

KARAKTERISTIK INDIVIDU, KEMAMPUAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Udik Jatmiko¹⁾, Indah Yuni Astuti²⁾

¹ Prodi Manajemen Universitas Islam Kediri Kediri
email: udikjatmiko@uniska-kediri.ac.id

² Prodi Manajemen Universitas Islam Kediri Kediri
email: indahyuni@uniska-kediri.ac.id

Abstract

The problem that is the focus of the research discusses human resource management regarding individual characteristics, abilities and work environment that affect the performance of employees at UD Berkah Mandiri. Population of 89 respondents. The data analysis technique used in this study was the instrument validity and reliability test, multiple linear regression test, classical assumption test and hypothesis test through the t test and F test. The results obtained significant values. t of $0.000 < 0.05$ means that there is a partial influence between individual character (X1) on employee performance. Significant value. t is $0.001 < 0.05$, which means that there is a partial influence between the work ability variable (X2) on employee performance. Significant value. t is $0.005 < 0.05$, which means that there is a partial influence between work environment variables (X3) on employee performance. significant value of F of $0.000 < sig. 0.05$. Based on these calculations, it can be explained that H_a is accepted and H_o is rejected. It can be explained that the influence of individual characteristics (X1), work ability (X2) and work environment (X3) on employee performance at UD Berkah Mandiri.

Keywords: Individual Characteristics, Work Ability, Work Environment, Performance

A. Latar Belakang Teoritis

Perhatian perusahaan kepada karyawan seharusnya difokuskan lebih tinggi kepada masalah karakteristik individu setiap pekerja, guna mengetahui sejauh mana kepribadian dan perilaku karyawan dalam menuntaskan suatu pekerjaannya demi kepentingan perusahaan khususnya. Karakteristik individu merupakan perbedaan kepribadian setiap karyawan dalam menyikapi pekerjaan yang dijalankan. Atas dasar ketidaksamaan karakter setiap individu karyawan yang bekerja ini, hendaknya perusahaan mampu memahami perbandingan kinerja setiap karyawan guna menentukan kebijakan-kebijakan pemberian tugas yang sesuai dengan karakter kepribadian setiap karyawan (Jatmiko, 2020a).

Faktor yang menjadi pertimbangan perusahaan dalam usahanya meningkatkan kinerja karyawan adalah mengidentifikasi potensi atau kemampuan setiap individu. Hal ini dikarenakan, kemampuan (*skill*) merupakan modal seseorang dalam bekerja untuk mencapai kualitas sumber daya manusia yang profesional dan memiliki integritas tinggi kepada bidang pekerjaan yang dijalani. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan kerja karyawan (Abdullah, 2017).

Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya. Pihak manajemen perusahaan harus bisa mengembangkan kemampuan setiap karyawannya agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan, karena kemampuan menunjukkan potensi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Wijaya, 2020). Kemampuan kerja karyawan merupakan keahlian yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Apabila karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan bakat yang dimiliki, serta menggunakannya secara tepat akan berpengaruh pada perkembangan perusahaan.

Kinerja seorang karyawan dalam perusahaan juga harus dilengkapi dengan lingkungan kerja yang memadai, baik lingkungan kerja yang bersifat fisik seperti fasilitas kerja ataupun lingkungan kerja yang bersifat non fisik seperti hubungan kerja antar karyawan maupun dengan pimpinan perusahaan (Sinaga et al., 2019). Salah satu upaya dalam menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan meningkatkan kinerja karyawannya dapat dilakukan dengan

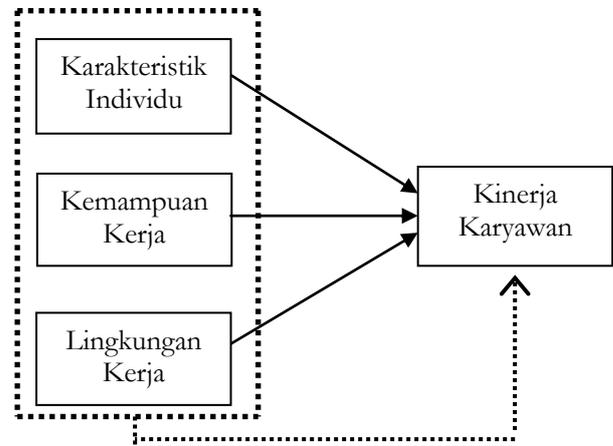
menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif, dan menyenangkan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang di anggap penting oleh pengelola perusahaan, karena lingkungan kerja merupakan suatu kondisi pendukung dan penunjang efektivitas kinerja seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan. Maka dari itu, pengelolaan lingkungan harus menjadi perhatian yang lebih memfokuskan pada adaptasi karyawan yang mampu menyesuaikan dirinya dengan kondisi tempat bekerja (Puspita et al., 2020).

Pengamatan yang dilakukan pada satuan kinerja karyawan di UD Berkah Mandiri Tulungagung ditemukan beberapa permasalahan dalam menjalankan kegiatan kerja para karyawan bagian marketing. Permasalahan yang terjadi dalam perusahaan tersebut menurut hasil wawancara dengan pimpinan menyebutkan bahwa banyaknya karyawan bagian marketing yang tidak menjalankan standar operasional prosedur secara maksimal, sikap karyawan yang masih kurang optimal dalam melaksanakan pencatatan dan laporan kinerja seringkali tidak sesuai dengan data yang diinput oleh pihak administrasi, terlebih dalam melaporkan target hasil kerjanya dalam sebulan. Masih banyaknya karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja, tidak mampu menjalankan komitmen perusahaan sehingga karyawan tersebut mendapatkan resiko kerja dari perusahaan berupa surat peringatan, hal ini mengindikasikan ada problematika karakteristik individu dan kemampuan kerja yang lemah dalam setiap pekerjaannya. Problematika lain juga terjadi khususnya perihal lingkungan kerja karyawan, yang dirasakan kurang nyaman dan kurangnya hubungan yang harmonis antara beberapa individu dengan individu lainnya. Lingkungan kerja karyawan yang berhubungan dengan fasilitas juga sbenarnya sudah maksimal diberikan perusahaan, namun terjadi perbedaan hasil kerja yang diberikan oleh setiap individu karyawan dibagian marketing tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan gap penelitian di atas, maka dilakukan pengamatan pada penelitian ini yang berfokus pada Judul Penelitian sebagai berikut : **“Pengaruh Karakteristik**

Individu, Kemampuan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di UD Berkah Mandiri Tulungagung”.

Gambar 2.1
Kerangka Teoritik



Berdasarkan permasalahan yang telah dijabarkan di atas, maka dalam penelitian dapat disampaikan hipotesis operasional sebagai berikut :

1. Ho : Tidak ada pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di UD Berkah Mandiri Tulungagung secara parsial.
Ha : Terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di UD Berkah Mandiri Tulungagung g secara parsial.
2. Ho : Tidak ada pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di UD Berkah Mandiri Tulungagung secara parsial.
Ha : Terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di UD Berkah Mandiri Tulungagung g secara parsial.
3. Ho : Tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di UD Berkah Mandiri Tulungagung g secara parsial.
Ha : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di UD Berkah Mandiri Tulungagung secara parsial.
4. Ho : Tidak ada pengaruh karakteristik individu, kemampuan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di UD Berkah Mandiri Tulungagung secara simultan.

5. Ha : Terdapat pengaruh karakteristik individu, kemampuan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di UD Berkah Mandiri Tulungagung secara simultan.

B. Metode Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini menitikberatkan pada jenis penelitian kuantitatif. Pendekatan penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kuantitatif. Menurut penelitian deskriptif adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang umum (Sugiyono, 2018). Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Maka dari itu, Penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil.

Tempat penelitian dilakukan di UD Berkah Mandiri Tulungagung yang beralamat di Desa Baron Boro, Kec. Kedungwaru, Kabupaten Tulungagung. Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif karena berhubungan dengan pengolahan data-data nominal pada hasil penelitian nantinya. Populasi dalam penelitian ini sebanyak, 89 karyawan.

Tabel 1
Definisi Operasional

Variabel	Indikator	Item
Karakteristik Individu (X1)	Sikap	1. Menunjukkan semangat kerja 2. Karyawan bekerja dengan perasaan senang
	Minat	1. Minat karyawan untuk berkembang 2. Minat karyawan berperilaku baik
Kemampuan Kerja (X2)	kemampuan interaksi	1. Berkomunikasi dengan rekan kerja 2. mampu menangani konflik

	kemampuan teknis	1. Mengikuti rencana yang ditetapkan perusahaan 2. kemampuan menggunakan teknologi
Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan Fisik	1. fasilitas kerja memadai 2. Kebisingan tempat bekerja 3. Infrastruktur tempat kerja
	Lingkungan Sosial	1. Kekompakan tim dalam bekerja 2. Bekerja tanpa tekanan
Kinerja (Y)	Hasil Kerja	1. Kualitas hasil kerja sesuai harapan klien 2. Kecepatan dalam menyelesaikan tugas 3. Pengetahuan terhadap intruksi tugas dan keluhan
	Inisiatif	4. Mampu mengatasi masalah secara individu 5. Bekerja tanpa intruksi atasan

Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur (kuisisioner) dapat mengukur informasi yang diperlukan sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkap data variabel yang diteliti secara tepat (Ghozali, 2013). Adapun Kriteria uji validitas sebagai berikut :

- a. Jika nilai korelasi $r > 0,05$ maka dinyatakan tidak valid.
- b. Jika nilai korelasi $r < 0,05$, maka dinyatakan valid.

b. Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas yaitu untuk mengetahui kepercayaan, kejajegan, kestabilan, konsistensi data, secara garis besar uji reliabilitas untuk mengetahui sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Kriteria penilaian ini menggunakan

metode yang digunakan adalah Alpha Cronbach atau koefisien alpha (Ghozali, 2013). Jika koefisien Cronbach Alpha $> 0,60$ maka pertanyaan dinyatakan andal. Sebaliknya, jika koefisien Cronbach Alpha $\leq 0,60$ maka pertanyaan dinyatakan tidak andal.

b. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Penelitian ini menggunakan plot probabilitas normal untuk menguji kenormalitasan jika penyebaran titik disekitar sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Arikunto, 2010). Distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang memberikan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Persyaratan dari uji normalitas adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal, jika tidak mengikuti garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas ini dapat juga dilakukan dengan melihat pada grafik distribusi normal serta dengan melakukan pengujian kolmogorov smirnov test dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Angka signifikan $> 0,05$ maka data berdistribusi normal
- b. Angka signifikan $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal

c. Uji Multikolinearitas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar variabel bebas sama dengan nol. Multikolonieritas dideteksi dengan menggunakan nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Apabila nilai tolerance $<$ dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF $>$ dari 10, maka menunjukkan adanya multikolonieritas, dan sebaliknya apabila nilai tolerance $>$ 0,1 atau sama dengan nilai VIF $<$ dari 10, maka model

regresi bebas dari multikolonieritas (Wiratna, 2014).

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidak penyimpangan asumsi klasik. Heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala jika varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Namun, jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan scatter plot. Apabila titiktitiknya menyebar diatas dan dibawah angka nol dan tidak membentuk pola tertentu maka model regresi bebas dari masalah heterokedastisitas.

e. Metode Analisis Regresi

Untuk mengetahui atau mengukur intensitas pengaruh antara variabel terikat (Y) dengan beberapa variabel bebas (X), maka jenis analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Model persamaan regresi yang digunakan dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Dimana :

Y = variabel Terikat (Kinerja)

a = Bilangan konstanta

b_1X_1 = Koefisien regresi Karakteristik Individu

b_2X_2 = Koefisien regresi Kemampuan Kerja

b_3X_3 = Koefisien Regresi Lingkungan Kerja

f. Uji t

Digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis dan pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikan $<$ 0,05 maka secara parsial variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

g. Uji F

Digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis dengan membuktikan keberadaan pengaruh yang berarti dari

variabel-variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat dalam sebuah analisis atau untuk melihat signifikansi secara statistik pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikan F dibawah signifikansi 0,05 maka secara simultan semua variabel bebas mampu mempengaruhi variabel dependen.

h. Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien determinasi adalah untuk mengetahui besarnya presentase variabel bebas terhadap variabel terikat yang dinyatakan oleh koefisien determinasi (R²) yang berarti variabel mana yang berpengaruh dominan. Semakin besar koefisien determinasi, semakin baik kemampuan variabel independen dalam menerangkan dependen.

- a. Jika nilai R *square* diatas 0,5 maka dapat dikatakan baik
- b. Jika nilai R *square* dibawah 0,5 maka dapat dikatakan kurang baik

tidak mengalami perubahan, maka besarnya kinerja karyawan sebesar 6,628 satuan.

- 2. Regresi karakteristik individu (b₁)= 0,558X₁.
Dapat diartikan bahwa jika karakteristik individu ditingkatkan, maka akan mempengaruhi perubahan kinerja karyawan yang meningkat dengan nilai sebesar 0,558 satuan.
- 3. Regresi Kemampuan kerja (b₂)= 0,115X₂
Nilai regresi variabel kemampuan kerja mempunyai nilai positif. Jika kemampuan kerja karyawan ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan dengan nilai sebesar 0,115 satuan.
- 4. Regresi Lingkungan Kerja (b₃) = 0,229X₃
Nilai regresi variabel lingkungan kerja mempunyai nilai positif. jika lingkungan kerja yang dirasakan karyawan meningkat, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan dengan nilai sebesar 0,229 satuan

C. Hasil Dan Pembahasan

Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	T hitung	Sig-t	Keterangan
X1	0.558	6.871	0.000	H1 diterima
X2	0.115	2.756	0.001	H2 diterima
X3	0.229	2.864	0.005	H3 diterima
Konstanta (a)				6.268
Nilai R				0,683
Nilai R²				0,467
F_{hitung}				24.781
Sig. F				0,000

Berdasarkan hasil perhitungan yang tersaji dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + b_3 \cdot X_3$$

$$Y = 6,628 + 0,558X_1 + 0,115 X_2 + 0,229X_3$$

Dapat di jelaskan mengenai pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut :

- 1. Nilai Konstanta (a) = 6,628
Dapat diartikan bahwa jika variabel bebas yang meliputi karakteristik individu, kemampuan kerja dan lingkungan kerja

Koefisien Determinan

Koefisien determinan atau R *square* diperoleh nilai sebesar 0,467 artinya besarnya pengaruh karakteristik individu (X₁), kemampuan kerja (X₂) dan lingkungan kerja (X₃) terhadap kinerja karyawan di UD. Berkah Mandiri Tulungagung sebesar 46,7% sedangkan sisanya (100% - 46,7%) = 53,3% berasal dari variabel dan indikator lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji T

- 1. Uji t variabel Karakter individu (X₁).
Hasil perhitungan diperoleh bahwa nilai signifikan. t sebesar 0,000 < 0,05 artinya terdapat pengaruh secara parsial antara Karakter individu (X₁) terhadap kinerja karyawan di UD. Berkah Mandiri Tulungagung.
- 2. Uji t variabel Kemampuan kerja (X₂)
Hasil perhitungan diperoleh bahwa nilai signifikan. t sebesar 0,001 < 0,05 yang artinya terdapat pengaruh secara parsial antara variabel kemampuan kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan di UD. Berkah Mandiri Tulungagung.
- 3. Uji t variabel Lingkungan Kerja (X₃)
Hasil perhitungan diperoleh bahwa nilai signifikan. t sebesar 0,005 < 0,05 yang

artinya terdapat pengaruh secara parsial antara variabel lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan di UD. Berkah Mandiri Tulungagung

UJI F

Menunjukkan bahwa nilai signifikan F sebesar $0,000 < sig. 0,05$. Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa pengaruh karakteristik individu (X_1), kemampuan kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan di UD. Berkah Mandiri Tulungagung.

Pengaruh Secara Parsial Antara Karakteristik Individu (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan di UD. Berkah Mandiri Tulungagung.

Hasil perhitungan secara parsial adalah nilai signifikan. t sebesar $0,000 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh secara parsial antara Karakter individu (X_1) terhadap kinerja karyawan di UD. Berkah Mandiri Tulungagung.

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama bagi setiap perusahaan untuk menjalankan kegiatan atau proses kerja perusahaan. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka dibutuhkan karyawan yang berkerja secara efisien dan efektif sehingga, memberikan kinerja yang baik. Supaya karyawan dapat memberikan kinerja yang baik maka perusahaan dapat memberikan dukungan baik melalui Karakteristik Individu (Jatmiko, 2020b).

Hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh (Agustina et al., 2019) menyatakan pendapatnya bahwa karakteristik individu mempengaruhi kinerja pegawai secara parsial dan signifikan. Hasil penelitian di atas diperkuat oleh penelitian dari oleh (Mahayanti & Sriathi, 2017) yang sependapat menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja dan memberikan efek positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Secara Parsial Antara Kemampuan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan di UD. Berkah Mandiri Tulungagung.

Hasil perhitungan secara parsial adalah nilai signifikan. t sebesar $0,001 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh secara parsial

antara variabel kemampuan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan di UD. Berkah Mandiri Tulungagung.

Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja terdapat berbagai potensi kecakapan, ketrampilan, serta potensi lain yang mendukung yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya (Jatmiko, 2016).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Bustomi et al., 2020) menyatakan bahwa kemampuan kerja mampu memberikan kontribusi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh (Arif, M., Maulana, T. & Lesmana, 2020) yang menyebutkan kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan di UD. Berkah Mandiri Tulungagung.

Hasil perhitungan secara parsial adalah nilai signifikan. t sebesar $0,005 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh secara parsial antara variabel lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan di UD. Berkah Mandiri Tulungagung.

Apabila lingkungan kerja diperhatikan dengan baik, maka kinerja karyawan juga akan membaik mengikuti kenyamanan dan kondisi kerja yang dirasakan. Salah satu cara yang ditempuh agar karyawan dapat juga melaksanakan tugasnya adalah memperbaiki lingkungan kerja di tempat kerja. Lingkungan kerja yang buruk merupakan salah satu penyebab penggunaan waktu yang tidak efektif (Sugiharta, 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh (Puspita et al., 2020) menyebutkan bahwa lingkungan kerja secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini didukung oleh temuan dari (Nisakurohma, 2018) dalam penelitiannya bahwa kinerja seorang karyawan dipengaruhi lingkungan kerjanya.

Pengaruh Secara Simultan Antara Karakteristik Individu (X₁), Kemampuan Kerja (X₂) dan Lingkungan Kerja (X₃) Terhadap Kinerja Karyawan di UD. Berkah Mandiri Tulungagung.

Menunjukkan bahwa nilai signifikan F sebesar $0,000 < sig. 0,05$. Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa H_a diterima dan H₀ ditolak. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa pengaruh karakteristik individu (X₁), kemampuan kerja (X₂) dan lingkungan kerja (X₃) terhadap kinerja karyawan di UD. Berkah Mandiri Tulungagung.

Salah satu faktor pendukung pelaksanaan fungsi manajemen adalah sebuah organisasi, keberadaan dan kelancaran aktivitas karyawan dalam suatu organisasi tersebut. Pada saat melaksanakan kinerja karyawan perlu mengetahui seberapa penting karakteristik individu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Setiap penempatan tugas yang berbeda memerlukan kemampuan kerja guna menunjang efektivitas kinerja karyawan, selain itu faktor pendukung lainnya adalah perhatian perusahaan yang memfokuskan pada lingkungan kerja yang berbeda pada organisasi atau perusahaan. Hasil penelitian (Agustina et al., 2019) menyebutkan bahwa lingkungan dan kemampuan berpengaruh terhadap kinerja secara simultan. Sedangkan (Nisakurohma, 2018) menerangkan dalam temuannya bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

D. Kesimpulan

Berdasarkan kajian analisis data dan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dalam penelitian ini dapat disampaikan beberapa kesimpulan sebagai berikut Terdapat pengaruh secara parsial antara karakter individu (X₁) terhadap kinerja karyawan di UD. Berkah Mandiri Tulungagung. Terdapat pengaruh secara parsial antara kemampuan kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan di UD. Berkah Mandiri Tulungagung. Terdapat pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja (X₃) terhadap kinerja karyawan UD. Berkah Mandiri Tulungagung. Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel karakter individu (X₁), kemampuan kerja (X₂) dan lingkungan

kerja terhadap kinerja karyawan di UD. Berkah Mandiri Tulungagung.

E. Rekomendasi

Pihak UD. Berkah Mandiri Tulungagung diharapkan untuk terus mampu menggali strategi membina karakteristik individu karyawan dengan memahami potensi yang ada pada masing-masing individu yang ada di perusahaan. dan juga mampu mempertahankan serta meningkatkan mutu SOP yang berlaku sekarang. Diharapkan perusahaan bisa meningkatkan kemampuan kerja karyawan melalui pelatihan-pelatihan yang diberikan kepada karyawan yang membutuhkan. Pelatihan ini digunakan agar karyawan bisa lebih tanggap dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan. Selain itu, juga bisa memperdalam kemampuannya agar mampu mengatasi hambatan yang terjadi saat bekerja.

F. Referensi

- Abdullah, H. (2017). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Warta Edisi*: 51, 4.
- Agustina, H., Jaya, M., & Pungan, Y. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi Efektif Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT Tambang Batubara Bukit Asam). *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3(1). <https://doi.org/10.31602/atd.v3i1.1744>
- Arif, M., Maulana, T. & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1).
- Arikunto. (2010). Suharsimi Arikunto.pdf. In *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik-Revisi ke X*.
- Bustomi, M. Y., Waluyati, L. R., & Hardyastuti, S. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pengolahan Teh Unit Produksi Pagilaran PT Pagilaran. *Jurnal Pertanian Terpadu*, 8(1). <https://doi.org/10.36084/jpt.v8i1.225>
- Ghozali, I. (2013). Ghozali, Imam (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21Update PLS Regresi*.

- Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jatmiko, U. (2016). Pengaruh Lingkungan Bisnis Dan Orientasi Kewirausahaan Terhadap Peningkatan Kinerja Pelaku UKM Pada Tahap Start-Up Di Desa Paron Kecamatan Ngasem Kabupaten Kediri. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 1(3), 235–246. <https://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/ManajemenKewirausahaan/article/view/247>
- Jatmiko, U. (2020a). Pemberdayaan Ekonomi Berbasis Kearifan Lokal Sebelum dan Sesudah Pengalokasian Dana Desa. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 5(2). <https://doi.org/10.32503/jmk.v5i2.1007>
- Jatmiko, U. (2020b). Pengaruh Kompetensi Pembelajaran Dosen Dan Kualitas Pelayanan Karyawan Terhadap Minat Belajar Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kadiri Kediri. *Revitalisasi*, 4(4). <https://doi.org/https://doi.org/10.32503/revitalisasi.v4i4.776>
- Mahayanti, I., & Sriathi, A. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(4).
- Nisakurohma, A. H. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Tigaraksa Satria Tbk Cabang Malang). *Administrasi Bisnis*, 61(3).
- Puspita, A., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(1). <https://doi.org/10.32832/manager.v3i1.3821>
- Sinaga, A. M., Nie, C., Leung, H., Lou, Y., Ghanbari, A., Li, X., Zhang, L. L., Hao, D., Zhang, L. L., Singh, Y., Kaur, A., Suri, B., Singhal, S., Wang, X. Z., He, Y. C. Y. P., Fraser, G., Zeller, A., Spieker, H., Gotlieb, A., ... Woo, M. (2019). Manajemen Sumberdaya Manusia. *IEEE Transactions on Software Engineering*, 24(4).
- Sugiharta, B. J. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Member Oriflame Di Bali Tahun 2017. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksba*, 11(1). <https://doi.org/10.23887/jjpe.v11i1.20061>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. In *Alfabeta Bandung*.
- Wijaya, M. (2020). Revolusi Industri 4.0: Implikasi terhadap Manajemen Sumberdaya Manusia. *Media Informatika*, 19(2). <https://doi.org/10.37595/mediainfo.v19i2.41>
- Wiratna, S. (2014). *Metodologi penelitian Lengkap, Praktis dan Mudah Dipahami*. *Pt.Pustaka Baru*, 1(Metodologi Penelitian).