

# **PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, LINGKUNGAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.NDEWA ABADI JAYA GRESIK**

**Awik Nawawi<sup>1</sup>, Dr. Riyadi Nugroho, MM<sup>2</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

[awiknawawi134@gmail.com<sup>1</sup>](mailto:awiknawawi134@gmail.com),

## **ABSTRAK**

PT. Ndewa abadi jaya Gresik memulai usaha pada tahun sekitar 2008 di Cangkir, Gresik. PT NAJ (Ndewa Abadi Jaya) adalah perusahaan yang bergerak di bidang penyedia tenaga kerja baik cleaning service, security maupun tenaga harian/produksi yang memiliki semangat tinggi untuk membantu stakeholder dalam mempersiapkan kemajuan bisnis melalui profesionalitas dan komitmen dari berbagai pihak untuk dapat memajukan perusahaan.

Tujuan di balik dilakukannya penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh karakteristik individu, lingkungan kerja, dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Ndewa Abadi Jaya Gresik dengan menggunakan sampel seluruh pekerja sebanyak 64 responden. Prosedur pengumpulan informasi menggunakan polling/survey semacam kuesioner. Jenis penelitian yang digunakan termasuk penelitian kuantitatif deskriptif serta memanfaatkan persamaan regresi linier berganda. Dari persamaan regresi tersebut diketahui variabel bebas bernilai positif ini berarti variabel bebas memiliki hubungan searah dengan variabel terikatnya. Untuk uji F diketahui  $F_{hitung}$  sebesar 31,623 lebih besar  $F_{tabel}$  (2,530). Hasil tersebut menunjukkan bahwa Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT.Ndewa Abadi Jaya.

**Kata kunci :** Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

*PT. Ndewa Abadi Jaya Gresik started his business around 2008 in Cangkir, Gresik. PT NAJ (Ndewa Abadi Jaya) is a company engaged in providing manpower, both cleaning service, security and daily/production workers who have a high passion to assist stakeholders in preparing business progress through professionalism and commitment from various parties to be able to advance the company.*

*The purpose behind doing this research is to analyze and determine the effect of individual characteristics, work environment, and organizational climate on employee performance at PT. Ndewa Abadi Jaya Gresik by using a sample of all workers as many as 64 respondents. The procedure for collecting information uses a poll/survey such as a questionnaire. The type of research used includes descriptive quantitative research and utilizes multiple linear regression equations. From the regression equation, it is known that the independent variable has a positive value, this means that the independent variable has a direct relationship with the dependent variable. For the F test, it is known that  $F_{count}$  is 31.623 which is greater than  $F_{table}$  (2.530). These results indicate that Individual Characteristics, Work Environment, Organizational Climate simultaneously affect the performance of PT.Ndewa Abadi Jaya employees.*

**Keywords :** Individual Characteristics, Work Environment, Organizational Climate, Employee Performance

## 1. PENDAHULUAN

Globalisasi dan modernisasi dalam bidang industri hampir menyisihkan keinginan karyawan yang mau bekerja, namun demikian karyawan akan tetap dibutuhkan oleh perusahaan, sebab tanpa karyawan suatu perusahaan mustahil dapat berjalan dengan sendirinya. Karyawan selalu terlibat dalam setiap proses manajemen maupun operasional dalam sebuah perusahaan. Kinerja karyawan menjadi hal penting dalam kemajuan perusahaan, apabila karyawan cenderung memiliki kinerja yang buruk akan mengakibatkan efek ke perusahaan yang akan merugikan karena ketidakmampuan karyawan memenuhi ekspektasi yang diharapkan oleh perusahaan. Hal ini disebabkan adanya hubungan yang erat antara kinerja karyawan dengan keberhasilan perusahaan, jika perusahaan memiliki kinerja karyawan yang baik maka perusahaan tersebut akan mampu bersaing dan bertahan dengan para pesaingnya yang semakin kompleks di era modern saat ini. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi, agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola internal perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat.

Karakteristik Individu merupakan sumber daya yang paling istimewa, keistimewaan yang ada pada manusia adalah satu-satunya sumber daya didalam perusahaan yang mempunyai pikiran, perasaan, dan kepribadian yang berbeda-beda. Setiap individu harus bisa memiliki karakter yang kuat sebagai karirnya dan tentu saja akan banyak sekali persaingan yang terjadi. Untuk memenangkan persaingan tersebut, individu membutuhkan keahlian dalam bekerja, jenjang pendidikan yang tinggi dan pengalaman bekerja. Selain itu faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen

organisasi seorang karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan Menurut Danang (2015:38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tataruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerang yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah).

Iklim Organisasi merupakan Iklim organisasi merupakan suatu kondisi atau cerminan dari budaya yang terbentuk. Iklim organisasi yang baik dalam bekerja menimbulkan kenyamanan, saling menghormati dan kebersamaan dalam bekerja. Iklim organisasi yang baik menjadi modal awal suatu organisasi untuk dapat mempengaruhi perilaku para anggota organisasi dan dapat membentuk nilai karakteristik dari organisasi tersebut. Iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi.

Kinerja karyawan secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan didalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sebab pada dasarnya, setiap lembaga atau perusahaan tentu

mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman Mauledy Ahmad, (2019:378). Karakteristik individu adalah ciri khas atau sifat khusus yang dimiliki karyawan yang dapat menjadikan dirinya memiliki kemampuan yang berbeda dengan karyawan yang lainnya untuk mempertahankan dan memperbaiki kinerjanya, Aktarina, (2019:43).

## **2. KAJIAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia Menurut Hamali, (2016:2) “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian tenaga kerja.” Menurut Hasibuan, (2019:10) mengatakan “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.” Menurut Prasadja Ricardianto (2018:15) menyatakan bahwa : “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal”.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen Sumber daya manusia adalah cara pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien dalam organisasi agar mampu memberikan kontribusi secara optimal dan maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi.

### **Karakteristik Individu**

Karakteristik Individu merupakan Menurut Rahman (2013:77), karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Pengertian karakteristik individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya. Karakteristik individu adalah suatu proses psikologi yang

mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman Mauledy Ahmad, (2019:378). Karakteristik individu adalah ciri khas atau sifat khusus yang dimiliki karyawan yang dapat menjadikan dirinya memiliki kemampuan yang berbeda dengan karyawan yang lainnya untuk mempertahankan dan memperbaiki kinerjanya, Aktarina, (2019:43).

Berdasarkan beberapa pengertian para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu merupakan ciri khas atau sifat khusus yang dimiliki karyawan yang dapat menjadikan dirinya memiliki kemampuan yang berbeda dengan karyawan yang lainnya menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Danang (2015:38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Mangkunegara (2013:105) lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Heizer dan Render (2015:467) menjelaskan lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik di mana para karyawan bekerja dapat

memengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka.. Menurut Afandi (2018:65), menyatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), Penerangan yang memadai dan sebagainya”

Berdasarkan penjelasan menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab yang diemban sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal.

### **Iklm Organisasi**

Iklm Organisasi merupakan Iklm berhubungan dengan persepsi. Hal ini berarti gambaran kondisi iklm berkaitan dengan bagaimana individu-individu menginterpretasikan peristiwa- peristiwa atau karakteristik yang dihadapi atau terjadi di lingkungan kerja organisasinya. Adanya perbedaan individual tentunya mempengaruhi persepsi, sehingga persepsi ini bersifat subyektif, dimana interpretasi tentang kondisi iklm bisa saja terjadi. Menurut Cahyono dalam Satrio dan Made Suwandana (2017:2419) menyatakan bahwa iklm organisasi juga merupakan suasana organisasi adalah serangkaian lingkungan kerja di sekitar tempat kerja yang berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang akhirnya menjadikan tujuan organisasi cepat tercapai.

Menurut Wirawan (2012:121) menyatakan iklm organisasi merupakan kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku disetiap anggotanya. Iklm organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan kerja

yang menentukan munculnya motivasi dari anggota organisasi.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa iklm organisasi merupakan suasana organisasi dalam setiap proses interaksi untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sehingga karyawan akan melakukan penilaian-penilaian tentang perusahaan dan membentuk persepsi dalam dirinya tentang iklm organisasi tempatnya bekerja.

### **Kinerja Karyawan**

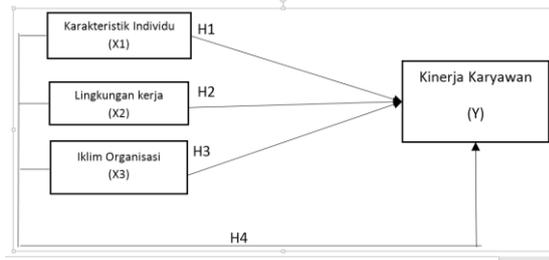
Secara umum kinerja pegawai merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai yang biasanya dijadikan sebagai standar atau acuan untuk menilai pegawai dalam suatu organisasi. Karena kinerja yang baik merupakan langkah untuk mencapai tujuan organisasi, kinerja juga merupakan alat penentu dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga kita harus berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan kita. Menurut Mangkunegara (2017: 67), “Kinerja adalah tanggung jawab yang diberikan, dengan demikian merupakan hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya”.

Menurut Torang (2014:74) “Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur,kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Rismawati dan Mattalata (2018: 2) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau beban tanggung jawab menurut ukuran atau standar yang berlaku pada masing-masing organisasi.

### Kerangka Konseptual



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

### Hipotesis

H1=Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ndewa Abadi Jaya Gresik.

H2=Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ndewa Abadi Jaya Gresik.

H3=Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ndewa Abadi Jaya Gresik.

H4=Karakteristik individu, lingkungan kerja, dan iklim organisasi secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ndewa Abadi Jaya Gresik.

### 3. METODE PENELITIAN

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan data kuantitatif yang merupakan penelitian yang data penelitiannya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui hasil kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi pada PT.Ndewa Abadi Jaya Gresik dengan total 64 koresponden. Penelitian ini menggunakan Teknik sampel jenuh. Sampling jenuh yaitu Teknik

penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

### 4. HASIL PENELITIAN

#### Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkatan kevalidan suatu instrument. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidak validnya suatu kuesioner setiap variabel. Nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,246, menunjukkan bahwa data tersebut valid. Berdasarkan hasil tersebut, kuesioner yang digunakan untuk mengukur karakteristik individu, lingkungan kerja, iklim organisasi, dan kinerja karyawan dinyatakan valid.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya. Suatu data yang dianggap reliabel apabila mendapatkan nilai Cronbach's Alfa lebih dari 0,70. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas :

#### Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Alfa	Keterangan
Karakteristik individu (X1)	0,781	0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,936	0,70	Reliabel
Iklim Organisasi (X3)	0,816	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,943	0,70	Reliabel

Dari hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa nilai cronbach's alpha semua variabel lebih besar dari 0,70, sehingga variabel penelitian karakteristik individu (X1), lingkungan kerja (X2), iklim organisasi (X3) dan kinerja karyawan (Y)

dapat diperoleh. dapat diandalkan atau reliabel.

### Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam review ini dilakukan uji Kolmogorov-Smirnov, untuk lebih spesifik jika Asymp. Nilai signifikansi > 5% atau 0,05 maka informasi tersebut disesuaikan secara teratur. Berikut adalah hasil percobaan:

#### Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters <sup>a</sup> b	Mean	74,39
	Std. Deviation	8,539
Most Extreme Differences	Absolute	,157
	Positive	,157
	Negative	-,102
Test Statistic		,157
Asymp. Sig. (2-tailed)		<,001

Berdasarkan hasil uji normalitas terhadap nilai residual dari persamaan regresi, menunjukkan nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,157 dengan probabilitas sebesar  $0,001 < 0,05$  maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

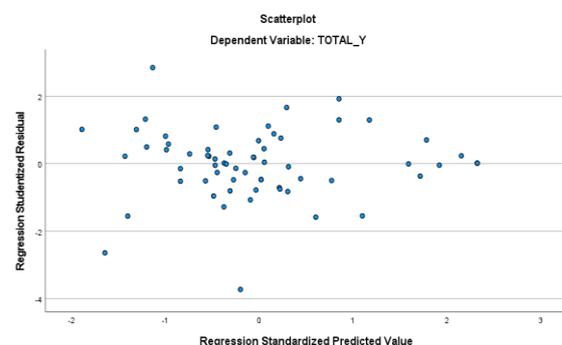
Untuk menguji multikolinearitas, dalam tinjauan ini dicoba model relaps atau regresi yang layak, khususnya model yang dibebaskan dari multikolinearitas. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas pada model relaps dapat dilihat dari nilai resistance atau toleransi dan Variance Inflation Factor (VIF). (Perlawanan memperkirakan perubahan). Variabel independen terpilih yang tidak dapat dipahami oleh faktor bebas lainnya. Berikut adalah tabel hasil uji multikolinearitas:

### Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Karakteristik Individu	<b>0,606</b>	<b>1,651</b>
	Lingkungan Kerja	<b>0,453</b>	<b>2,209</b>
	Iklm Organisasi	<b>0,509</b>	<b>1,963</b>

Berdasarkan hasil Uji Multikolinearitas dari ketiga variabel tersebut didapatkan bahwa nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas



Tujuan dilakukannya Uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui adanya ketidaksamaan varian residual dari pengamatan satu ke pengamatan yang lain didalam suatu model regresi. Setelah diuji dan diteliti, Menurut grafik scatterplot diatas data yang dihasilkan bersifat menyebar dan tidak membentuk pola tertentu. Hal itu membuktikan bahwa penelitian yang telah dilakukan tidak terdapat heteroskedastisitas.

## Regresi Linier Berganda

### Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	Tolerance	VIF	
1	(Constant)		12,961	6,869		1,887	,064	
	Karakteristik Individu	,566	,248	,235	2,277	,026	0,606	1,651
	Lingkungan Kerja	,166	,080	,250	2,093	,041	0,453	2,209
	Iklm Organisasi	,654	,176	,419	3,718	,001	0,509	1,963

Hasil uji regresi linier berganda pada tabel diatas, menunjukkan persamaan regresi linier berganda antara karakteristik individu, Lingkungan kerja dan iklim organisasi. Persamaan regresi linier berganda yang terbentuk sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dari hasil pengujian regresi linier berganda dapat persamaan yang menjelaskan bahwa :

1. Nilai kekonsistenan ( $\alpha$ ) yang tercipta adalah 12,961 dengan nilai positif menunjukkan perubahan searah. Artinya jika faktor Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi setara dengan nol unit, maka pada saat itu nilai kinerja karyawan (Y) bernilai 12,961 dari nol unit.

2. Nilai koefisien Karakteristik Individu ( $\beta_1$ ) sebesar 0,566 dengan nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel Karakteristik tunggal bertambah satu unit, maka akan menghasilkan ekspansi dalam eksekusi pekerja sebesar 0,566 dengan harapan faktor-faktor yang berbeda tetap.

3. Koefisien lingkungan kerja ( $\beta_2$ ) adalah 0,166 dengan nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel tempat kerja bertambah satu satuan, maka akan menyebabkan peningkatan dalam pelaksanaan pekerja sebesar 0,166 dengan dugaan faktor-faktor lain tetap.

4. Koefisien iklim organisasi ( $\beta_3$ ) adalah 0,654 dengan nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel Iklim Organisasi bertambah satu satuan, maka akan menyebabkan peningkatan dalam

pelaksanaan pekerja sebesar 0,654 dengan dugaan faktor-faktor lain tetap.

Setelah dilakukan penelitian dan pengujian, dari persamaan regresi linier berganda dapat diketahui semua variabel bebas yaitu karakteristik individu, lingkungan kerja dan iklim organisasi terdapat pengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada PT. Ndewa Abadi Jaya Gresik.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghazali (2012:97), koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebagai berikut :

### Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,783 <sup>a</sup>	<b>,613</b>	,593	5,446
a. Predictors : (Constant), X3, X2, X1				
b. Dependent Variable : Y				

Sumber : Data SPSS Koefisien Determinasi, (2022)

Dilihat dari koefisien determinasi yang digunakan untuk menentukan seberapa besar faktor variabel independen dalam memahami variabel terikat yang terdapat pada tabel di atas menunjukkan nilai R Square sebesar 0,613, dan itu menyiratkan bahwa 61,3% dari faktor Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, dan Iklim Organisasi mempengaruhi variabel dependen Kinerja Karyawan , sedangkan sisanya 38,7% dipengaruhi oleh berbagai faktor yang tidak dianalisis dalam

tinjauan ini seperti kompensasi, disiplin kerja dan semangat kerja.

### Uji t (Parsial)

Berdasarkan hasil Uji t maka dapat dijelaskan mengenai pengaruh variabel secara parsial. Nilai ini bergantung pada besarnya (df) dan tingkat signifikan yang akan digunakan untuk tingkat signifikan sebesar 0,05 atau 5%. Untuk mencari t tabel memiliki rumus  $df = (n - k - 1) = df (64 - 3 - 1) = 60$ , maka diperoleh t tabel sebesar 2,000. sehingga dapat disimpulkan bahwa :

1. Dari hasil uji t menghasilkan nilai signifikansi Karakteristik Individu adalah  $0,026 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diakui. Variabel  $X_1$  bernilai 2,277, dengan t-tabel 2,000, jadi  $2,277 > 2,000$ . Hal ini menunjukkan bahwa spekulasi ( $H_1$ ) diakui, menyiratkan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ndewa Abadi Jaya Gresik.
2. Dari hasil uji t menghasilkan nilai signifikansi Lingkungan Kerja adalah  $0,041 < 0,05$ , hal ini sangat mungkin beralasan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diakui. Variabel  $X_2$  bernilai 2,093 dengan t-tabel 2,000, sehingga  $2,093 > 2,000$ . Hal ini menunjukkan bahwa spekulasi ( $H_2$ ) diakui, menyiratkan bahwa lingkungan kerja secara keseluruhan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ndewa Abadi Jaya Gresik.
3. Dari hasil uji t menghasilkan nilai signifikansi Iklim Organisasi adalah  $0,001 > 0,05$ , hal ini dapat dimaklumi bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diakui. Variabel  $X_3$  bernilai 3,718, dengan t tabel 2,000 sehingga menjadi  $3,718 > 2,000$  Hal ini menunjukkan bahwa spekulasi ( $H_3$ ) diakui, menyiratkan bahwa Iklim Organisasi secara keseluruhan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ndewa Abadi Jaya Gresik.

### Uji F (Simultan)

Uji simultan digunakan untuk menguji besarnya pengaruh dari seluruh

variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian dengan menggunakan distribusi F, yang dihitung menggunakan program SPSS. Berikut tabel hasil uji F :

**Hasil Uji F (Simultan)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2813,710	3	937,903	<b>31,623</b>	<b>,001<sup>b</sup></b>
	Residual	1779,525	60	29,659		
	Total	4593,234	63			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
- b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu

Setelah diuji dan diteliti, tabel Uji F (simultan) menunjukkan nilai F hitung sebesar 31,623 sedangkan untuk nilai F tabel sebesar 2,530. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa secara simultan ketiga variabel bebas yaitu karakteristik individu ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan iklim organisasi ( $X_3$ ) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ).

## 5. PEMBAHASAN HASIL TEMUAN Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji t menghasilkan nilai signifikansi Karakteristik Individu adalah  $0,026 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diakui. Variabel  $X_1$  bernilai 2,277, dengan t-tabel 2,000, jadi  $2,277 > 2,000$ . Hal ini menunjukkan bahwa spekulasi ( $H_1$ ) diakui, menyiratkan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ndewa Abadi Jaya Gresik.

Hasil penelitian ini juga didukung Menurut Aktarina, (2019:43) Karakteristik

individu adalah ciri khas atau sifat khusus yang dimiliki karyawan yang dapat menjadikan dirinya memiliki kemampuan yang berbeda dengan karyawan yang lainnya untuk mempertahankan dan memperbaiki kinerjanya.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil uji t menghasilkan nilai signifikansi Lingkungan Kerja adalah  $0,041 < 0,05$ , hal ini sangat mungkin beralasan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diakui. Variabel  $X_2$  bernilai 2,093 dengan t-tabel 2,000, sehingga  $2,093 > 2,000$ . Hal ini menunjukkan bahwa spekulasi ( $H_2$ ) diakui, menyiratkan bahwa lingkungan kerja secara keseluruhan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ndewa Abadi Jaya Gresik.

Hasil penelitian ini juga didukung Menurut Menurut Afandi (2018:65), menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), Penerangan yang memadai dan sebagainya.

### **Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil uji t menghasilkan nilai signifikansi Iklim Organisasi adalah  $0,001 > 0,05$ , hal ini dapat dimaklumi bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diakui. Variabel  $X_3$  bernilai 3,718, dengan t tabel 2,000 sehingga menjadi  $3,718 > 2,000$  Hal ini menunjukkan bahwa spekulasi ( $H_3$ ) diakui, menyiratkan bahwa Iklim Organisasi secara keseluruhan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ndewa Abadi Jaya Gresik.

Hasil penelitian ini juga didukung Menurut Menurut Swastha (2008:130) dalam Satrio dan Made Suwandana (2017) menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas dari setiap proses interaksi didalam sebuah organisasi untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sehingga karyawan akan melakukan penilaian-penilaian tentang

perusahaan dan membentuk persepsi dalam dirinya tentang iklim organisasi tempatnya bekerja..

### **Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Setelah diuji dan diteliti, tabel Uji F (simultan) menunjukkan nilai F hitung sebesar 31,623 sedangkan untuk nilai F tabel sebesar 2,530. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa secara simultan ketiga variabel bebas yaitu karakteristik individu ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan iklim organisasi ( $X_3$ ) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ).

## **6.PENUTUP**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil eksplorasi dan pengujian dapat dihubungkan dengan Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ndewa Abadi Jaya Gresik. Kemudian ujung yang menyertainya dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Pada variabel Karakteristik Individu ( $X_1$ ), setelah diuji dan dieksplorasi, pada dasarnya mempengaruhi secara signifikan kinerja karyawan ( $Y$ ) di PT Ndewa Abadi Jaya Gresik.
2. Pada variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), setelah diuji dan dieksplorasi, pada dasarnya mempengaruhi secara signifikan kinerja karyawan ( $Y$ ) di PT Ndewa Abadi Jaya Gresik.
3. Pada variabel Iklim Organisasi ( $X_3$ ), setelah diuji dan dieksplorasi, pada dasarnya mempengaruhi secara signifikan kinerja karyawan ( $Y$ ) di PT Ndewa Abadi Jaya Gresik.
4. Untuk hasil Uji F (simultan) menunjukkan bahwa Karakteristik Individu ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Iklim Organisasi ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT Ndewa Abadi Jaya Gresik.

## Saran

Saran yang diberikan dalam penelitian ini merupakan hasil dari pengamatan dan penelitian yang telah dilakukan, terlebih lagi karena adanya kekurangan-kekurangan seperti yang telah disampaikan maka saran dalam penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Saran untuk perusahaan  
Sangat disarankan bagi perusahaan, hendaknya untuk terus memperhatikan dan meningkatkan Karakteristik Individu, Lingkungan kerja dan Iklim Organisasi agar nanti bias mencapai tujuan dengan meningkatkan Kinerja Karyawan.
2. Saran untuk peneliti selanjutnya  
Untuk eksplorasi dan penelitian kedepannya, disarankan untuk menambahkan variabel bebas/independen lain selain Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi yang jelas dapat mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja karyawan untuk melengkapi penelitian yang sudah dilakukan saat ini karena masih banyak variabel independen lain di luar penelitian ini yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, dapat mencari populasi alternatif dan lebih luas dari ulasan ini, dan sampel yang digunakan juga lebih banyak daripada uji eksplorasi yang digunakan dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Mauledy, 2019 "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh." *Jurnal Benefita* 4.2 (2019): 377-385.
- Aktarina, Destia. 2019. "Pengaruh karakteristik individu, pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap motivasi dan dampaknya terhadap kinerja anggota Polri di Polresta Palembang." *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 12.3 (2019).
- Al Viqri, Ade Ipan. 2019. Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Pengawasan Dan Iklim Organisasi Di Dp3apm Kota Bandung (Study Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat). Diss. Universitas Komputer Indonesia.
- Ananda, Sella Selvia. 2018. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Petrokimia Gresik). Diss. Universitas Brawijaya.
- Anggraeni, C. & Zuhdi, A. A. 2020. Pengaruh Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan. *Journal Management And Business Applied*, 1(2), 77-86.
- Arifan, G. R. 2020. Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Putra Berkah Lestari Batujajar Kabupaten Bandung Barat (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Dessy, Lidia Yunita, and Nora Anisa Br Sinulingga. 2018. "Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II Pagar Merbau." *Journal of Management Science (JMAS)* 1.1, Januari (2018): 1-6.
- Handayati, Ratna. 2016. "Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Lamongan (Suatu Studi pada Bank Jatim Cabang Lamongan)." *Jurnal Akuntansi* 1.2 (2016): 14-Halaman.
- Kadir, Abdul. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi, dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pengurus Koperasi di Martapura Kalimantan Selatan." *Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhanan* 11.1 (2020): 54-74.
- Lubis, Hilman. 2021. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi

- Terhadap Kinerja Pegawai PT. Sumber Rezeki Bersama." *Jurnal Ilmiah Kohesi* 5.3 (2021): 219-231.
- Mafulla, D. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Multi Bintang Indonesia Tbk Sampangagung Kutorejo Mojokerto. *Jurnal el-Idaarah*, 1(1).
- Muliana, I. M., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Di Camat Payangan. *Values*, 1(4). 2020.
- Nisakurohma, A. H. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Tigaraksa Satria Tbk Cabang Malang) (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Putra, Kadek Bayu Satrio Maha, and I. Gusti Made Suwandana. 2017. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. Diss. Udayana University.2017.
- Rindam, Andi Eka Putera. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja Pada Uptd Terminal Dan Perparkiran Di Kabupaten Kepulauan Selayar. Diss. 2021.
- Siregar, Y. A. A., Wijaya, I., Sofyan, A., Arianto, R., & Adam, A. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Batu Bara. *JEKKP (Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Kebijakan Publik)*, 3(2), 113-122.
- Tambingon, Cong King, Bernhard Tewel, and Irvan Trang. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 7.4 (2019).
- Triastuti, Dinie Anisa. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank BJB Cabang Tasikmalaya." *Journal of Management Review* 2.1 (2018): 151-160.