

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Lingkungan kerja adalah keadaan disekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan. Lingkungan Kerja mempunyai makna yang penting bagi pekerja dalam menyelesaikan tugasnya namun selain lingkungan kerja hal yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu karakter masing-masing para karyawan atau di sebut dengan karakteristik individu.

Lembaga survei 6Q, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan aktivitas karyawan di kantor. Mulai dari budaya perusahaan, lingkungan fisik, hingga fasilitas pendukung seperti asuransi kesehatan, parkir, dll. Lingkungan kerja ini dapat dibedakan menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja fisik, misalnya, adalah pencahayaan dan warna dinding. Sedangkan contoh non fisik adalah struktur dan pola kepemimpinan. Dari kedua pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mendukung aktivitas karyawan di kantor.

Karakteristik individu adalah karakteristik unik yang membedakan seorang individu dengan individu lainnya. Termasuk dalam karakteristik tersebut sangat beragam dan akan berbeda untuk setiap individu. Hal ini dikarenakan setiap individu memiliki keterampilan, pendidikan, usia, dan pengalaman kerja yang berbeda yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja di perusahaan.

Kinerja karyawan ialah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan. dan mempengaruhi keberlangsungan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan kerugian bagi perusahaan baik kerugian materil ataupun nonmateril. Kinerja buruk dapat disebabkan oleh penurunan semangat kerja karyawan, dan hal ini dapat terlihat ketika karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target dan waktu yang ditentukan perusahaan (Hidayat & Cavorina, 2017).

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepada karyawan (Nuraini, 2013). Lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja di dalam lingkungan tersebut. Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan kegiatan di dalam perusahaan. Ketidaksesuaian lingkungan kerja di setiap perusahaan dapat menciptakan ketidaknyamanan kepada karyawan dalam mengerjakan tugasnya, hal ini dapat membuat para karyawan tidak berkerja secara efektif dan efisien (Hidayat & Cavorina, 2017).

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan artinya bahwa karyawan akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, jika kondisi lingkungan tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak terganggu ketika mereka bekerja, sehingga dengan kenyamanan tersebut mereka terpacu dalam

bekerja, hal ini menyebabkan banyak pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga kinerja mereka pun dapat dikatakan baik. Setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda, meskipun karyawan tersebut bekerja ditempat yang sama. Perbedaan individu dari sisi kemampuan (*ability*), nilai, sikap (*attitude*) dan minat (*interest*) yang merupakan sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu akan meningkatkan kepuasan individu dalam bekerja.

Manajemen sumber daya manusia diakui sebagai isu daya saing global dalam skenario globalisasi. Tidak dapat dipungkiri bahwa banyak permasalahan yang muncul dalam perkembangan dan persaingan di berbagai perusahaan berawal dari manusia, permasalahan tersebut hanya dapat ditangani dan diselesaikan oleh manusia itu sendiri. Dengan demikian, muncul sebuah konsep penting yang diakui sebagai kunci keunggulan di bidang Sumber Daya Manusia, yaitu melalui orang yang tepat di tempat yang tepat pada waktu yang tepat. Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi dan bisnis, karena manusia adalah perencana, pelaku dan penentu terwujudnya suatu organisasi dan tujuan bisnis. Tujuan ini tidak dapat terwujud tanpa peran aktif sumber daya manusia (karyawan), meskipun perangkat canggih yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan manfaat bagi perusahaan jika tidak ada peran aktif karyawan. Setiap perusahaan memiliki tingkat kesulitan dan kerumitan tertentu dalam mengelola karyawannya, karena karyawan memiliki

pemikiran, perasaan, keadaan, keinginan, dan latar belakang yang heterogen, yang membedakan antara karyawan yang satu dengan yang lainnya. Peran penting seorang pemimpin adalah bagaimana karyawan yang memiliki kepribadian berbeda dapat dikelola dengan baik, melalui pengelolaan sumber daya manusia sehingga mampu memberikan kontribusi yang baik dalam menjalankan bisnis perusahaan dan sesuai dengan visi, misi, strategi dan nilai-nilai yang dianut oleh perusahaan. bisnis. Sumber daya manusia merupakan aset yang besar bagi kelangsungan bisnis perusahaan saat ini dan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia juga merupakan mesin utama setiap perusahaan untuk menjalankan segala aktivitas perusahaan. Tujuan perusahaan akan tercapai apabila karyawan perusahaan memberikan kinerja yang baik secara efisien dan efektif bagi perusahaan.

Sehubungan dengan uraian tersebut di atas maka penulis menentukan obyek penelitian pada Kedai Tuuk tea yang merupakan satu di antara ratusan usaha kedai minuman dan makanan yang ada di Kota Palopo.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang Pemasaran maka setiap karyawannya diuntut untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan dalam hal ini lingkungan kerja dan karakteristik individu para karyawan sangat berperan penting oleh karena itu penulis menetapkan obyek penelitiannya pada Kedai Tuuk Tea Kota Palopo dengan judul **“Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada Kedai Tuuk Tea Kota Palopo”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka penulis mengangkat pokok masalah dalam penelitian adalah :

- a. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kedai Tuuk Tea Kota Palopo?
- b. Apakah Karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kedai Tuuk Tea Kota Palopo?
- c. Apakah Lingkungan kerja dan karakteristik individu berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Kedai Tuuk Tea Kota Palopo?

1.3. Tujuan penelitian

Adapun tujuan yang akan dilakukan dan dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kedai Tuuk Tea Kota Palopo.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis Karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada Kedai Tuuk Tea Kota Palopo.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis secara bersama-sama pengaruh Lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada Kedai Tuuk Tea Kota Palopo.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang di harapkan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1.4.1. Bagi Kedai Tuuk Tea

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna bagi Atasan maupun karyawan pada Kedai Tuuk Tea Kota Palopo dan dapat mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di perusahaannya.

1.4.2. Bagi Kampus Universitas Muhammadiyah Palopo

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi penyusun skripsi bagi bidang yang sama maupun bagi pihak yang membutuhkan.

1.4.3. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengukur dan mengetahui sejauh mana ilmu yang diperoleh khususnya mata kuliah manajemen sumber daya manusia dapat di serap dan diterapkan dalam sebuah kasus nyata mengenai pengaruh dari lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.

1.5. Ruang Lingkup Dan Batasan Penelitian

Batasan masalah dalam penelitian ini berguna bagi penulis untuk memberikan batasan pada objek meneliti yang akan diajukan agar penulis tidak terjebak pada banyaknya data yang diperoleh dari lokasi meneliti saat menentukan batasan penelitian, penulis mengarahkan informasi yang diperoleh dari lokasi penelitian yang berhubungan langsung dengan masalah yang akan diteliti.

Batasan penelitian ini dimaksud untuk membatasi penulis untuk memilih data yang relevan dan data yang tidak relevan, batasan penelitian ini penulis menyesuaikan dengan judul **“pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada Kedai Tuuk Tea Kota Palopo”**

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ialah kehidupan sosial, psikologis dan fisik perusahaan yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Rivai (2011: 489-490), lingkungan kerja merupakan komponen organisasi sebagai sistem sosial yang memiliki pengaruh kuat terhadap pembentukan perilaku individu dalam organisasi dan mempengaruhi efektivitas organisasi. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan alam, lingkungan sosial dan lingkungan budaya. Lingkungan alam adalah lingkungan fisik yang belum atau belum terpengaruh oleh kebudayaan manusia, seperti cuaca, sinar matahari, dan lain-lain.

Sedangkan Rivai (2011:146) lingkungan sosial menurut manusia atau masyarakat, dan semuanya berkaitan erat dengan perkembangan manusia manusia. Lingkungan budaya ialah hasil ciptaan manusia dan segala hasil perbuatan dan tingkah laku manusia dan selalu mempengaruhi perkembangan orang-orang di sekitarnya. Memikirkan peraturan, tata ruang, desain perabotan, dll. Definisi penampilan yang dikemukakan oleh Rivai sama dengan Nitisemito (2010: 47), yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan karyawan dapat mengambil sendiri ketika melakukan aragen mereka. Hal ini diperkuat dengan pendapat Ahyari (2012: 125) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan di dalam perusahaan yang

bersangkutan. Jika definisi yang dikemukakan oleh Rivai, Nitisemito dan Ahyari memiliki pengertian yang luas, maka Triguno (2012: 97) memberikan definisi dengan cakupan yang lebih kecil tentang lingkungan kerja. Sunarto (2013: 27) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah sarana dan prasaranan yang ada di tempat karyawan bekerja dan dapat mempengaruhi karyawan di dalam menjalankan tugas yang diberikan kepada karyawan. Sedangkan Siagian (2011: 132) mengatakan bahwa adanya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan merupakan kondisi kerja yang kondusif. Hal lain dalam lingkungan kerja di suatu perusahaan yang juga tidak boleh diabaikan adalah hubungan karyawan dalam perusahaan yang bersangkutan. Hubungan karyawan ini juga ikut menentukan tingkat produktivitas kerja dari para karyawan. Ahyari (2012: 126) Dari penjelasan di atas maka yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan.

1. Rivai (2011: 176), indikator lingkungan kerja yaitu:
 - a. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung dan tidak langsung, yang meliputi fasilitas parkir di luar gedung perusahaan, lokasi dan rancangan gedung hingga jumlah cahaya dan suara pada meja kerja atau ruang kerja karyawan perusahaan.

b. Lingkungan kerja non fisik adalah semua hal yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik itu hubungan dengan atasan ataupun hubungan dengan sesama teman kerja atau hubungan dengan bawahan yang terdiri dari fasilitas yang memberi jaminan rasa aman, sehat, dan sejahtera, bebas kecelakaan kerja dan penyakit. Contohnya yaitu asuransi kesehatan.

2. Ahyari (2012: 126) indikator dari lingkungan kerja adalah

a. sebuah Fasilitas kerja di lokasi konstruksi yang disebut fasilitas kerja semuanya sesuatu (bisa berupa kondisi atau usaha) yang digunakan sebagai alat atau sarana untuk mencapai tujuan atau sasaran. Fasilitas kerja yang dikategorikan nah, jika di ruangan tempat kita bekerja ada komputer dan fasilitas yang dapat memperlancar pelaksanaan pekerjaan atau tugas yang diberikan agar kinerja pegawai meningkat.

b. Penataan ruang adalah penentuan kebutuhan dalam pemanfaatan ruang juga merupakan bentuk struktur dan pola penggunaan ruang. Kepadatan ruang gerak dan tata ruang yang sempit dapat mengurangi kinerja karyawan dalam mengembangkan aktivitasnya. oleh karena itu pengaturannya ruang bagi karyawan untuk bekerja harus direncanakan terlebih dahulu agar karyawan tidak terganggu saat melakukan profesi.

c. Hubungan antar karyawan adalah suatu keadaan atau hubungan antar karyawan perusahaan yang bisa menimbulkan perasaan depresi pada karyawan yang mengakibatkan menurunnya semangat kerja karyawan

yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Komponen-komponen tersebut yaitu tugas atau tanggung jawab yang berlebihan yang diberikan kepada karyawan, hubungan yang kurang harmonis dengan atasan atau atasan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari, terbatasnya waktu untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab perusahaan.

- d. Kenyamanan adalah perasaan dalam diri kita ketika kita jauh dari segala sesuatu yang tidak kita inginkan. Sebuah perusahaan harus menjaga kebersihan lingkungan, karena kebersihan lingkungan dapat mempengaruhi kesehatan mental seseorang. Dengan lingkungan kerja yang bersih, karyawan akan merasa nyaman sehingga kinerja karyawan akan meningkat.
 - e. Keamanan kerja adalah jaminan keamanan kerja dalam melaksanakan tugas. Pada dasarnya, setiap orang dalam organisasi menginginkan jaminan keamanan kerja. Berbagai bentuk jaminan kerja, seperti perlakuan yang adil dan manusiawi, merasa aman dari segala bentuk pemutusan hubungan kerja, dan aman dari segala macam tuduhan dan hinaan.
3. Ghozali (2013: 58), faktor yang mempengaruhi terjalannya lingkungan kerja yang baik adalah karyawan. Karyawan merupakan peran utama dalam suatu perusahaan, karena dengan partisipasinya akan berlangsung kegiatan perusahaan dimana karyawan akan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai.

Sistem administrasi dan manajemen menekankan bahwa untuk menciptakan suasana kerja yang lebih menggairahkan bagi karyawan, perlu diciptakan lingkungan kerja yang baik. Keadaan lingkungan kerja sangat mempengaruhi karyawan untuk dapat bekerja dengan baik. Untuk menciptakan sifat-sifat positif dalam diri karyawan perlu memperhatikan remunerasi atau hasil pekerjaannya harus dipenuhi, prestasinya harus diapresiasi. Jika hal ini benar, semangat kerja karyawan akan terus meningkat, sehingga produktivitas tenaga kerja juga akan meningkat.

Berdasarkan uraian di atas, yang dimaksud dengan indikator lingkungan kerja adalah:

- a. Pelayanan pegawai yang meliputi pelayanan makan, pelayanan kesehatan dan penyediaan kamar mandi atau toilet.
- b. Kondisi kerja meliputi pencahayaan, suhu udara, kebisingan, penggunaan/pemilihan warna, ruang yang dibutuhkan, dan keselamatan kerja.

Hubungan kerja meliputi hubungan kerja antar pegawai dan hubungan kerja antara pegawai dengan atasan

2.2. Karakteristik Individu

Menurut Subyanto (2013: 19), karakteristik individu adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai hal-hal tertentu tergantung pada tujuan individu. Sikap dan nilai ini adalah sesuatu yang tak terlihat yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk berperilaku dalam mencapai tujuan. Jika individu termotivasi, maka individu tersebut

membuat pilihan positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginannya. Sementara itu, menurut Robbins (2010: 198), karakteristik individu didefinisikan sebagai keinginan untuk memperluas upaya tingkat tinggi menuju tujuan organisasi, dikondisikan oleh kapasitas upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Kebutuhan dalam hal ini berarti keadaan internal yang menyebabkan beberapa hasil tampak menarik. Kebutuhan yang tidak terpenuhi menimbulkan ketegangan yang merangsang impuls dalam diri individu. Motivasi ini menimbulkan perilaku mencari untuk menemukan tujuan tertentu yang, jika tercapai, akan memenuhi kebutuhan ini dan mendorong kepada Robbins (2010:199) pengurangan stres. Seorang karyawan akan didorong Bekerjalah dengan serius ketika Anda merasa ada kesempatan untuk mengembangkan prestasinya, merasakan adanya persahabatan di lingkungan kerja dan merasa bahwa ada kesempatan untuk menempati posisi untuk menguasai yang lain. Dengan kata lain, jika kebutuhan karyawan terpenuhi, maka Karyawan akan cenderung berperilaku seperti yang diinginkan oleh perusahaan.

Menurut Ginting (2010) dalam Sugijanto (2011), indikator karakteristik individu Ini adalah:

- a. Kapasitas sesuai dengan harapan yang diinginkan perusahaan
- b. Nilai yang sesuai dengan harapan perusahaan
- b. Sikap sesuai dengan harapan yang diinginkan perusahaan
- c. Kepentingan yang sesuai dengan harapan perusahaan

2.3. Kinerja karyawan

Pengertian kinerja mempunyai arti yang beraneka ragam. Kinerja dapat diartikan sebagai kemampuan kerja atau hasil kerja. Robbins (2010: 124), Dia berpendapat bahwa kinerja adalah seperangkat proses untuk menciptakan pemahaman bersama tentang apa yang perlu dicapai dan bagaimana mencapainya. Menurut Siagian (2011:154) mengemukakan bahwa prestasi kerja atau performance adalah sesuatu yang dilakukan atau suatu jasa, produk, yang disediakan atau dihasilkan oleh seseorang atau sekelompok orang. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah pencapaian atau kapasitas kerja seorang pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Karyawan adalah aset utama sebuah perusahaan, karena tanpa partisipasi mereka, kegiatan perusahaan tidak akan berjalan. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai. Seorang karyawan adalah penjual jasa (semangat dan energi) dan menerima jumlah remunerasi yang telah ditentukan. Mereka wajib dan wajib melaksanakan pekerjaan yang dipercayakan dan berhak atas imbalan sesuai dengan kesepakatan.

Kedudukan karyawan dalam suatu perusahaan dibagi menjadi:

- a. Pegawai operasional adalah orang yang harus langsung melaksanakan pekerjaannya sendiri sesuai dengan perintah atasannya.
- b. Pegawai administrasi (pemimpin) adalah setiap orang yang berhak memerintahkan bawahannya untuk melakukan sebagian pekerjaannya dan mengerjakannya sesuai dengan perintah.

Berdasarkan uraian di atas, yang dimaksud dengan kinerja pegawai adalah penilaian pegawai terhadap berbagai aspek yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Apresiasi ini bersifat subjektif dan diterjemahkan ke dalam perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas. Jika karyawan merasa pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan dan mampu memenuhi kebutuhannya, maka karyawan akan merasa puas dan sebaliknya. Adanya hasil kerja yang dirasakan oleh karyawan akan memberikan pengaruh yang positif. Karyawan akan lebih termotivasi untuk selalu memiliki semangat dalam bekerja sehingga kinerjanya meningkat. Menurut Rivai (2011:75), kinerja pegawai pada hakekatnya bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat pekerjaan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang diterapkan padanya. Semakin tinggi penilaian terhadap aktivitas yang dirasa sesuai dengan keinginan individu maka semakin besar kepuasan terhadap aktivitas tersebut. Dengan kata lain, kinerja karyawan merupakan evaluasi yang menggambarkan perasaan suka atau tidak suka, kepuasan atau ketidakpuasan seseorang dalam bekerja.

Secara umum indikator kinerja karyawan dapat di bedakan dalam dua kelompok utama, yaitu: indikator fisik dan non fisik.

- a. Indikator fisik: ukuran ruangan, penerangan, sirkulasi udara, desain ruangan, keamanan dan kebersihan.
 - b. Indikator non fisik: *Job desk*, komitmen kerjasama tim, kelancaran komunikasi, adanya penghargaan, *work-life balance*.
1. Menurut Rivai (2011: 79-480), indikator kinerja pegawai terdiri dari:
 - a. Isi pekerjaan, Penampilan fungsi sebenarnya dari posisi dan bagaimana kontrol atas pekerjaan. Karyawan akan merasa puas ketika mengerjakan

tugas pekerjaan tersebut dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan menerima tanggungjawab.

- b. Supervisi, Ada perhatian dan hubungan baik dari pihak manajemen. kepada bawahan, sehingga karyawan merasa merupakan bagian penting dari organisasi kerja meningkatkan kinerja karyawan. Di sisi lain, pengawasan yang buruk dapat meningkatkan turnover dan absensi karyawan.
 - c. Organisasi dan manajemen. Siapa yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, untuk memuaskan karyawan.
 - d. Kesempatan untuk maju, Ada kesempatan untuk mendapatkan pengalaman kerja dan pengembangan keterampilan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.
 - e. Gaji dan keuntungan finansial lainnya apa adanya intensif. Gaji adalah jumlah yang diterima dan syarat-syaratnya menerima gaji (gaji). Jika karyawan percaya bahwa gaji mampu menghidupi kehidupan dan keluarga kecenderungan karyawan untuk merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih besar.
 - f. Rekan kerja, Ada hubungan saling mendukung dan Saling perhatian antar rekan kerja akan menciptakan suasana pekerjaan yang nyaman dan hangat untuk Anda tingkatkan kinerja karyawan.
2. Menurut Siagian (2011: 131-132), kondisi kerja adalah: kondisi kerja yang baik dukungan akan meningkatkan kinerja karyawan. kondisi kerja yang baik, Dukungan berarti tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai. tergantung pada sifat tugas yang akan dilakukan.

3. Robbins (2010: 98-99) menunjukkan bahwa ada dua pendekatan yang dapat digunakan untuk mengetahui kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, yaitu:

- a. Peringkat keseluruhan tunggal, hanya permintaan orang untuk menjawab pertanyaan.
- b. Skor penjumlahan, mengenali elemen utama di tempat kerja dan tanyakan kepada karyawan apa pendapat mereka tentang masing-masing elemen.

2.4. Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari pebandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya. Terdapat beberapa penelitian yang berhubungan dengan permasalahan yang diangkat penulis dalam pembahasan penelitian ini. Adapun penelitian terdahulu yaitu sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

NO.	Nama penulis	Judul	Variabel	Hasil penelitian
1.	Saputra, Kasmirudin (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru)	Lingkungan kerja, karakteristik individu, kinerja.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, Hasil penelitian menunjukkan

				bahwa variabel kinerja karyawan pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru memiliki tingkat kinerja yang baik
2.	Hidayat, Cavorina (2017)	Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cladtek Bi-Metal Manufacturing	Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh parsial terhadap variabel karakteristik individu dalam kinerja karyawan PT Cladtek Bi-Metal Manufacturing, dan terdapat studi parsial variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cladtek BI-Metal Manufacturing dan karyawannya pengaruh simultan variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Konstruksi bimetal oleh PT Cladtek.

3.	Tambingon, Tewel, Trang (2019)	Pengaruh lingkungan kerja, karakteristik individu dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. coco prima lelema Indonesia.	lingkungan kerja, karakteristik individu, kompetensi, dan kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, karakteristik individu dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan, karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Ahmad (2019)	Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh.	karakteristik individu; kinerja karyawan; lingkungan kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh. Secara parsial Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh. Secara simultan lingkungan kerja dan Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh.
5.	Arifudin,	Pengaruh	Lingkungan	Karakteristik Individu

	Rusmana (2020)	lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai bank BRI syariah Kabupaten Subang.	Kerja, Karakteristik Individu	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis ketiga diterima, artinya Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
6.	Rahayu , Ruhadiyati (2021)	Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan SMK kartini.	Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan namun memiliki pengaruh positif, terdapat pengaruh signifikan antara karakteristik individu terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap karakteristik individu.
7.	Peoni (2014)	Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado)	Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.	Penelitian ini menunjukkan bahwa Karakteristik individu dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Namun Lingkungan Kerja secara parsial lebih berpengaruh besar terhadap Kinerja Karyawan jika dibandingkan dengan Karakteristik Individu.
8.	Abadylla (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Karakteristik	Hasil penelitian ini membuktikan tiga hal yaitu adanya pengaruh

		Karakteristik Individu dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perguruan Tinggi Swasta IKIP PRGI Jember).	k Individu, Motivasi dan kinerja.	lingkungan kerja bersamaan, sikap pribadi, dan motivasi kinerja, ada efek parsial antara lingkungan kerja, karakteristik individu dan motivasi kinerja dan motivasi adalah faktor utama mempengaruhi kinerja pegawai IKIP PGRI Jember.
9.	Dessy, Yunita, Sinulingga, (2018)	Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II Pagar Merbau	Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	Hasil penelitian variabel independen diperoleh t hitung $1,60 < t$ tabel $1,98$ dan $\text{sig} = 0,11 > 0,05$, variabel t hitung $7,78 > t$ tabel $1,98$ dan $\text{sig} = 0,00 < 0,05$, maka variabel tidak berpengaruh terhadap Y dan variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y . Hasil uji F menunjukkan bahwa F hitung $50,36 > F$ tabel $3,09$ dan $\text{sig} = 0,00 < 0,05$, berarti variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.
10.	Saliding , Areros, Rumawas (2019)	Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. MNS (Multi Nabati Sulawesi) Bitung.	Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	Hasil perhitungan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 23.00 yaitu : variabel Karakteristik Individu mempengaruhi variabel kinerja pegawai yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja yang diterima tidak sesuai dengan harapan dan keinginan

				karyawan, sehingga ada komplain bagi setiap karyawan di perusahaan
11.	Chairy (2017)	Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di PT. tirta raya abadi Medan.	Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial variabel karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
12.	Wahyuaji (2022)	Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan SFA Steak & Resto dan Karanganyar.	Lingkungan Kerja, Karakteristik Individual dan Kinerja	Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Karakteristik individu mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji diketahui secara bersama-sama variabel lingkungan kerja dan karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
13.	Jacobis, Kojo, Wenas (2022)	Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di dinas lingkungan	Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.	Dari hasil penelitian maka disimpulkan bahwa (1).Karakteristik Individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, (2).Lingkungan Kerja

		hidup daerah provinsi Sulawesi utara.		secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, (3). Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
14.	Nisakurohman, Hariski (2018)	Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. tigaraksa satria TBK cabang Malang)	Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	hasil penelitian memperlihatkan karakteristik individu dan lingkungan kerja bersama mempengaruhi Kinerja karyawan. Namun fitur sebagian individu paling berpengaruh tentang kinerja Karyawan dibandingkan dengan Lingkungan kerja.
15.	Peoni (2014)	Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado)	Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini untuk menjawab hipotesis; terdapat hubungan yang signifikan, Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan menggunakan uji t didapatkan bahwa nilai $t_{hitung} = 4,221 + 0,592$ dari nilai $t_{tabel} = 1.611$ dengan tingkat signifikan lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Nilai R sebesar 0,743 dapat diartikan bahwa hubungan antara

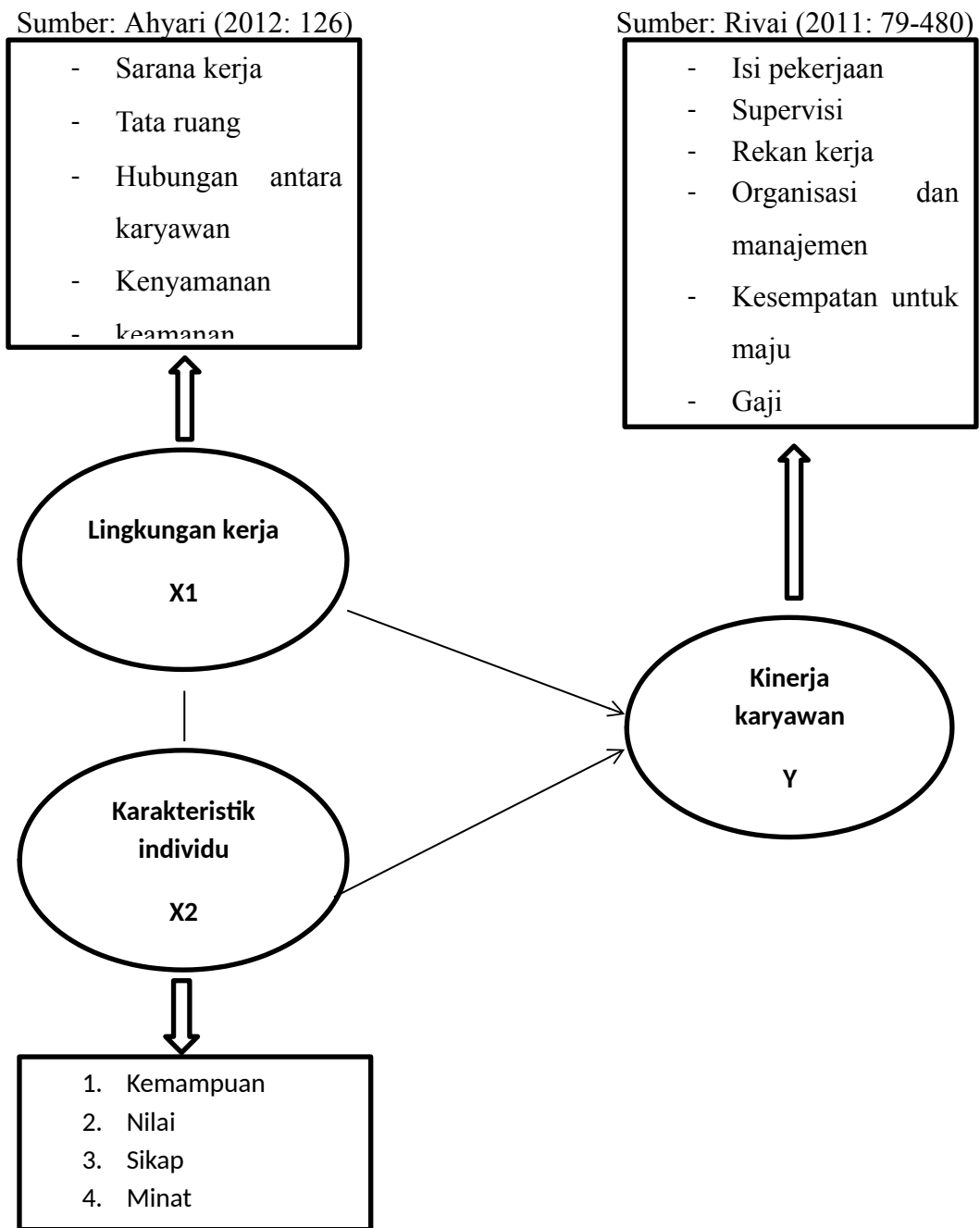
				<p>variabel X (Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah kuat, karena semakin mendekati angka 1. Nilai R Square sebesar 0,552 atau 55,2% menjelaskan besarnya pengaruh variabel X (Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Nilai R Square di atas dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh variabel X terhadap Y adalah sebesar 55,2%, sedangkan sisanya 43,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini seperti insentif dan bonus yang diberikan kepada karyawan.</p>
--	--	--	--	---

2.5. Kerangka Konseptual

Secara umum setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk memperoleh laba maksimum serta dapat menjamin perkembangan usahanya. Untuk mencapai tujuan tersebut perlu diperhatikan fungsi-fungsi perusahaan. Salah satu fungsi yang sangat penting adalah fungsi karyawan suatu perusahaan.

Karena itu yang paling penting adalah meningkatkan kinerja karyawan dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang baik. Berdasarkan uraian di atas maka kerangka pemikiran konseptual untuk membuat alur atau arah penulisan dalam penelitian ini digambarkan dalam diagram berikut :

Lingkungan Kerja (X1), Karakteristik Individu (X2), Kinerja karyawan (Y)



Sumber: Ginting (2010) dan sugijanto (2011)

Gambar 2.1

- : Variabel penelitian
- : Indikator variabel penelitian
- ⇨ : Penjabaran indikator
- : Pengaruh

2.1 Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan tinjauan pustaka maka formulasi hipotesis yang diajukan untuk diuji kebenarannya dalam penelitian ini adalah:

- a. Diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kedai Tuuk Tea Kota Palopo.
- b. Diduga bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kedai Tuuk Tea Kota Palopo.
- c. Diduga bahwa lingkungan kerja dan karakteristik individu Secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kedai Tuuk Tea Kota Palopo.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu untuk menganalisa data secara mendalam. Yang nantinya penelitian ini akan mendeskripsikan data-data yang terkait permasalahan yang diteliti dalam penelitian. Penelitian ini bersifat verifikasi dengan menggunakan data primer untuk menjawab pokok masalah dan menjabarkan tujuan penelitian yang nantinya akan diperoleh dari hasil kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden untuk memperoleh data utama penelitian dan melengkapi penjelasan akan penelitian.

3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kedai Tuuk Tea yang berlokasi di jalan Andi Djemma Kota Palopo. Adapun waktu penelitiannya berlangsung satu sampai dua Bulan.

3.1. Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti. Maka dalam penelitian ini penulis menentukan populasi sebanyak 43 orang yang terdiri dari staf dan pegawai Kedai Tuuk Tea Kota Palopo.

3.3.2 Sampel

Sampel yaitu wakil atau sebagian dari populasi yang mempunyai sifat dan karakteristik yang sama yang bersifat representatif dan menggambarkan populasi

sehingga bisa mewakili semua populasi yang diteliti, dalam penelitian ini teknik penentuan sampel yang digunakan yaitu sampling jenuh.

Adapun sampel dalam penelitian ini yaitu 43 orang (full sampling) yang terdiri dari staf dan pegawai Kedai Tuuk Tea Kota Palopo.

3.2. Jenis dan sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Adapun data kuantitatif yaitu jenis data yang nilainya secara nyata bisa diukur dalam bentuk angka atau hitungan, dengan nilai numerik unik yang terkait dengan setiap teknik pengumpulan data.

3.4.2 Sumber Data

Sumber data adalah subjek darimana data didapatkan, dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data dari masing-masing sampel yang dari staf dan pegawai Kedai Tuuk Tea Kota Palopo dan terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder, dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan data primer.

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian, meliputi karakteristik responden dan persepsi responden terhadap variabel penelitian.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini untuk memperoleh data serta isu yang mendukung permasalahan, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan Data dalam bentuk Kuesioner Pada penelitian ini, kuesioner yaitu pengumpulan

data tentang pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada Kedai Tuuk Tea Kota Palopo, dengan mengajukan beberapa daftar pertanyaan. Peneliti menentukan kuesioner untuk mengumpulkan data dengan mengajukan beberapa daftar pernyataan tertulis yang telah disusun secara terstruktur serta diserahkan dalam bentuk google form.

3.4. Variabel penelitian Dan definisi operasional

3.6.1 Variabel Penelitian

a. Variabel Independen

Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi asal mula perubahan atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono,2014). Dalam penelitian ini terdapat Dua variabel bebas yakni:

1. Lingkungan kerja (X1) Merupakan segala hal yang berhubungan dengan aktivitas karyawan di Kedai Tuuk Tea Kota Palopo.
2. Karakteristik individu (X2) adalah ciri unik yang membedakan individu dengan individu lainnya pada Karyawan Kedai Tuuk Tea Kota Palopo.

b. Variabel Dependen

Variabel Dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi hasilnya, karena adanya variabel bebas (Sugiyono,2014). Dalam penelitian ini, Kinerja karyawan merupakan Variabel dependen, dimana Kinerja karyawan (Y) adalah sekelompok orang dalam suatu organisasi yang telah menyelesaikan kekuasaan dan tanggung jawabnya masing-masing.

3.6.2 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel adalah batasan atau spesifikasi dari variabel-variabel penelitian yang secara konkret berhubungan dengan realitas yang akan diukur dan merupakan manifestasi dari hal-hal yang akan diamati sehingga terbuka untuk diuji kembali oleh peneliti lain.

Tabel 3.1
Definisi Operasional

No .	Variabel	Konsep	Indikator	Pengukuran	Sumber
1.	Lingkungan kerja (X1)	segala sesuatu yang berada di luar perusahaan, tetapi mempunyai pengaruh atas pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.	1.Saranakerja 2.Tata ruang 3.Hubungan antara karyawan 4.Kenyamanan 5.Keamanan	Diukur dengan skala likert	Ahyari (2012: 126)
2.	Karakteristik individu (X2)	perilaku atau karakter yang positif dan negatif pada seorang karyawan	1.Kemampuan 2.Nilai 3.Sikap 4.Minat	Diukur dengan skala likert	Ginting (2010) dan sugijanto (2011)
3.	Kinerja karyawan (Y)	Yaitu hasil yang dicapai oleh seorang karyawan selama periode waktu tertentu dan pada bidang pekerjaan yang ditekuninya.	1. Isi pekerjaan 2. Supervisi 3. Rekan kerja 4.Organisasi dan manajemen 5. Kesempatan untuk maju 6. Gaji	Diukur dengan skala likert	Ginting (2010) dan sugijanto (2011)

3.7 Instrumen penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket, khususnya teknik terstruktur untuk mendapatkan data yang terdiri dari serangkaian pernyataan tertulis atau diucapkan oleh orang yang diwawancarai. Kuesioner dalam penelitian ini dibuat melalui pernyataan-pernyataan yang sinkron dengan variabel-variabel yang akan dibuat diselidiki.

1.7.1 Uji Validitas

Validitas adalah indeks yang menunjukkan bahwa suatu alat ukur benar-benar mengukur apa yang diukurinya. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah angket yang telah dikembangkan valid dengan melakukan uji korelasi antara skor (nilai) setiap item pertanyaan dengan skor total angket (Noor, 2017). Kriteria uji validitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika $R_{tabel} > R_{hitung}$, pernyataan dikatakan tidak valid
- b. Jika nilai $R_{tabel} < R_{hitung}$, maka pernyataan tersebut dikatakan valid

3.7.1 Uji reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukuran yang dapat diandalkan atau dapat dipercaya. Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat sejauh mana alat ukur dikatakan konsisten jika dilakukan dua kali pengukuran kali atau lebih untuk gejala yang sama (Noor, 2017) Uji reliabilitas menggunakan teknik Alpha Cronbach. Kriteria uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai cronbach's alpha $> 0,60$, data dikatakan reliabel.
- b. Jika Cronbach's alpha $< 0,60$, data dikatakan tidak reliabel.

3.8 Analisis data

1.8.1 Analisis Linier Berganda

Pengujian dalam penelitian ini menggunakan analisis linier berganda Sugiyono (2014) kemudian analisis regresi linier berganda mencoba memproyeksikan bagaimana keadaan (naik dan turun) variabel terikat, jika dua atau lebih variabel independen sebagai prediktor dijumlahkan (kenaikan nilai). Jadi Analisis regresi berganda akan dilakukan jika jumlah variabel bebas minimal 2 (dua). Persamaan regresi linier berganda yang diterima adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

α = Nilai Intercept (Konstan)

b_1b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Lingkungan kerja

X_2 = Karakteristik Individu

e = Error

1.8.2 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi artinya untuk mengetahui seberapa besar kombinasi variabel bebas dapat menggambarkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berarti antara nol atau satu (Ghazali, 2012). Nilai R² kecil artinya kemampuan variabel bebas untuk mengungkapkan variasi variabel terikat terbatas. dan sebaliknya. Jika nilainya mendekati satu berarti variabel-variabel independen

memberikan hampir seluruh info yang dibutuhkan untuk meramalkan variabel-variabel dependen.

3.8.3 Uji t (Parsial)

Menurut Ghazali (2016) uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh antara satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini, nilai t akan dibandingkan dengan nilai pada t tabel. Taraf signifikansi (α) yang digunakan adalah 5% atau 0,05. Hipotesis dapat ditolak atau diterima apabila memenuhi kriteria :

- a. Hipotesis ditolak jika nilai signifikan $\alpha > 0,05$
- b. Hipotesis diterima jika nilai signifikan $\alpha < 0,05$

3.8.4 Uji F (Simultan)

Menurut Ghazali (2016) uji F pada dasarnya memperlihatkan apakah semua variabel independen atau bebas yang diinput dalam model memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen/terikat. Berikut merupakan syarat hipotesis diterima atau ditolak :

- a. Hipotesis diterima jika nilai signifikan $F < 0,05$
- b. Hipotesis ditolak jika nilai signifikan $F > 0,05$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1.1 Hasil Penelitian

1.1.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a. Sejarah Perusahaan

Pada awal mula berdirinya Kedai Tuuk Tea di Kota Palopo didirikan oleh Viqra Wardana, Pendirian Kedai Tuuktea diawali dengan mendirikan stand sederhana di Lapangan Pancasila yang pada saat itu menjadi pusat jajanan yang puncungjungnya tidak hanya dari kalangan masyarakat Palopo tetapi juga berasal dari masyarakat luar Kota Palopo. Pada saat itu stand Tuuk Tea merupakan stand yang banyak di minati kalangan anak muda dan Setelah berjalan beberapa tahun, kini Kedai Tuuktea Palopo menjadi salah satu usaha start up yang bisa dibilang sangat berkembang di Kota Palopo. Kehadirannya ditengah-tengah masyarakat Palopo yang terbilang masih baru, yakni kurang dari 5 tahun telah mampu membuka 2 cabang baru, sehingga jika ditotal saat ini Kedai Tuuktea Palopo telah memiliki 3 cabang dibeberapa titik. Hal ini tidak terlepas dari bagaimana pengelolaan dan manajemen Kedai Tuuktea yang senantiasa terus menghasilkan inovasi sesuai dengan perkembangan zaman anak muda masa kini sehingga start up ini mampu bersaing dengan beberapa brand nasional dan internasional lainnya.

b. Profil Perusahaan

Kedai Tuuktea Palopo merupakan usaha start up yang bergerak dibidang *food and beverage* yang terletak di Kota Palopo. Kedai Tuuktea Palopo

pertama kali didirikan dengan menggunakan stand sederhana di Lapangan Pancasila Kota Palopo, dan saat ini memiliki 3 kedai dibeberapa titik :

- 1) Kedai 1 di Jl.Andi Djemma Kota Palopo
- 2) Kedai 2 Jl.Andi Kambo Kota Palopo
- 3) Kedai 3 Jl.Andi Mappanyompa Kota Palopo

Adapun mengenai identitas perusahaan seperti dibawah ini:

Nama Perusahaan	: Tuuktea Palopo
Jenis Badan Hukum	: Perseroan Terbatas
Alamat Perusahaan	: Jl. Andi Kambo Perum. Citra Garden Blok A3
Nomor Telepon	: 0822-5323-4173
Nomor Fax	: -
E – mail	: tuuktea.palopo@gmail.com
Bidang Usaha/Kegiatan	: Food and Beverage
Penanggung Jawab	: Viqra Wardana (Owner)

1.1.2. Analisis Statistik Deskriptif

Sebelum menyajikan hasil hipotesis serta pembahasan, maka terlebih dahulu akan dipaparkan ciri responden yang bertujuan buat menyampaikan ilustrasi keadaan yang sudah dikumpulkan melalui kuesioner penelitian. Sampel diambil melalui penyebaran secara eksklusif menggunakan kuesioner kepada karyawan Kedai Tuuk Tea Kota Palopo yaitu sebanyak 43 orang. Berdasarkan data yang dikumpulkan ada empat karakteristik responden yang akan dipaparkan sebagai berikut :

1. Karakteristik responden berdasarkan usia. Dalam penelitian ini dibedakan menjadi enam kriteria usia. Adapun data dan persentase mengenai jenis kelamin responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1
Jumlah responden berdasarkan usia

Usia	Jumlah	Persentase
15-20 tahun	-	-
21-25 tahun	18	42 %
26-30 tahun	15	35 %
31-35 tahun	10	23 %
36-40 tahun	-	-
≥ 41 tahun	-	-
Jumlah	43	100%

Sumber : Data Diolah 2022

2. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Dalam penelitian ini dibedakan menjadi jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Adapun data dan persentase mengenai jenis kelamin responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Perempuan	23	54 %
Laki-laki	20	46 %
Jumlah	43	100%

Sumber : Data Diolah 2022

3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir. Dalam penelitian ini dibedakan menjadi empat strata pendidikan. Adapun data dan persentase mengenai pendidikan terakhir responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Jumlah responden berdasarkan pendidikan terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMP	-	-
SMA	18	42 %
Diploma/Sederajat	10	23 %
S1	15	35 %
Jumlah	43	100%

Sumber : Data Diolah 2022

4. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja. Dalam penelitian ini dibedakan menjadi tiga tingkatan. Adapun data dan persentase mengenai lama bekerja responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4
Jumlah responden berdasarkan lama bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
<1 tahun	5	12 %
1-3 tahun	28	65 %
≥5 tahun	10	23 %
Jumlah	43	100%

Sumber : Data Diolah 2022

5. Karakteristik jawaban responden, deskripsi atau penyajian data dari variabel yang dirangkum dalam tabel frekuensi adalah sebagai berikut :

a. Lingkungan Kerja

Tabel 4.5
Jawaban responden untuk variabel lingkungan kerja

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Rata-rata
X1.1	-	-	15	11	17	4.04
X1.2	-	-	15	12	16	4.02
X1.3	-	-	14	13	16	4.04
X1.4	-	-	10	19	14	4.09
X1.5	-	-	4	14	25	4.48
X1.6	-	-	4	14	25	4.48

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.5 dapat disimpulkan bahwa sebanyak 15 responden memilih netral, 11 responden menjawab setuju dan 17 responden menjawab sangat setuju untuk pernyataan “Menjaga kebersihan di tempat kerja” dengan rata-rata 4.04. Sebanyak 15 responden memilih netral, 12 responden menjawab setuju dan 16 responden menjawab sangat setuju untuk pernyataan “Merasa hubungan yang akrab antar kerja tidak terjalin” dengan rata-rata 4.02. Sebanyak 14 responden memilih netral, 13 responden menjawab setuju dan 16 responden menjawab sangat setuju untuk pernyataan “Hubungan sesama rekan kerja sangat harmonis” dengan rata-rata 4.04. Sebanyak 10 responden memilih netral, 19 responden menjawab setuju dan 14 responden menjawab sangat setuju

untuk pernyataan “Kondisi udara di ruang kerja memberikan keamanan pada selama kerja” dengan rata-rata 4.09. Sebanyak 4 responden memilih netral, 14 responden menjawab setuju dan 25 responden menjawab sangat setuju untuk pernyataan “Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja” dengan rata-rata 4.48. Sebanyak 4 responden memilih netral, 14 responden menjawab setuju dan 25 responden menjawab sangat setuju untuk pernyataan “Penempatan sumber cahaya di dalam ruang kurang tepat” dengan rata-rata 4.48.

b. Karakteristik Individu

Tabel 4.6
Jawaban responden untuk variabel karakteristik individu

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Rata-rata
X2.1	-	-	17	11	15	3.95
X2.2	-	-	18	9	16	3.95
X2.3	-	-	15	14	14	3.97
X2.4	-	-	12	9	22	4.23
X2.5	-	-	12	9	22	4.23
X2.6	-	-	16	10	17	4.02

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.6 dapat disimpulkan bahwa sebanyak 17 responden memilih netral, 11 responden menjawab setuju dan 15 responden menjawab sangat setuju untuk pernyataan “Memiliki kemampuan pemahaman yang baik dalam melakukan pengamatan” dengan rata-rata 3.95. Sebanyak 18 responden memilih netral, 9 responden menjawab setuju

dan 16 responden menjawab sangat setuju untuk pernyataan “Memiliki stamina yang baik dalam melakukan pekerjaan yang dikerjakan” dengan rata-rata 3.95. Sebanyak 15 responden memilih netral, 14 responden menjawab setuju dan 14 responden menjawab sangat setuju untuk pernyataan “Menghargai sesama karyawan dan menghindari sikap/kelakuan semena-mena” dengan rata-rata 3.97. Sebanyak 12 responden memilih netral, 9 responden menjawab setuju dan 22 responden menjawab sangat setuju untuk pernyataan “Saling mendukung dan membantu sesama karyawan” dengan rata-rata 4.23. Sebanyak 12 responden memilih netral, 9 responden menjawab setuju dan 22 responden menjawab sangat setuju untuk pernyataan “Dalam mengambil keputusan berdasarkan kepada data-data/informasi, agar tepat dalam pengambilan keputusan” dengan rata-rata 4.23. Sebanyak 16 responden memilih netral, 10 responden menjawab setuju dan 17 responden menjawab sangat setuju untuk pernyataan “Senang apabila ada karyawan baru yang bergabung kedalam instansi” dengan rata-rata 4.02.

c. Kinerja Karyawan

Tabel 4.7
Jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Rata-rata
Y1.1	-	-	15	10	18	4.07
Y1.2	-	-	15	11	17	4.05
Y1.3	-	-	14	12	17	4.07
Y1.4	-	-	11	8	24	4.30
Y1.5	-	-	11	8	24	4.30

Y1.6	-	-	11	9	23	4.28

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.7 dapat disimpulkan bahwa sebanyak 15 responden memilih netral, 10 responden menjawab setuju dan 18 responden menjawab sangat setuju untuk pernyataan “Mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti” dengan rata-rata 4.07. Sebanyak 15 responden memilih netral, 11 responden menjawab setuju dan 17 responden menjawab sangat setuju untuk pernyataan “Dalam menyelesaikan pekerjaan selalu mengutamakan kualitas pekerjaan” dengan rata-rata 4.05. Sebanyak 14 responden memilih netral, 12 responden menjawab setuju dan 17 responden menjawab sangat setuju untuk pernyataan “Untuk menghasilkan pekerjaan yang praktis dan efektif, proaktif dalam mencari tata kerja baru yang dianggap lebih efektif dan efisien dalam penyelesaian pekerjaan” dengan rata-rata 4.07. Sebanyak 11 responden memilih netral, 8 responden menjawab setuju dan 24 responden menjawab sangat setuju untuk pernyataan “Selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan yang akan menjadi beban pekerjaan” dengan rata-rata 4.30. Sebanyak 11 responden memilih netral, 8 responden menjawab setuju dan 24 responden menjawab sangat setuju untuk pernyataan “Selalu hadir tepat waktu pada jam kerja” dengan rata-rata 4.30. Sebanyak 11 responden memilih netral, 9 responden menjawab setuju dan 23 responden menjawab sangat setuju untuk

pernyataan “Selalu menaati peraturan yang di tetapkan instansi” dengan rata-rata 4.28.

4.1.3. Uji Validitas

Uji validitas dapat digunakan dalam mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Apabila pertanyaan yang diajukan pada kuesioner mampu mengungkapkan hasil kuesioner maka kuesioner tersebut bisa dikatakan baik dan dapat digunakan. Standar validasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan standar validitas $> 0,30$ (sugiyono 2011) sehingga jika pernyataan memiliki nilai r hitung $> r$ table maka butir pernyataan dianggap valid. Standar validitas yaitu menggunakan standar kebenaran $> 0,30$. Dalam penelitian ini uji kebenaran dilakukan kepada 43 responden.

1. Lingkungan Kerja

Tabel 4.8
Hasil uji validitas untuk variabel lingkungan kerja

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,752	0,30	VALID
X1.2	0,542	0,30	VALID
X1.3	0,747	0,30	VALID
X1.4	0,470	0,30	VALID
X1.5	0,563	0,30	VALID
X1.6	0,563	0,30	VALID

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan data diatas maka dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan menghasilkan nilai R hitung yang lebih besar dari nilai R tabel yakni 0,30.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam instrumen penelitian untuk variabel lingkungan kerja dinyatakan valid.

2. Karakteristik Individu

Tabel 4.9
Hasil uji validitas untuk variabel karakteristik individu

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0,763	0,30	VALID
X2.2	0,801	0,30	VALID
X2.3	0,725	0,30	VALID
X2.4	0,700	0,30	VALID
X2.5	0,700	0,30	VALID
X2.6	0,818	0,30	VALID

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan data diatas maka dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan menghasilkan nilai R hitung yang lebih besar dari nilai R tabel yakni 0,30 Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam instrumen penelitian untuk variabel literasi keuangan dinyatakan valid.

3. Kinerja Karyawan

Tabel 4.10
Hasil uji validitas untuk variabel kinerja karyawan

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Y1.1	0,565	0,30	VALID
Y1.2	0,619	0,30	VALID
Y1.3	0,520	0,30	VALID

Y1.4	0,808	0,30	VALID
Y1.5	0,808	0,30	VALID
Y1.6	0,814	0,30	VALID

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan data diatas maka dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan menghasilkan nilai R hitung yang lebih besar dari nilai R tabel yakni 0,30 Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam instrumen penelitian untuk variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

4.1.4. Uji Realibilitas

Uji Reliabilitas yaitu alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner penelitian. Kuesioner dapat dinyatakan reliable jika jawaban konsisten dari waktu. Variabel dapat dikatakan reliable apabila Cronbach Alpha (α)>0,60. Dalam melakukan perhitungan serta pengukuran aplikasi yang digunakan ialah aplikasi SPSS.

Tabel 4.11
Uji realibilitas variabel lingkungan kerja,karakteristik individu dan kinerja karyawan

Variabel	Cronbach alpha	N of item	Keterangan
X ₁	0,661	6	Reliabel
X ₂	0,846	6	Reliabel
Y	0,778	6	Reliabel

Sumber : Data Diolah 2022

- a. Nilai *Cronbach Alpha* dari instrumen variabel lingkungan kerja adalah sebesar . Nilai *Cronbach Alphas* dari instrumen ini > 0,60. Dengan demikian instrumen penelitian untuk variabel lingkungan kerja dinyatakan reliabel.

- b. Nilai *Cronbach Alpha* dari instrumen variabel karakteristik individu adalah sebesar . Nilai *Cronbach Alphas* dari instrumen ini > 0,60. Dengan demikian instrumen penelitian untuk variabel karakteristik individu dinyatakan reliabel.
- c. Nilai *Cronbach Alpha* dari instrumen variabel kinerja karyawan adalah sebesar . Nilai *Cronbach Alphas* dari instrumen ini > 0,60. Dengan demikian instrumen penelitian untuk variabel kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

4.1.1. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda digunakan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) dan karakteristik individu (X2) secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Secara umum persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Tabel 4.12
Hasil uji regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,056	3,235		0,636	0,529
Lingkungan kerja	0,392	0,137	0,314	2,870	0,007
Karakteristik individu	0,539	0,099	0,593	5,427	0,000

Sumber : Data Diolah 2022

Berdasarkan data pada tabel 4.12 dapat dilihat persamaan regresi linear berganda untuk dua prediktor pada variabel lingkungan kerja (X_1) dan karakteristik individu (X_2) adalah :

$$Y = 2,056 + 0,392 X_1 + 0,539 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda di atas, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa :

Konstanta (α) = sebesar 2,056 artinya apabila tidak ada variabel lingkungan kerja dan karakteristik individu, atau nilainya konstan, maka besarnya kinerja karyawan sebesar 2,056.

Koefisien (b_1) = sebesar 0,392 artinya apabila lingkungan kerja naik satu satuan maka kinerja akan naik sebesar 0,392 dengan variabel yang lainnya dianggap tetap.

Koefisien (b_2) = 0,539 artinya apabila karakteristik individu naik satu satuan maka kinerja akan naik sebesar 0,539 dengan variabel lainnya dianggap tetap.

4.1.2. Uji Parsial (Uji t)

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji parsial (uji t) untuk mengetahui masing-masing pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika hasil uji T_{hitung} lebih besar daripada T_{tabel} atau ($T_{hitung} > T_{tabel}$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika hasil uji T_{hitung} lebih kecil dari pada T_{tabel} atau ($T_{hitung} < T_{tabel}$) maka tidak ada pengaruh antara variabel bebas dan terikat. Adapun tingkat kesalahan variabel 5% dan tingkat keyakinan 95%. Sekiranya taraf kesalahan

suatu variabel $<5\%$ atau $0,05$ maka variabel tersebut dinyatakan signifikan. Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,056	3,235		0,636	0,529
Lingkungan kerja	0,392	0,137	0,314	2,870	0,007
Karakteristik individu	0,539	0,099	0,593	5,427	0,000

Sumber : Data Diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat diketahui bahwa :

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Diperoleh nilai t-hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 2,870 dan nilai signifikansi sebesar 0,007. Dimana t-tabel untuk penelitian ini adalah 2,071 berarti t-hitung lebih besar dibanding t-tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 dapat disimpulkan hipotesis I diterima.

2. Karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Diperoleh nilai t-hitung untuk variabel karakteristik individu sebesar 5,427 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dimana t-tabel untuk penelitian ini adalah 2,071 berarti t-hitung lebih besar dibanding t-tabel dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dapat disimpulkan hipotesis II diterima.

4.1.1. Uji Simultan (Uji F)

Uji-F dilakukan untuk mengetahui kedua variabel tersebut berpengaruh secara bersama-sama. Dengan cara melihat apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima yaitu terdapat pengaruh antar variabel dan apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh antar variabel.

Tabel 4.14
Hasil Uji-F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	328,895	2	164,447	31,948	0,000 ^b
	Residual	205,896	40	5,147		
	Total	534,791	42			

Sumber : Data Diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.14 nilai F hitung diperoleh sebesar 31,948 dimana F tabel sebesar 3,232 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti lingkungan kerja dan karakteristik individu secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kedai Tuuk Tea Kota Palopo, maka hipotesis III diterima.

4.1.2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	0,784 ^a	0,615	0,596	2,26879
---	--------------------	-------	-------	---------

Sumber : Data Diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, diketahui nilai koefisien determinasi atau *adjusted R square* adalah 0,596 atau sama dengan 59,6%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel lingkungan kerja dan karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 59,6%. Sedangkan sisanya ($100 - 59,5 = 40,5\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti.

1.2. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka dapat dijellaskan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan table 4.13 dapat disimpulkan hipotesis “lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan” diterima.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Saputra, Kasmiruddin (2017) diperoleh hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi diri pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. lingkungan kerja berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan.

2. Karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.13 dapat disimpulkan hipotesis “Karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan” diterima.

Hasil dari metode regresi berganda menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara parsial pada variable karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT Cladtek Bi-Metal Manufacturing berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat, Cavorina (2017).

Karakteristik individu adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Apabila individu termotivasi, maka individu akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginannya.

1. Lingkungan kerja dan karakteristik individu berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 4.14 diperoleh hasil lingkungan kerja dan karakteristik individu secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kedai Tuuk Tea Kota Palopo, maka hipotesis “Lingkungan kerja dan karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan” diterima.

Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai menurut penelitian yang dilakukan oleh Jacobis dkk (2022) dan Wahyuaji (2022)

Berdasarkan hasil uji diketahui secara bersama-sama variabel lingkungan kerja dan karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sugiyono (2013:179) menyatakan syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrumen valid adalah nilai indeks validitasnya positif dan besarnya 0,3 keatas.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kedai Tuuk Tea Kota Palopo.
- b. Karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kedai Tuuk Tea Kota Palopo.
- c. Lingkungan kerja dan karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kedai Tuuk Tea Kota Palopo.

5.2 Saran

- a. Bagi perusahaan : Kinerja karyawan merupakan penilaian karyawan terhadap berbagai aspek yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kurangnya perhatian terhadap lingkungan kerja dan karakteristik individu bisa berpengaruh terhadap kepuasan kinerja karyawan. Maka dari itu perusahaan disarankan untuk selalu mempertahankan penghargaan-penghargaan dan perhatian yang diberikan kepada karyawan, dan mempertahankan lingkungan kerja yang sudah baik seperti saat ini.
- b. Bagi Penelitian Selanjutnya : Walaupun pada penelitian ini jumlah sampel memenuhi syarat penelitian, pada penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan sampel dengan jumlah yang lebih banyak, sehingga hasil jawaban yang diambil bisa lebih bervariasi.

DAFTAR RUJUKAN

- Ahmad, M. (2019) Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT. Cassia coop Sungai Penuh
- Ahyari. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan di PT. EMKL Surya Kasih
- Chairy, P. (2017) pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di PT. Tirta raya abadi Medan.
- 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
- Fenny, O, A. Dan Rusmana, D. (2020) Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai BANK BRI syariah Kabupaten Subang.
- Ginting, P. H., (2010) dalam Sugijanto (2011). Pengaruh karakteristik individu dan karakterisitik kerja terhadap organizational citizenship behaviors dengan kepuasan kerja sebagai mediator pada event organizer di surabaya.
- Hanafi, B, D. dan Yohana, C. (2017). Pengaruh Motifasi Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Mediasi Pasa PT.BNI Lifeins Urance.
- Hidayat, R. Dan Cavorina, A. (2017,a) Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh.
- Hidayat, R. Dan Cavorina, A. (2017,b) Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. calteg bi metal manufacturing.
- Jacobis, G, V. Dan Kojo, C,. Dan Wenas, R, S. (2022) Karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di dinas lingkungan hidup daerah profinsi Sulawesi Utara.
- Nisakurohma. Dan Hariski, A. (2018) Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. Tigaraksa satria TBK cabang Malang)
- Peoni, H. (2014) Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Taspen (persero) cabang Manado)

- Robbins. (2010), Pengaruh disiplin kerja, Budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- Saliding, M., Areros, W, A. Dan Rumawas, W. (2019) Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. MNS (Multi Nabati Sulawesi) Bitung
- Siagian. (2011) Pengembangan sumber daya manusia dalam manajemen sumber daya manusia.
- Tambingon, C, K. Dan Tewal, H, B. Dan Trang, I. (2019) Pengaruh lingkungan kerja karakteristik individu dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia.
- Veithzal,. Rivai. Dan Ella,. dll. (2014) Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik, edisi keiga, penerbit: Rajagrafindo persada, Jakarta.
- Wahyuaji, B, T,. (2019) Pengaruh lingkungan kerja dan karakterisitik individu terhadap kinerja karyawan SFA Stick and resto dan karanganyar.
- Wendi, A, S. dan Kasmirudin. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Pada Hotel Mayang Garden Pekan Bary)