



Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT Lima Prima Jaya Kota Solok

Esi Sriyanti^{1*}, Rasidah Nasrah², Okti Wulandari³

¹⁻³ Manajemen, Universitas Mahaputra Muhammad Yamin Solok, Indonesia

*Penulis Korespondensi: esisriyanti@ummy.ac.id

Abstract. The purpose of this research is to identify: (1) the effect of the Work Environment on Employee Performance at PT Lima Prima Jaya in Solok City, (2) the effect of Individual Characteristics on Employee Performance at PT Lima Prima Jaya in Solok City, and (3) the combined effect of Work Environment and Individual Characteristics on Employee Performance at PT Lima Prima Jaya in Solok City. For this study, a total sampling method was employed, resulting in 30 respondents. The study utilizes a quantitative approach with primary data. The findings indicate that: (1) the X1 variable, which represents the Work Environment, has a t value exceeding the t-table ($4.291 > 2.05183$) and a significance level of $0.000 < 0.05$, suggesting that the work environment has a partial impact on employee performance; (2) the X2 variable, which represents Individual Characteristics, has a t value less than the t-table ($1.743 < 2.05183$) and a significance level of $0.093 > 0.05$, indicating that individual characteristics do not have a partial impact on employee performance; (3) the results of the F-test reveal that the F-count is greater than the F-table ($13.519 > 3.354$), indicating that the work environment and individual characteristics together influence employee performance. This is further supported by an R Square value of 0.500, which indicates that the work environment and individual characteristics account for 50.0% of employee performance at PT Lima Prima Jaya in Solok City, with the remaining 50.0% being affected by other factors not covered in this research.

Keywords: work environment; individual characteristics; employee performance; PT Lima Prima Jaya; Regression Analysis

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lima Prima Jaya di Kota Solok, (2) pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lima Prima Jaya di Kota Solok, dan (3) pengaruh gabungan Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lima Prima Jaya di Kota Solok. Penelitian ini menggunakan metode total sampling dengan jumlah responden sebanyak 30 orang. Pendekatan kuantitatif dengan data primer. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) variabel X1 yang direpresentasikan oleh Lingkungan Kerja memiliki nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ($4,291 > 2,05183$) dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan; (2) variabel X2 yang mewakili Karakteristik Individu memiliki nilai t lebih kecil dari t-tabel ($1,743 < 2,05183$) dan tingkat signifikansi $0,093 > 0,05$, yang menunjukkan bahwa karakteristik individu tidak memiliki dampak parsial terhadap kinerja karyawan; (3) hasil uji-F mengungkapkan bahwa F-hitung lebih besar dari F-tabel ($13,519 > 3,354$), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan karakteristik individu secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini selanjutnya didukung oleh nilai R Square sebesar 0,500, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan karakteristik individu menyumbang 50,0% terhadap kinerja karyawan di PT Lima Prima Jaya di Kota Solok, sedangkan 50,0% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

Kata Kunci: lingkungan kerja; karakteristik individu; kinerja karyawan; PT Lima Prima Jaya; analisis regresi

1. LATAR BELAKANG

Sebagai sumber daya manusia yang paling penting dalam organisasi, memainkan peran penting dalam membentuk keberhasilan tujuan perusahaan. Mereka tidak hanya berperan sebagai tenaga kerja, tetapi juga merupakan perwujudan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang dibawa setiap orang ke dalam organisasi. Dalam hal ini, manajemen sumber daya manusia yang handal dapat sangat memengaruhi produktivitas, efisiensi, dan kualitas kerja. Organisasi harus berfokus pada pengembangan

dan pengelolaan sumber daya manusianya agar setiap individu dapat berkontribusi secara maksimal. Dengan menerapkan pendekatan ini, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan moral karyawan, sehingga secara efektif mencapai target organisasi (Yeni & Nasrah, 2024). Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi dan kesuksesan secara keseluruhan. Organisasi harus memiliki tenaga kerja yang kompeten dan kemampuan untuk mengelola sumber daya manusia secara efisien. Manajemen yang efektif memungkinkan perusahaan untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan yang ditetapkan. Sebaliknya, manajemen sumber daya manusia yang tidak memadai dapat menghambat pencapaian tujuan dan meningkatkan kemungkinan mempekerjakan karyawan yang tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan (Sriyanti et al., 2023).

Berkembangnya kemampuan manusia sebagai tenaga kerja akan mempengaruhi stabilitas dan kontinuitas organisasi, peranan manusia didalam suatu organisasi sangatlah berarti dan tidak dapat dipisahkan. Keberadaan sumber daya manusia bukan hanya sebagai pelengkap, melainkan sebagai penentu utama tercapainya tujuan perusahaan (Nasrah et al., 2024). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil yang diperoleh seseorang atau kelompok orang dari pekerjaannya dan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor sehingga tujuan akhir dari organisasi dapat tercapai (Nasrah & Vivilawati, 2020). Kinerja menandakan tingkat efektivitas dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Kinerja dianggap efektif dan berhasil ketika tujuan yang diinginkan tercapai dengan memuaskan (Arfimasri et al., 2024).

Lingkungan tempat kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja staf dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja mencakup semua faktor di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi kenyamanan dan efisiensi mereka dalam memenuhi tanggung jawab (Sriyanti, Mursalini, & Maishara, 2024). Ruang kerja yang tertata rapi, dengan pencahayaan yang memadai, kebersihan yang baik, sirkulasi udara yang baik, dan interaksi yang positif antar rekan kerja, menciptakan suasana kerja yang efektif. Di sisi lain, lingkungan kerja yang tidak teratur dapat menghambat tugas sehari-hari, yang mengakibatkan penurunan fokus dan motivasi, (Ida Nirwana et al., 2022). Lingkungan kerja di PT Lima Prima Jaya di Kota Solok diyakini kurang ideal, ditandai dengan tingginya tingkat kebisingan dari mesin yang beroperasi dan kualitas udara yang buruk

akibat debu yang ada di tempat kerja. Kondisi ini diperkirakan berpotensi mengurangi kenyamanan dan konsentrasi karyawan, sehingga berdampak negatif pada kinerja mereka.

Karakteristik pribadi juga memengaruhi kinerja karyawan. Karakteristik unik setiap karyawan memengaruhi perilaku mereka, yang pada gilirannya memengaruhi motivasi dan proses kinerja. Karakteristik pribadi mencakup gabungan keterampilan, sikap, minat, dan nilai-nilai yang memengaruhi perilaku kerja seseorang dan dapat memengaruhi efisiensi penyelesaian tugas. Karakteristik ini memainkan peran penting dalam menentukan seberapa efektif seorang karyawan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan mencapai kinerja optimal dalam tugas-tugasnya, (Maulana Sidiq et al., 2020). Terdapat kekhawatiran bahwa beberapa karyawan di PT Lima Prima Jaya Kota Solok memiliki karakteristik individu yang menghambat pelaksanaan tanggung jawab mereka secara efektif. Misalnya, beberapa staf berusia 50 tahun ke atas menunjukkan penurunan kemampuan mereka dalam melakukan tugas-tugas fisik. Mereka cenderung bekerja dengan kecepatan lebih lambat dan seringkali membutuhkan bantuan untuk tugas-tugas yang sebelumnya dapat mereka tangani sendiri. Situasi ini diyakini berdampak pada efisiensi pelaksanaan pekerjaan di lapangan (Nasrah et al., 2024).

Suasana tempat kerja dan karakteristik pribadi saling terkait dalam membentuk kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang positif menumbuhkan rasa aman dan nyaman bagi karyawan saat mereka menjalankan tugas, sementara karakteristik individu memengaruhi seberapa baik karyawan dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan (Syafitri et al., 2023). Jika salah satu dari kedua elemen ini tidak terpenuhi dengan baik, efektivitas dan produktivitas karyawan dapat menurun. Hal ini menimbulkan kekhawatiran terkait pencapaian target produksi dan kualitas kerja di PT Lima Prima Jaya Kota Solok, mengingat kegiatan operasional perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Observasi awal menunjukkan bahwa lingkungan kerja di perusahaan ini masih dipengaruhi oleh tingkat kebisingan yang tinggi dari mesin dan udara berdebu, yang diyakini berdampak negatif terhadap kenyamanan kerja. Selain itu, karakteristik individu karyawan tidak konsisten, dengan adanya pekerja berusia 50 tahun ke atas yang menunjukkan penurunan kemampuan menyelesaikan tugas fisik. Mereka cenderung bekerja lebih lambat dan sering membutuhkan bantuan dalam menyelesaikan tugas yang sebelumnya dapat mereka tangani secara mandiri, yang diperkirakan dapat mengganggu kelancaran pekerjaan di lapangan. Berdasarkan observasi ini, para peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian di PT Lima Prima Jaya Kota Solok. Penelitian ini berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan di PT

Lima Prima Jaya Kota Solok." Dengan mengkaji pengaruh kedua faktor tersebut, diharapkan perusahaan dapat menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan lingkungan kerja dan karakteristik individu, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Lima Prima Jaya Kota Solok.

2. KAJIAN TEORITIS

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup semua faktor yang memengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan. Lingkungan ini mencakup sumber daya dan fasilitas yang membantu karyawan dalam memenuhi tanggung jawabnya, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas mereka dalam organisasi (Enny, 2019). Lingkungan kerja mencakup semua elemen di sekitar area kerja seseorang yang dapat memengaruhi kinerja mereka, (Ardeski & Nirwana, 2022).

Karakteristik Individu

Karakteristik pribadi adalah sifat atau kualitas unik yang dimiliki setiap individu yang membedakan mereka dari orang lain, termasuk keterampilan, keyakinan, preferensi, dan prinsip mereka. Menurut Puspita et al. (2020), Ciri-ciri pribadi menunjukkan variasi antar karyawan yang memengaruhi reaksi mereka terhadap tugas, kerja sama tim dengan rekan kerja, dan kemampuan mereka untuk beradaptasi di tempat kerja. Ciri-ciri ini penting karena dapat memengaruhi keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pekerja yang ciri-cirinya sesuai dengan persyaratan peran mereka biasanya mencapai kinerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, memahami ciri-ciri individu dapat membantu organisasi dalam mengelola tenaga kerja mereka secara efektif, (Puspita et al., 2020).

Kinerja Karyawan

Kinerja mengacu pada hasil yang dihasilkan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, yang dicapai dengan keahlian, pengalaman, komitmen, dan dalam jangka waktu tertentu. Kemampuan seorang karyawan untuk berhasil dalam perannya sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kondisi internal yang mendukungnya (Sriyanti, Mursalini, & Maishara, 2024). Kinerja yang efektif ditunjukkan melalui penyelesaian tugas yang tepat waktu, hasil kerja berkualitas tinggi, dan sikap profesional di tempat kerja. Standar kinerja ini juga dapat menunjukkan sejauh mana seorang karyawan membantu organisasi mencapai tujuannya. Oleh karena itu, peningkatan kinerja

karyawan sangat dipengaruhi oleh tingkat dukungan dari organisasi dan kondisi kerja yang kondusif, (Sriyanti, Mursalini, & Fitri, 2024).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif sebagai pendekatan utamanya. Subjek penelitian ini adalah staf PT Lima Prima Jaya yang berlokasi di Jl. Lingkar Utara Kalumpang, RT 03/RW 04, Kel. IV Suku, Kec. Lubuk Sikarah, Kota Solok, Sumatra Barat. Sumber data primer penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Data primer mengacu pada informasi yang dikumpulkan langsung dari partisipan. Metode pengumpulan data berkaitan dengan strategi yang digunakan untuk memperoleh informasi atau fakta di lapangan. Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan PT Lima Prima Jaya di Kota Solok yang berjumlah 30 orang, (Data Rekap Jabatan PT Lima Prima Jaya, 2024).

Diskusi

Pengujian Instrument

a. Uji Validitas

Uji validitas mengacu pada akurasi atau presisi pengukuran suatu instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data. Evaluasi ini dilakukan dengan membandingkan nilai r yang dihitung dengan nilai r yang terdapat dalam tabel korelasi. Nilai r yang dihitung diperoleh dari korelasi antara jawaban responden untuk setiap pertanyaan dalam variabel, yang dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Penelitian.

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,717	0,361	Valid
	X1.2	0,688	0,361	Valid
	X1.3	0,731	0,361	Valid
	X1.4	0,873	0,361	Valid
	X1.5	0,737	0,361	Valid
	X1.6	0,740	0,361	Valid
	X1.7	0,729	0,361	Valid
	X1.8	0,644	0,361	Valid
	X1.9	0,861	0,361	Valid
	X1.10	0,748	0,361	Valid
Karakteristik Individu (X2)	X2.1	0,823	0,361	Valid
	X2.2	0,818	0,361	Valid
	X2.3	0,792	0,361	Valid
	X2.4	0,684	0,361	Valid
	X2.5	0,796	0,361	Valid
	X2.6	0,717	0,361	Valid
	X2.7	0,709	0,361	Valid
	X2.8	0,639	0,361	Valid
	X2.9	0,670	0,361	Valid
	X2.10	0,752	0,361	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,831	0,361	Valid
	Y2	0,747	0,361	Valid
	Y3	0,799	0,361	Valid
	Y4	0,774	0,361	Valid
	Y5	0,866	0,361	Valid
	Y6	0,921	0,361	Valid
	Y7	0,689	0,361	Valid
	Y8	0,697	0,361	Valid
	Y9	0,545	0,361	Valid
	Y10	0,838	0,361	Valid

Data Penelitian Yang Diolah Dengan SPSS Versi 22, 2025

b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai atau mengevaluasi kuesioner sebagai ukuran suatu variabel. Suatu item dianggap reliabel jika respons individu terhadap item tersebut tetap stabil atau konsisten dari waktu ke waktu. Dalam penilaian ini, nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,60 digunakan. Uji reliabilitas yang dilakukan beserta hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Table 2. Hasil Uji Instrumen Reabilitas

Variabel	Cronbach Alfa	N Of Item	Kesimpulan
Lingkungan Kerja (X1)	0,911	0,60	Reliabel
Karakteristik Individu (X2)	0,906	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,919	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel yang disajikan, semua nilai alfa Cronbach melebihi 0,60. Oleh karena itu, kami menyimpulkan bahwa data yang dianalisis dalam penelitian ini reliabel dan konsisten, sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk mengeksplorasi hubungan antara dua atau lebih variabel numerik. Teknik ini digunakan untuk mengidentifikasi bagaimana variasi dalam satu variabel (variabel dependen) dipengaruhi oleh variabel lain (variabel independen). Saat melakukan analisis regresi linier berganda dengan SPSS versi 22, hasil dari analisis regresi ditunjukkan sebagai berikut:

Table 3. Hasil Uji Regresi Linier Ganda.

Model	Coefficients ^a			t	Sig.		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta				
	B	Std. Error					
1 (Constant)	17,724	4,869		3,640	,001		
Lingkungan Kerja	,409	,095	,604	4,291	,000		
Karakteristik Individu	,172	,099	,245	1,743	,093		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Dari Pengolahan Data Pada Spss versi 22 (2025)

Persamaan regresi linier berganda dapat dievaluasi dengan cara berikut:

Nilai konstanta adalah 17,724, yang menunjukkan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Karakteristik Individu (X2) tetap konstan atau nol, maka Kinerja Karyawan (Y) di Lima Prima Jaya, Kota Solok, akan sama dengan 17,724.

Koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) adalah 0,409, yang berarti bahwa peningkatan satu satuan pada Lingkungan Kerja (X1), dengan tetap menjaga Karakteristik Individu (X2), akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,409.

Koefisien regresi untuk variabel Karakteristik Individu (X2) adalah 0,172, yang menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan pada Karakteristik Individu (X2), dengan asumsi Lingkungan Kerja (X1) tetap tidak berubah, akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,172.

Analisi Koefisien Determinasi

Uji determinasi R² menilai seberapa besar pengaruh variabel independen (Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Nilai R² menunjukkan derajat korelasi atau hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Nilai R² dan kuadrat R² disajikan pada tabel di bawah ini:

Table 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,707 ^a	,500	,463	2,67739

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Dari Pengolahan Data Pada Spss versi 22 (2025)

Berdasarkan tabel yang disediakan, nilai R kuadrat adalah 0,500, yang setara dengan 50,0%. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Karakteristik Individu (X2) memengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 50,0%, sementara 50,0% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, termasuk motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah komponen statistik inferensial yang digunakan untuk mengevaluasi validitas suatu pernyataan secara statistik dan membuat keputusan mengenai penerimaan atau penolakannya. Tujuan hipotesis adalah untuk menyediakan dasar pengumpulan bukti melalui data guna memastikan apakah akan menerima atau menolak validitas suatu pernyataan atau asumsi yang diajukan, (Sahir, 2022).

Uji Parsial (Uji t)

Table 5. Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,724	4,869		3,640	,001
Lingkungan Kerja	,409	,095	,604	4,291	,000
Karakteristik Individu	,172	,099	,245	1,743	,093

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Dari Pengolahan Data Pada Spss versi 22 (2025)

Berdasarkan hasil analisis yang disajikan pada tabel di atas, dampak variabel independen terhadap variabel dependen dapat dievaluasi sebagai berikut:

Uji-t untuk Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hipotesis ini dievaluasi dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Hipotesis akan diterima jika nilai t hitung melebihi nilai t tabel dengan tingkat signifikansi $<\alpha 0,05$. Nilai t tabel pada $\alpha 0,05$ adalah 2,051. Untuk variabel Lingkungan Kerja (X1), nilai t hitung adalah 4,291, dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai t hitung sebesar 4,291 lebih besar daripada nilai t tabel sebesar 2,051 dan tingkat signifikansi $<0,05$, maka H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1)

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Lima Prima Jaya Kota Solok.

Uji t Karakteristik Individu (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hipotesis ini dievaluasi dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Hipotesis akan diterima jika nilai t hitung melebihi nilai t tabel dengan tingkat signifikansi $< \alpha 0,05$. Nilai t tabel pada $\alpha 0,05$ adalah 2,051. Untuk variabel Karakteristik Individu (X2), nilai t hitung adalah 1,743, dengan tingkat signifikansi 0,093. Karena nilai t hitung 1,743 lebih kecil dari nilai t tabel 2,051 dan tingkat signifikansi 0,093 lebih besar dari 0,05, maka H2 ditolak, yang menunjukkan bahwa variabel Karakteristik Individu (X2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Lima Prima Jaya Kota Solok.

Uji Simultan (Uji F)

Table 6. Hasil Uji Secara Simultan (Uji f)

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	193,820	2	96,910	13,519
	Residual	193,547	27	7,168	
	Total	387,367	29		

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Dari Pengolahan Data Pada Spss versi 22 (2025)

Berdasarkan tabel yang disediakan, nilai f hitung tercatat sebesar 13,519, dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai f tabel yang sesuai adalah 3,354. Hasil ANOVA menunjukkan bahwa nilai f hitung sebesar 13,519 melebihi nilai f tabel sebesar 3,354, dan tingkat signifikansi 0,000 kurang dari 0,05. Nilai f hitung yang tinggi dibandingkan dengan f tabel, beserta nilai signifikansinya di bawah 0,05, menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1), Karakteristik Individu (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) secara kolektif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) terdukung.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

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

Berdasarkan pengujian hipotesis yang diuraikan dalam tabel sebelumnya, variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Lima Prima Jaya, yang berlokasi di Kota Solok. Hal ini

ditunjukkan dengan hasil uji-t sebesar 4,291, yang melebihi nilai t-tabel sebesar 2,051, serta tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H1 terdukung. Hal ini menyiratkan bahwa semakin baik lingkungan kerja dari perspektif karyawan, kinerja mereka juga meningkat. Lingkungan kerja yang supportif menciptakan suasana nyaman dan aman, sehingga memotivasi karyawan untuk bekerja lebih efisien. Temuan penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Mukshin dkk. (2021), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menggarisbawahi bahwa kondisi kerja yang kondusif dapat meningkatkan antusiasme karyawan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Ruang kerja yang rapi dan nyaman dengan sirkulasi udara yang memadai serta hubungan interpersonal yang positif antar karyawan dapat meningkatkan fokus dan motivasi dalam bekerja. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung dalam lingkungan kerja yang sehat, mereka akan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk senantiasa memprioritaskan kualitas lingkungan kerja demi menjaga kinerja karyawan yang optimal.

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

Berdasarkan pengujian hipotesis yang diuraikan dalam tabel yang disebutkan sebelumnya, telah ditetapkan bahwa variabel Karakteristik Individu (X₂) tidak berdampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Lima Prima Jaya, Kota Solok. Hal ini didukung oleh temuan di mana t hitung sebesar 1,743 lebih kecil dari t tabel sebesar 2,051, dan tingkat signifikansi 0,093 melebihi 0,05; dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H₂ ditolak, yang menunjukkan bahwa Karakteristik Individu (X₂) tidak memengaruhi Kinerja Karyawan (Y) di PT Lima Prima Jaya, Kota Solok. Meskipun karakteristik individu seperti kemampuan, nilai, sikap, dan minat dianggap memengaruhi metode kerja seseorang, studi khusus ini di PT Lima Prima Jaya, Kota Solok tidak memverifikasi secara statistik pengaruh itu. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik individu bukanlah penentu utama tingkat kinerja karyawan dalam perusahaan. Kemungkinan faktor-faktor lain, seperti motivasi kerja atau kepuasan kerja, memainkan peran yang lebih signifikan dalam memengaruhi kinerja. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhayati dan Widodo (2023), yang menunjukkan bahwa karakteristik individu tidak berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai di instansi pemerintah daerah. Penelitian ini menekankan bahwa sifat-sifat pribadi tidak memadai untuk menjamin keberhasilan kerja tanpa

kebijakan manajerial yang efektif dan lingkungan kerja yang mendukung. Karyawan mungkin memiliki potensi yang besar, tetapi tanpa bimbingan, motivasi, dan sumber daya kerja yang mendukung, potensi tersebut tidak akan sepenuhnya terwujud. Dalam konteks PT Lima Prima Jaya, lingkungan kerja yang positif tampaknya memiliki dampak yang lebih signifikan terhadap hasil kerja dibandingkan sifat-sifat individu. Oleh karena itu, manajemen disarankan untuk meningkatkan sistem pendukung eksternal guna memanfaatkan potensi individu dengan lebih baik.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X₁) dan Karakteristik Individu (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis sebelumnya, terbukti bahwa faktor Lingkungan Kerja (X₁) dan Karakteristik Individu (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Uji F menghasilkan hasil sebesar 13,519 dengan tingkat signifikansi 0,000, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H₀) terbukti benar, karena nilai F hitung sebesar 13,519 melebihi nilai F kritis sebesar 3,354 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa baik lingkungan kerja maupun karakteristik individu secara kolektif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Lima Prima Jaya Kota Solok. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi lingkungan kerja yang supportif dan sifat-sifat pribadi yang kuat di antara karyawan dapat meningkatkan kinerja secara signifikan. Suasana kerja yang mendukung menciptakan rasa aman dan konsentrasi, sementara sifat-sifat pribadi seperti keterampilan, nilai-nilai, dan minat memainkan peran penting dalam cara karyawan menangani tanggung jawab mereka. Interaksi antara aspek eksternal dan internal ini memungkinkan pencapaian tujuan kerja yang lebih efektif. Temuan ini sejalan dengan temuan Ayu Puspita Dewi (2021), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan karakteristik individu secara bersama-sama memengaruhi kinerja. Penelitian mereka mengungkapkan bahwa kondisi fisik dan hubungan sosial yang terkelola dengan baik di tempat kerja, di samping karyawan yang memiliki sikap dan semangat kerja yang solid, menghasilkan peningkatan kinerja yang signifikan. Hasil ini memperkuat gagasan bahwa meskipun setiap variabel penting, keberadaannya secara keseluruhan justru memperkuat pengaruhnya. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia tidak boleh hanya berfokus pada faktor lingkungan atau individu. Akibatnya, organisasi harus merumuskan strategi yang berfokus pada peningkatan kondisi kerja dan pengembangan atribut pribadi karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan evaluasi data penelitian tesis mengenai pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lima Prima Jaya di Kota Solok, diperoleh simpulan sebagai berikut:

Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Lima Prima Jaya, Kota Solok.

Karakteristik Individu (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Lima Prima Jaya, Kota Solok.

Lingkungan Kerja (X1) dan Karakteristik Individu (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Lima Prima Jaya, Kota Solok.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian ini, peneliti menyarankan beberapa rekomendasi berikut:

Bagi perusahaan, temuan penelitian ini dapat mendorong manajemen PT Lima Prima Jaya untuk lebih fokus pada peningkatan kualitas lingkungan kerja. Lingkungan yang rapi, aman, dan nyaman terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas penelitian ini dengan mengeksplorasi variabel lain di luar lingkungan kerja dan karakteristik individu, seperti motivasi kerja dan kepuasan kerja, agar dapat mencapai hasil yang lebih luas dan sebagai tolok ukur terhadap penelitian lain untuk pemahaman yang lebih holistik tentang kinerja karyawan.

Bagi saya pribadi, penelitian ini sangat berharga dalam memperdalam wawasan, pengetahuan, dan pengalaman saya dalam menerapkan ilmu yang telah saya pelajari selama perkuliahan, khususnya di bidang sumber daya manusia.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Inkubis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(2), 235–246. <https://doi.org/10.59261/inkubis.v1i2.19>
- Ardeski, S., & Nirwana, I. (2022). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru SMA N 1 Bukit Sundi Kabupaten Solok. *Jurnal Advanced*, 16(2), 24–39.

- Arifudin, O., & Rusmana, F. D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai Bank BRI Syariah Kabupaten Subang. *Pemikiran dan Pengembangan Perbankan Syariah*, 6(1), 35–46.
- Azis, R. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.
- Chandra, I. A., & Parwita, S. B. (2022). Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Pertamina Cabang Denpasar. *Jurnal Psikologi dan Humaniora*, 10(1), 1–52. <https://doi.org/10.21608/pshj.2022.250026>
- Dewi, A. P. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Indah Alam Sejahtera di Gresik. *Jurnal IMKA: Implementasi Manajemen & Kewirausahaan*, 1(1), 87–96.
- Enny, M. (2019). Manajemen sumber daya manusia.
- Hartini. (2023). Kinerja karyawan.
- Heryana, N., Ristiyana, R., Syekh-Yusuf, U. I., & Wiratmo, P. A. (2023). Pengantar metodologi penelitian.
- Jopanda, H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen Satya Negara*, 6(1), 1–7.
- Karisma, E. N. (2021). Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Skernan Ilir Muaro Jambi.
- Marisanda, Nasrah, R., & Irawan, H. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Solok. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(2), 1–13. <https://doi.org/10.54066/jurma.v1i2.250>
- Maulana Sidiq Sedayu, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 1(26), 136–145.
- Mukhsin, M., Zainudin, Z., & Wahyuni, W. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Hotel Marina Kota Bima). *Jurnal Penkomi: Kajian Pendidikan dan Ekonomi*, 4(2), 110–120.
- Mursalini, W. I., & Arfimasri. (2023). Peran karakteristik individu, fasilitas kerja serta tugas dan tanggung jawab pegawai di Nagari Sumantri Kecamatan X Koto Singkarak Kabupaten Solok. *Pengabdian Kepada Masyarakat Mahaputra Muhammad Yamin*, 2(1), 1–6.
- Mursalini, W. I., & Kasih, T. D. (2020). Analisis dampak karakteristik individu dan fasilitas kerja terhadap tugas dan tanggung jawab karyawan. *Jurnal Advanced*, 14(1), 13–20.
- Nasrah, R., & Vivilawati, Y. (2020). Analisis pengaruh kinerja karyawan dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir pada BPJS Kesehatan Cabang Solok. *Jurnal Advanced*, 14(1), 41–52.

- Nasrah, R., Roza, S., & Merisa, F. (2024). Peran kompetensi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai di DPRD Kabupaten Solok. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(5), 4007–4019.
- Ningsih, A., Agung, S., & Aminda, R. S. (2021). Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 1–9. <https://doi.org/10.55606/jeckombis.v2i1.984>
- Nirwana, I., & Yeni, A. (2023). Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di PT AIC Jaya Kota Sawahlunto. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEKOMBIS)*, 2(1), 176–186.
- Nirwana, I., Roza, S., & Maulid, H. (2024). Determinan kinerja karyawan: Faktor gaya kepemimpinan dan disiplin karyawan. *Jurnal Administrasi Kantor*, 12(2), 58–67.
- Novianti, A., & Risal, T. (2023). Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Medan Promotion. *Jurnal Manajemen, Ekonomi, Kewirausahaan, dan Investasi*, 1(2), 124–135. <https://doi.org/10.59581/manivest.v1i4.55>
- Nurhayati, I., Nirwana, I., & Tika, D. I. (2024). Analisis kinerja karyawan dipengaruhi disiplin dan keterampilan karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 9(2), 177–182.
- Puspita, A., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 1–10.
- Putra, R. W., Indrawati, N., & Nirwana, I. (2023). Dampak karakteristik individu dan fasilitas kerja terhadap tugas tanggung jawab karyawan PT Lepen Kencana Utama Saok Laweh Kabupaten Solok. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEKOMBIS)*, 2(1), 1–17.
- Rahim, R., Saodah, & Natalia, S. (2021). Metodologi penelitian: Teori dan praktik.
- Sari, A., Dahlan, & Prayitno, Y. (2023). Dasar-dasar metodologi penelitian.
- Sriyanti, E., Indah, W., Deny, M., Wardhana, Z., Mahaputra, U., & Yamin, M. (2023). Determinan kinerja karyawan di PT Pos Indonesia Kota Solok. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(2), 17–29.
- Sriyanti, E., Mursalini, W. I., & Fitri, A. K. (2024). Analisis kepemimpinan dan adopsi teknologi terhadap kinerja karyawan. *Economics and Digital Business Review*, 5(2), 563–570.
- Sriyanti, E., Mursalini, W. I., & Maishara, Y. (2024). Peran motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT PLN Kota Solok. *Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(3), 344–354.
- Sriyanti, E., Mursalini, W. I., & Maishara, Y. (2024). Peran motivasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT PLN Kota Solok. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(3), 344–354. <https://doi.org/10.56916/jmrd.v1i1.615>

- Susanti, & Mardika, N. H. (2021). Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sat Nusapersada Tbk. *Scientia Journal: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3. https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/3066
- Syafitri, E. O., Sriyanti, E., & Arfimasri. (2023). Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus PT Lepen Kencana Utama di Saok Laweh Kabupaten Solok). *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEKOMBIS)*, 2(1), 96–109.
- Waworundeng, T., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT Wenang Cemerlang Press). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(2).
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: Kompetensi, kompensasi dan motivasi (Literature review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Yeni, A., & Nasrah, R. (2024). Kinerja dan tanggung jawab serta dampaknya terhadap kebersihan lingkungan hidup Kota Solok. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(3), 11905–11916.
- Yeni, A., Nirwana, I., & Syafri, M. (2025). Peningkatan kinerja pegawai berdasarkan karakteristik individu dan lingkungan kerja. *Journal of Management Accounting, Tax and Production*, 3(1), 33–40.
- Yeni, D. H., Yeni, A., & Nasrah, R. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap efektivitas pelayanan di Dinas Pendidikan Kota Solok. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 21679–21684.
- Zakiyah, D., Yeni, A., & Arfimasri. (2024). Pengaruh perilaku nasabah dan karakter individu terhadap pengajuan kredit di PT BPR Durian Mandiri Kota Sawahlunto. *Jurnal Bisnis Ekonomi*, 26(1), 59–63.