

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR (JNE) BEKASI TIMUR

Safina^{1*}, Sugeng Suroso², Hasanuddin³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

***Corresponden author:** Safina safinasafina535@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Lingkungan Kerja, Karakteristik Kerja, Kinerja Karyawan

Received: 11, Jan

Revised : 23, Jan

Accepted: 16, Feb

©2025 The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Bekasi Timur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik *purposive sampling*, dengan jumlah sampel 50 responden yang merupakan karyawan PT. JNE Bekasi Timur. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden, dan analisis data dilakukan menggunakan SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. JNE Bekasi Timur, (2) karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) secara simultan, lingkungan kerja dan karakteristik individu memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 126.757 dengan tingkat signifikansi $0.0000 < 0.05$, serta (4) pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan tergolong sangat kuat, dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.837 atau 83,7%

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas untuk mencapai tujuan dan meningkatkan produktivitasnya. Kinerja karyawan menjadi faktor utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi karena berhubungan langsung dengan efektivitas operasional perusahaan. Kinerja mencerminkan hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya lingkungan kerja dan karakteristik individu.

Lingkungan kerja merupakan tempat di mana pegawai menjalankan rutinitas sehari-hari serta mencakup berbagai faktor, baik fisik maupun non-fisik, yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja karyawan. Menurut (Hadi & Muslimin, 2022), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan, sehingga meningkatkan produktivitas mereka. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menyebabkan stres, menurunkan motivasi, dan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan (Fitrie & Abubakar Arief, 2024).

Selain lingkungan kerja, karakteristik individu juga berperan penting dalam

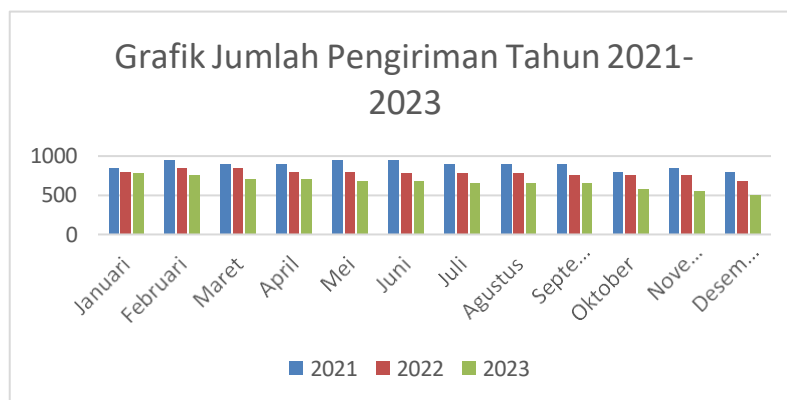
menentukan kinerja karyawan. Karakteristik individu mencakup kepribadian, sikap, perilaku, atau watak seseorang yang mempengaruhi cara mereka bekerja dan berkontribusi dalam organisasi (Trianto et al., 2023). Menurut (Faradilah & Siswani, 2024), karakteristik individu dapat diukur melalui beberapa indikator, seperti kemampuan, nilai, sikap, dan minat. Sementara itu, faktor-faktor yang mempengaruhi karakteristik individu antara lain usia, jenis kelamin, pendidikan, keahlian, serta pengalaman kerja. Perbedaan karakteristik individu ini dapat menciptakan variasi dalam kinerja karyawan dan mempengaruhi efektivitas kerja mereka dalam suatu organisasi.

PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Bekasi Timur, sebagai salah satu perusahaan jasa pengiriman di Indonesia, menghadapi tantangan dalam menjaga kinerja karyawannya. Berdasarkan observasi yang dilakukan, beberapa aspek lingkungan kerja seperti fasilitas kerja yang kurang memadai dan kurangnya interaksi antar karyawan masih menjadi kendala utama.

Tabel Fasilitas Kerja

NO	Fasilitas	Jumlah (Unit)	Keterangan
1.	AC	2	1 rusak
2.	Lampu	4	-
3.	Meja kerja karyawan	4	Perlu penambahan 2 unit
4.	Meja Tempat Paket	3	Perlu tambahan 1 unit
5.	Kursi karyawan	10	1unit rusak
6.	Timbangan paket	3	Perlu penambahan 1 unit
7.	Mobil operasional	1	-
8.	Lahan parkir	1	-

Menurut data dari PT. JNE 2024, terdapat beberapa masalah dalam fasilitas kerja, seperti kurangnya meja kerja, kursi, dan timbangan paket, yang dapat berdampak pada efisiensi kerja karyawan.



Gambar Grafik Jumlah Pengiriman

Selain itu, terjadi penurunan jumlah pengiriman barang pada tahun 2023, yang kemungkinan dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja dan karakteristik individu karyawan

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Bekasi Timur. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik serta memahami karakteristik individu yang dapat mendukung produktivitas kerja.

TINJAUAN TEORITIS

Lingkungan Kerja

Menurut (Pungkasan et al., 2024), lingkungan kerja mengacu pada kondisi di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang meliputi faktor fisik dan non-fisik, baik yang mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi karyawan dan pekerjaannya selama beraktivitas. (Ramadhani, 2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan lingkungan yang dapat mempengaruhi aktivitas karyawan, baik yang bersifat diam maupun tidak, selama bekerja. Sementara itu, (Puspita et al., 2020) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai suatu alat atau bahan yang digunakan untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan baik secara kelompok maupun individu.

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis utama menurut (Puspita et al., 2020), yaitu lingkungan kerja fisik yang memberikan pengaruh langsung terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya, dan lingkungan kerja non-fisik yang meskipun tidak dapat dirasakan secara langsung dengan panca indera tetap memberikan pengaruh terhadap kinerja individu. Menurut (Astuti et al., 2022), lingkungan kerja dipengaruhi oleh tiga faktor utama: pertama, fasilitas kerja yang mencakup alat kerja, ruang kerja, dan prosedur yang jelas. Kedua, upah dan tunjangan yang memenuhi harapan pekerja. Ketiga, hubungan kerja yang mencakup kohesi dan loyalitas kelompok kerja.

(Saputra, 2021) mengidentifikasi empat indikator penting dalam lingkungan kerja, yaitu penerangan yang memadai di ruang kerja, temperatur yang berkaitan dengan tingkat suhu udara, kelembapan yang mempengaruhi keadaan tubuh karyawan, dan sirkulasi udara yang baik untuk mencegah munculnya gas atau bau yang dapat mengganggu kesehatan karyawan. Sirkulasi udara yang baik dapat diperoleh dari keberadaan tanaman di sekitar tempat kerja.

Karakteristik Individu

Menurut (Trianto et al., 2023), karakteristik individu mencakup kepribadian, sikap, perilaku, atau watak, serta minat yang dimiliki oleh seorang karyawan sebagai hasil interaksi antara dirinya dengan lingkungan atau situasi kerja. Karakteristik individu yang berbeda pada setiap individu menciptakan perbedaan kinerja terhadap perusahaan, yang disebabkan oleh beberapa hal seperti latar belakang sikap, kemampuan, minat dan faktor lainnya dari karyawan itu sendiri. Karyawan dengan karakteristik yang baik akan lebih mudah dalam melakukan pekerjaannya, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal dan memberikan efek yang sangat baik bagi perusahaan.

Menurut (Faradilah & Siswani, 2024), karakteristik individu memiliki empat indikator utama: pertama, kemampuan yang ditunjukkan melalui penyelesaian

tugas dengan baik dalam batas waktu yang ditentukan. Kedua, nilai yang didasarkan pada kepuasan kerja, hubungan interpersonal, pengembangan intelektual, dan keseimbangan waktu untuk keluarga. Ketiga, sikap yang merupakan pernyataan evaluatif terhadap objek, orang, atau peristiwa. Keempat, minat yang mencerminkan kesenangan terhadap objek situasi atau ide-ide tertentu.

(Kunanti et al., 2022) mengidentifikasi lima faktor yang mempengaruhi karakteristik individu: umur yang mempengaruhi fisik dan mental karyawan, jenis kelamin yang membedakan kecenderungan perilaku antara pria dan wanita, pendidikan yang mempengaruhi kecerdasan dan keterampilan, keahlian yang mencakup conceptual skill, technical skill, dan human skill, serta pengalaman kerja yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti pendidikan, minat, dan bakat. Faktor-faktor ini secara kolektif membentuk karakteristik unik setiap individu dalam organisasi.

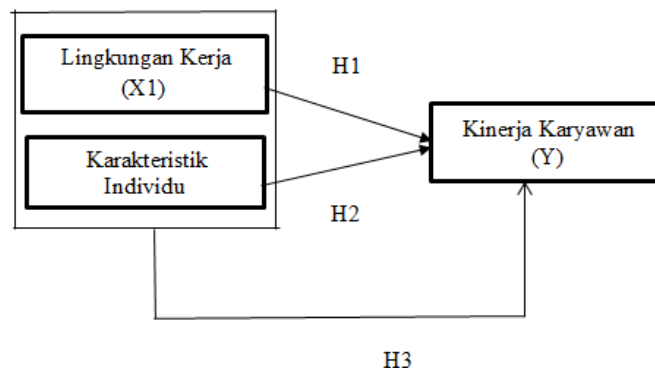
Kinerja Karyawan

Menurut (Habibah & Siregar, 2023), kinerja karyawan adalah keberhasilan seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas secara keseluruhan dalam periode tertentu. (Delvina Natalia Hutapea & Ananda Fitriani Dewi, 2023) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan, dimana kinerja yang baik dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk dapat mengakibatkan kerugian. Sementara itu, (Araujo, 2021) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Prawirosentono dalam penelitian (Gultom, 2021), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor utama: pertama, efektivitas dan efisiensi yang menjadi ukuran baik buruknya kinerja. Kedua, otoritas dan tanggung jawab yang telah didelegasikan dengan baik tanpa tumpang tindih tugas. Ketiga, disiplin yang menunjukkan sikap hormat terhadap peraturan perusahaan. Keempat, inisiatif yang berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas. Kelima, pengawasan sebagai cara mewujudkan kinerja yang efektif. Keenam, motivasi yang mendorong seseorang melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu.

(Ahmad et al., 2019) mengidentifikasi empat indikator penting dalam mengukur kinerja karyawan: kualitas kerja yang menunjukkan seberapa baik seorang karyawan mengerjakan tugasnya, kuantitas kerja yang berkaitan dengan kecepatan dan jumlah unit yang dihasilkan, kehadiran yang mencerminkan kesadaran akan kewajiban kerja, dan kerjasama yang menunjukkan kesediaan berpartisipasi dengan rekan kerja baik secara vertikal maupun horizontal untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Kerangka Konseptual



Kerangka Konseptual

Hipotesis

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Hal ini mencakup berbagai aspek fisik dan non-fisik yang berdampak pada produktivitas dan efektivitas kerja. Penelitian terdahulu oleh (Munardi et al., 2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 = Diduga terdapat pengaruh antara Lingkungan kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Bekasi Timur.

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Karakteristik individu merupakan aspek yang mencerminkan perbedaan kepribadian, sikap, dan kemampuan setiap karyawan dalam organisasi. Perbedaan karakteristik ini memiliki dampak langsung pada variasi kinerja yang dihasilkan oleh masing-masing individu. Penelitian terdahulu oleh (Puspita et al., 2020) telah membuktikan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 = Diduga terdapat pengaruh antara Karakteristik Individu (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Bekasi Timur.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja dan karakteristik individu merupakan dua faktor yang saling berkaitan dalam mempengaruhi efektivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi. Keduanya memiliki peran penting dalam menciptakan kondisi yang optimal bagi kinerja karyawan. Penelitian terdahulu oleh (Arifudin & Rusmana, 2020) telah membuktikan bahwa lingkungan kerja dan karakteristik individu secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 = Diduga terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Bekasi Timur.

METODOLOGI

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, yang bertujuan untuk menggambarkan fenomena sosial secara kuantitatif atau menganalisis hubungan antar fenomena (Wulandari, 2024). Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE). Setelah data terkumpul, analisis dilakukan menggunakan SPSS 26, yang merupakan perangkat lunak statistik untuk menganalisis data kuantitatif. Dengan SPSS, analisis hubungan antar variabel dilakukan melalui uji korelasi dan regresi untuk menguji pengaruh antara variabel bebas (Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) di Bekasi Timur. Sampel diambil menggunakan teknik nonprobability sampling, yaitu teknik yang tidak memberi kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk terpilih menjadi sampel. Dalam penelitian ini, pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi yang memenuhi kriteria dijadikan sampel. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 50 responden.

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif, yang bertujuan untuk mengukur dan menganalisis hubungan antar variabel dengan menggunakan analisis statistik yang dilakukan melalui SPSS 26 (Saputro et al., 2023).

HASIL

Uji Kualitas Data

Tabel Uji Validitas

VARIABEL	INDIKATOR	r_{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
Lingkungan Kerja (X1)	X1_1	0,830	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel} (0,284)$
	X1_2	0,728	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel} (0,284)$
	X1_3	0,767	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel} (0,284)$
	X1_4	0,754	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel} (0,284)$
Karakteristik Individu (X2)	X2_1	0,833	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel} (0,284)$
	X2_2	0,762	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel} (0,284)$
	X2_3	0,772	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel} (0,284)$
	X2_4	0,797	Valid	$r_{hitung} > r_{tabel} (0,284)$

Kinerja Karyawan (Y)	Y_1	0,778	Valid $r_{hitung} > r_{tabel} (0,284)$
	Y_2	0,734	Valid $r_{hitung} > r_{tabel} (0,284)$
	Y_3	0,839	Valid $r_{hitung} > r_{tabel} (0,284)$
	Y_4	0,643	Valid $r_{hitung} > r_{tabel} (0,284)$

Berdasarkan hasil uji validitas, dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dalam kuesioner untuk ketiga variabel, yaitu lingkungan kerja (X1), karakteristik individu (X2), dan kinerja karyawan (Y), valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,284), yang menunjukkan bahwa setiap item memiliki korelasi signifikan dengan variabel yang diukur, sehingga instrumen penelitian ini dapat diandalkan untuk memperoleh data yang akurat dan relevan.

Uji Reabilitas

Tabel Uji Reabilitas				
No	Variabel	Cronbach α	Simpulan	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X1)	0,781	Reliabel	Cronbach' s Alpha > 0,60
2	Karakteristik Individu (X2)	0,805	Reliabel	Cronbach' s Alpha > 0,60
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,743	Reliabel	Cronbach' s Alpha > 0,60

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa ketiga variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Variabel lingkungan kerja (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,781, karakteristik individu (X2) 0,805, dan kinerja karyawan (Y) 0,743, semuanya lebih besar dari 0,60, yang menandakan bahwa ketiganya reliabel. Dengan demikian, semua variabel dalam penelitian ini dapat dipercaya untuk analisis lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk menguji apakah model yang digunakan dalam analisis regresi linier tidak melanggar asumsi yang ada, sehingga hasil estimasi model regresi dapat diandalkan untuk menarik kesimpulan yang tepat. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolineritas.

Uji Normalitas

Tabel Uji Normalitas				
No	Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan	Simpulan
1	Lingkungan Kerja (X_1)	0,200	>0,05	Berdistribusi normal
2	Karakteristik Individu (X_2)	0,061	>0,05	Berdistribusi normal
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,95	>0,05	Berdistribusi normal

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* ketiga variabel adalah lebih besar dari 0.05, sehingga instrumen untuk ketiga variabel dinyatakan berdistribusi normal. Oleh karena itu, asumsi normalitas dalam analisis ini terpenuhi, dan data dapat digunakan untuk pengujian hipotesis dengan metode statistik yang sesuai.

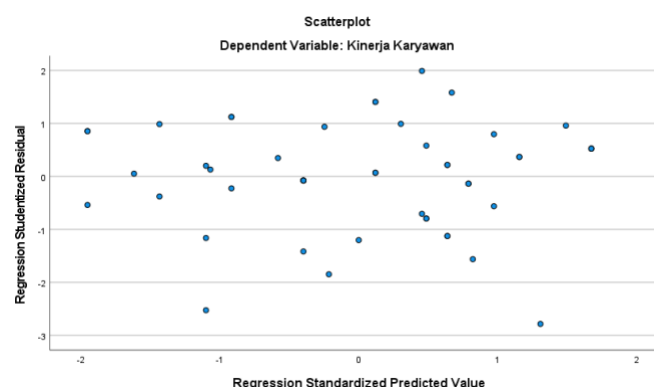
Uji Multikolinearitas

Tabel Uji Multikolinearitas				
No	Variabel	Tolerance	VIF	Simpulan
1	Lingkungan Kerja (X_1)	0,348 > 0,1	2.873 < 10	Tidak terjadi multikolinearitas
2	Karakteristik Individu (X_2)	0,348 > 0,1	2.873 < 10	Tidak terjadi multikolinearitas

Hasil uji multikolineritas menunjukkan nilai tolerance untuk variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Karakteristik Individu (X_2) sebesar 0,348, yang lebih besar dari 0,1, serta nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 2,873, yang lebih kecil dari

10. Hal ini menunjukkan tidak adanya gejala multikolinieritas di antara variabel independen, sehingga kedua variabel dapat digunakan sebagai prediktor dalam analisis regresi tanpa masalah korelasi tinggi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik data tersebar acak tanpa pola tertentu dan berada di sekitar garis nol, yang mengindikasikan tidak adanya heteroskedastisitas antara variabel X1 dan X2. Dengan demikian, asumsi regresi linier terpenuhi, sehingga estimasi parameter regresi dan uji statistik (uji t dan uji F) dapat diandalkan.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a			
		nstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T Sig.
Model		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.812	.944		1.921 .061
	Lingkungan Kerja	.575	.092	.610	6.244 .000
	Karakteristik Individu	.315	.087	.352	3.601 .001

Berdasarkan tabel di atas, persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 1.812 + 0.575X_1 + 0.315X_2 + e.$$

Konstanta (a) sebesar 1.812 menunjukkan bahwa jika kedua variabel independen, yaitu lingkungan kerja (X1) dan karakteristik individu (X2), memiliki nilai nol, maka kinerja karyawan (Y) akan bernilai 1.812. Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,575 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada X1 akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,575 unit, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan koefisien regresi untuk variabel karakteristik individu (X2) sebesar 0,315, yang berarti setiap peningkatan satu unit pada X2 akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,315 unit, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Ini mengindikasikan bahwa karakteristik individu juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel Uji T Parsial					
VARIABEL	t_{hitung}	T		Sig	
		t_{tabel}	Hasil	$\alpha = 0,05$	SIMPULAN
Lingkungan Kerja (X1)	6.244	2,011	0.000	< 0,05	Berpengaruh signifikan
Karakteristik Individu (X2)	3.601	2,011	0.001	< 0,05	Berpengaruh signifikan

Hipotesis 1 (H1) : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 6.244 dengan signifikansi 0.000. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (2,011) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis 2 (H2) : Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Karakteristik Individu (X2) sebesar 3.601 dengan nilai signifikansi 0.001. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (2,011) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H2 diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Bekasi Timur.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel Uji F (Uji Simultan)					
ANOVA ^a					
		Sum of Squares			
	Model		Df	Mean SquareF	Sig.
1	Regression	144.779	2	72.389126.757	.000b
	Residual	26.841	47	.571	
	Total	171.620	49		

Hipotesis 3 (H3) : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F digunakan untuk menguji Hipotesis 3 (H3) yang menyatakan "Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan." Nilai f_{tabel} untuk $df_1 = 2$, $df_2 = 47$, dan $\alpha = 0,05$ adalah 3,195. Hasil uji menunjukkan f_{hitung} sebesar 126.757, yang lebih besar dari f_{tabel} (3,195)

dengan nilai signifikansi $0.000 < 0,05$, sehingga H3 diterima. Ini berarti secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi

Tabel Koefisien Determinasi				
Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 ^a	.844	.837	.75570

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai adjusted R square sebesar 0.837 atau 83.7% artinya bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Karakteristik Individu (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 83.7%, sedangkan sisanya sebesar 16,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kinerja PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Bekasi Timur

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai thitung untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 6,244 dengan nilai signifikansi 0,000, yang lebih besar dari t-tabel (2,011), menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Bekasi Timur.

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan motivasi serta produktivitas karyawan (Triastuti, 2019). Fasilitas yang memadai dan hubungan interpersonal yang baik juga berperan penting dalam efektivitas kerja (Yanti et al., 2024). Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan semangat dan kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan temuan (Munardi et al., 2021), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perusahaan perlu menjaga dan memperbaiki lingkungan kerja untuk mendukung kinerja yang optimal.

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Bekasi Timur

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai t hitung untuk variabel Karakteristik Individu (X2) sebesar 3,601 dengan nilai signifikansi 0,001, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara Karakteristik Individu dan Kinerja Karyawan di PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Bekasi Timur. Karakteristik individu seperti motivasi kerja, keterampilan, dan kepribadian yang positif berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Kunanti et al., 2022), yang menunjukkan bahwa

karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, (Rahayu & Rushadiyati, 2021) juga menyoroti pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja, dengan faktor pengalaman kerja dan keterampilan interpersonal yang kuat menjadi penentu efektivitas kerja. (Sukmawati et al., 2020) menambahkan bahwa karakteristik individu, bersama dengan variabel lain seperti gaya kepemimpinan dan pelatihan, memiliki hubungan signifikan dengan kinerja karyawan. Dalam konteks PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Bekasi Timur, karakteristik individu yang unggul sangat vital dalam sektor logistik, mempengaruhi kemampuan karyawan dalam bekerja di bawah tekanan, berkomunikasi efektif, dan menjaga akurasi pengiriman barang. Manajemen sumber daya manusia yang efektif harus memperhatikan pengembangan karakteristik individu melalui pelatihan dan motivasi yang tepat, yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan daya saing perusahaan di pasar logistik yang kompetitif.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Bekasi Timur

Berdasarkan analisis, nilai F hitung sebesar 126.757 lebih besar dari F tabel (3.195) dengan signifikansi $0.000 < 0.05$, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja (X1) dan Karakteristik Individu (X2) terhadap Kinerja Karyawan

(Y) di PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Bekasi Timur. Dengan nilai adjusted R square sebesar 0.837, 83.7% variabilitas kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Nasrul et al., 2021) yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Rahayu & Rushadiyati, 2021) menemukan bahwa kombinasi keduanya memperkuat pengaruh terhadap kinerja, sementara (Arifudin & Rusmana, 2020) menekankan pentingnya sinergi antara keduanya.

Lingkungan kerja yang nyaman dan karakteristik individu yang unggul berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas karyawan, yang relevan di PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Bekasi Timur. Perusahaan perlu terus memperbaiki kedua aspek ini untuk mencapai kinerja yang optimal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa, 1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Bekasi Timur, menunjukkan pentingnya faktor ini dalam pencapaian kinerja karyawan. 2) Karakteristik individu juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan faktor seperti motivasi, keterampilan, dan kepribadian yang mempengaruhi efektivitas kerja. 3) Secara simultan, lingkungan kerja dan karakteristik individu memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terbukti dengan hasil uji F yang menunjukkan pengaruh kuat kedua faktor ini terhadap variasi kinerja di perusahaan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen, yaitu lingkungan kerja dan karakteristik individu, yang menjelaskan 83,7% variabilitas kinerja karyawan, sementara sisanya 16,3% mungkin dipengaruhi oleh faktor lain seperti budaya organisasi, sistem penghargaan, atau gaya kepemimpinan yang tidak dianalisis. Selain itu, penelitian ini dilakukan pada waktu tertentu, sehingga mungkin tidak mencerminkan dinamika jangka panjang. Jumlah sampel yang digunakan hanya 50, yang mungkin belum cukup untuk mewakili populasi secara keseluruhan.

Saran

Perusahaan perlu terus mengembangkan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif dengan meningkatkan fasilitas, menjaga hubungan antar karyawan, serta menyediakan pelatihan untuk menciptakan budaya kerja yang positif. Selain itu, pelatihan rutin untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan, memberikan penghargaan atas pencapaian individu, serta program pengembangan karir dapat memotivasi karyawan. Perusahaan juga harus memperhatikan faktor lain yang memengaruhi kinerja, seperti gaya kepemimpinan, kebijakan perusahaan, dan keseimbangan kerja-hidup.

Penelitian berikutnya sebaiknya mempertimbangkan variabel tambahan seperti budaya organisasi, kompensasi, atau inovasi teknologi, serta menggunakan pendekatan kualitatif atau *mixed-methods* untuk wawasan lebih mendalam. Selain itu, penelitian longitudinal dapat memberikan pemahaman bagaimana hubungan antar variabel berkembang seiring waktu dan dalam berbagai situasi bisnis.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y. ., Tewal, B. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Araujo, B. B. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Semen Kediri. *Otonomi*, 21(1), 1. <https://doi.org/10.32503/otonomi.v21i1.1331>
- 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. <https://doi.org/10.36908/isbank.v6i1.134>
- Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., Alieviandy, N. S., Sari, N. S., & Pratama, N. A. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja) DOI <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 199–214.
- Delvina Natalia Hutapea, & Ananda Fitriani Dewi. (2023). *Pengaruh+Karakteristik+Individu,+Kepemimpinan+dan+Lingkungan+Kerja+Terhadap+Kinerja+Pegawai+Dinas+Perindustrian* (1). 60–71.

- Faradilah, D. N., & Siswani, S. (2024). Pengaruh Karakteristik Individu dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Karyawan RSUD Pasar Rebo Jakarta Timur. *Jurnal Administrasi Dan ...*, 143, 71–88. <https://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/article/view/4197%0Ahttps://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/article/download/4197/1770>
- Fitrie, A. A., & Abubakar Arief. (2024). Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tax Officer Pada Perusahaan Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 4(2), 375–384. <https://doi.org/10.25105/v4i2.20662>
- Gultom, H. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198.
- Habibah, A., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Freelance Generasi Millennial. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia*, 2(1), 41–48.
- Hadi, K., & Muslimin, M. P. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Dukungan Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja PT Pegadaian Cabang Dompu. *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 1(3), 117–126. <https://doi.org/10.57141/kompeten.v1i3.21>
- Kunanti, W. S., Wulandari, W., & Hermawati, A. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kompetensi Karyawan (Studi pada Karyawan Departemen Liquid PT Indolakto di Purwosari). *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(1), 15–26.
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT National Finance. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 336–346.
- 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.
- Pungkasan, G., Asif Khan, M., Rianto, M. R., Woestho, C., Bukhari, E., Ekonomi, F., Bisnis, D., Bhayangkara, U., & Raya, J. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bakrie Pipe Industries. *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)*, 2(1), 786–796.
- 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. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i1.3821>
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145.
- Ramadhani. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Restoran Cepat Saji Burger King Kota Harapan Indah Bekasi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 288–299.
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>

- Saputro, A. M., Riawan, R., & Kristiyana, N. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Salesman, Harga, dan Produk Kompetitor terhadap Keputusan Pembelian Produk Kopiko di Costumer Base Retail. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(2). <https://doi.org/10.24269/asset.v6i2.8140>
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, etos kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461–479.
- 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>
- Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 203–208.
- Wulandari, D. (2024). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Depok*. 2(3), 55–71.
- Yanti, D., Damrus, D., Zhafira, N. H., & Manan, A. A. (2024). Analisis Dampak Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia KCP Alue Bilie. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 5(2), 207–214.