (karakteristik individu) terhadap variabel (kinerja karyawan) dan Ha diterima artinya ada hubungan antara variabel dengan variabel lainnya, hal ini ditunjukkan oleh hasil uji T dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,050 ($0,036 < 0,050$), dan t hitung lebih besar dari pada t tabel ($2,139 > 1,666$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik individu berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik tingkat karakteristik individu maka akan semakin baik pula tingkat kinerja karyawan.

Hasil uji hipotesis kedua variabel lingkungan kerja (X2) yaitu Ho ditolak artinya terdapat pengaruh signifikan antara satu variabel independen (lingkungan kerja) terhadap variabel (kinerja karyawan) dan Ha diterima artinya ada hubungan antara variabel dengan variabel lainnya, hal ini ditunjukkan oleh hasil uji T dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,050 ($0,000 < 0,050$) dan t hitung lebih besar dari pada t tabel ($7,944 > 1,666$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik tingkat karakteristik individu maka akan semakin baik pula tingkat kinerja karyawan.

Berdasarkan keterbatasan penelitian diatas, memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan yang berguna bagi pihak – pihak yang berkepentingan, antara lain Bagi Penelitian Selanjutnya Diharapkan agar mempertimbangkan faktor lain selain variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan ataupun jika menggunakan variabel yang sama, tetapi menggunakan pendekatan yang berbeda secara konseptual maupun secara teori agar mendapatkan hasil yang diteliti, karena masih banyak faktor – faktor yang bisa menjadi pengaruh pada kinerja karyawan di perusahaan.

Bagi perusahaan Perlunya agar lebih memperhatikan karakteristik individu dan lingkungan kerja dalam perusahaan agar karyawan yang bekerja nantinya dapat menaikkan tingkat kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdullah, D. A. (2018). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas tenaga kerja kota. *Jurnal profitability Fakultas Ekonomi dan Bisnis* Vol. 2 No. 2 Tahun 2018, <https://Journal.unismuh.ac.id/index.php/profitability>.

- [2] Ariani, D. R., SL Ratnasari, R Tanjung. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Superbox Industries. *Jurnal Dimensi*. 9 (1), 74-86.
- [3] Buulolo, M., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 502-509.
- [4] Chamidah, M. Q. (2019). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai bagian produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen dan Bisnis*, Vol. 2 No. 1 Juni 2019 pp 11-20 Economic Faculty, p- ISSN 2614-5502/ e-ISSN 2614-7262.
- [5] Cavorina, R. H. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. CLADTEK BI METAL MANUFACTURING. *Journal Of Busines Administration* Vol 1, No. 2 Setemper 2017, Hal. 337-347 e-ISSN 2548-9909.
- [6] Hartati, Y., SL Ratnasari, EN Susanti. (2020). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi*. 9 (2), 294-306.
- [7] Ismanto, W., Munzir, T., Ratnasari, S.L., Sutjahjo, G., Ciptono, C. (2021). Karakteristik Individu Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Guru. *Jurnal Dimensi*. 10 (3), 619-637.
- [8] Jeky K R Rolos, S. A. (2018). PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASURANSI JIWASRAYA CABANG MANADO KOTA. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 6 No. 4 Tahun 2018, ISSN-2338-9605.
- [9] 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.
- [10] Nurdin, Ihsan., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasional, Motivasi, Kemampuan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Austin Engineering Indonesia. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 524-533.
- [11] Prasetyo, E. J., Ratnasari, S. L., dan Hakim, L. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. Vol. 9. No. 2., Juli 2020. Hal. 186-201.
- [12] Ratnasari, S. L., Buulolo, M., dan Nasrul, H. N. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR)*. Vol. 2. No. 1., Mei 2020. Hal. 15-25.
- [13] Ratnasari, S. L., dan Sutjahjo, G. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal Inspirasi Manajemen*. Vol. 1. No 2. Hal. 99-112.
- [14] Ratnasari, S. L., Buulolo, M., dan Nasrul, H. N. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR)*. Vol. 2. No. 1., Mei 2020. Hal. 15-25.

- [15] Ratnasari, S.L., K Kusumayanti, L Hakim. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*. 7 (2), 36-50.
- [16] Ratnasari, S.L., Sutjahjo, G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (4), 593-602.
- [17] Ratnasari, S.L., Girsang, MMMMB., Ariyani, Y. (2021). Analisis Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Bening*. 8 (2), 189-202.
- [18] Sinaga, ERH., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Transfer Ilmu, Dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 412-443.
- [19] Septi Juniarti, E. H. (2017). Analisis Faktor Karakteristik Individu yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol 14 No. 1 April 2017, Hal 42-56.
- [20] Sukmawati, E., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 461-479.
- [21] Sunuharyo, S. S. (2018). PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN VARIABEL MEDIATOR MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. PETROKIMIA . *Jurnal administration bisnis (JAB)* Vol. 58 No. 1 Mei 2018, administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id.
- [22] Sriathi, G. A. (2017). pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan . e- *Jurnal Manajemen Unud*, Vol 6 No. 4, 2017 : 2253-2279, ISSN : 2302-8912.
- [23] Surijadi, M. N. (2020). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis, Public Policy* Vol. 1 No 2 September 2020.
- [24] Sutanto, D. I. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan. *JMK* Vol. 17 No. 2 September 2015, Hal 135-144 ISSN 1411- 1438.
- [25] Sutjahjo, G., Ratnasari, S.L., Nugrahani, F. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (1), 137-148.
- [26] Tanjung, R., Nurcahayani, R.W., Hasibuan, R., Ratnasari, S.L. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Lamoist Layer Cakes. *Sains: Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 13 (2). 193-212.
- [27] Wicaksono, B. D., & Ratnasari, S. L. (2017). Determinasi Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum (PERUM) Bulog Sub-Divre Kota Batam. *Jurnal Bening*, 4 (1).

- [28] Yoga, W. &. (2020). Analisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pda PT. Ital Fran's Multindo Food Industries Cabang Bali. *Jurnal Rekayasa dan Manajemen Agroindustri* Vol.8 No. 4 562-568 Desember 2020, ISSN 2503-488.
- [29] Zainudin dan Ratnasari, S. L. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Kecamatan Batu Ampar Kota Batam. *Jurnal Zona Manajemen*. Vol.7. No.3., Desember 2015. Hal. 14-21.