

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CASSIA COOP SUNGAI PENUH

Mauledy Ahmad

STIE Sakti Alam Kerinci, Kerinci, Indonesia

email: mauledyahmad67@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of the research is to find out the Effect of Work Environment and Individual Characteristics on the Employee Performance of PT. Cassia Coop Sungai Penuh. The samples taken were 42 people who worked at PT Cassia Coop Sungai Penuh. The method of data analysis in this research is quantitative descriptive method and qualitative descriptive method. The results showed that partially the work environment did not significantly influence the performance of PT. Cassia Coop Sungai Penuh employees. Partially Individual Characteristics have a significant effect on the performance of PT Cassia Coop Sungai Penuh employees. Simultaneously the work environment and individual characteristics significantly influence the performance of the PT Cassia Coop Sungai Penuh employees. The magnitude of the contribution of the influence of work environment variables and Individual Characteristics on the performance of PT Cassia Coop Sungai Penuh employees is 46.4% while the remaining 53.6% is influenced by other variables not included in this study.

Keywords: *employee performance; individual characteristics; work environment*

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh, kemudian diambil sampel sebanyak 42 orang. Metode analisis data penelitian ini yaitu metode deskriptif kuantitatif dan metode deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh. Secara parsial Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh. Secara simultan lingkungan kerja dan Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh. Besarnya sumbangan pengaruh variabel lingkungan kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja karyawan PT Cassia Coop Sungai Penuh adalah sebesar 46,4% sedangkan sisanya 53,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata kunci: karakteristik individu; kinerja karyawan; lingkungan kerja

Detail Artikel :

Diterima : 7 Februari 2019

Disetujui : 10 Juli 2019

[DOI : 10.22216/jbe.v4i2.3944](https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3944)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu instansi, organisasi atau perusahaan, karena keberadaannya sangat menentukan terhadap mobalitas perusahaan. Oleh sebab itu, banyak perusahaan yang selalu berusaha meningkatkan kualitas sumber daya supaya dapat melanjutkan aktifitas kerjanya dengan maksimal. Salah satu upaya yang dilakukan perusahaan adalah program kualitas kehidupan kerja, dimana program ini terfokus pada penciptaan suasana lingkungan kerja yang manusiawi.

Sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting bagi keberhasilan mencapai tujuan suatu organisasi. Pegawai tidak dipandang hanya sebagai modal atau biaya, tetapi juga dianggap sebagai salah satu bentuk bagian organisasi yang dapat meningkatkan nilai kompetitif organisasi. Oleh karena itu, agar pegawai dapat menjadi sumber daya utama dalam mensukseskan tugas-tugas, maka kinerjanya harus ditingkatkan (Chairy, 2017).

Melihat dari pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi, maka sumber daya manusia harus dikelola dengan baik. Begitu halnya dalam suatu perusahaan, dimana banyak konsumen atau pelanggan yang membutuhkan produk mereka. Untuk itu seorang pemimpin perusahaan juga harus memikirkan tingkat kinerja karyawannya.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi kepada ekonomi (Wibowo, 2016). Sedangkan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Pada dasarnya kinerja merefleksikan sejauh mana kegiatan individu dalam menjalankan tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Peningkatan ataupun penurunan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai hal, bisa dari dalam diri pekerja maupun dari dalam perusahaan tempatnya bekerja (Chairy, 2017).

Kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi keberlangsungan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan kerugian bagi perusahaan baik kerugian materil ataupun nonmateril. Kinerja yang buruk dapat disebabkan oleh penurunan semangat kerja karyawan, dan hal ini dapat terlihat ketika karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target dan waktu yang ditentukan oleh perusahaan (Mathis & Jackson, 2007 dalam Hidayat & Cavorina, 2017).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya (Nuraini, 2013). Lingkungan kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja di dalam lingkungan tersebut. Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan kegiatan di dalam perusahaan. Ketidaksesuaian lingkungan kerja di setiap perusahaan dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya, hal tersebut dapat membuat para karyawan tidak berkerja secara efektif dan efisien (Stewart, 2009 dalam Hidayat & Cavorina, 2017).

Selain itu faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah karakteristik individu. Karakteristik individu adalah suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Karakteristik individu merupakan faktor internal (*interpersonal*) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu (Hurriyati, 2010).

Pengertian karakteristik individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya. Karakteristik individu didalam perusahaan merupakan suatu hal yang nyata hal tersebut

dikarnakan setiap karyawan yang ada di perusahaan memiliki karakter yang berbeda (Hidayat & Cavorina, 2017).

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki artian bahwa karyawan akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, jika kondisi lingkungan tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu ketika mereka bekerja, sehingga dengan kenyamanan tersebut mereka terpacu dalam bekerja, hal ini menyebabkan banyak pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga kinerja mereka pun dapat dikatakan baik.

Setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Perbedaan individu dari sisi kemampuan (*ability*), nilai, sikap (*attitude*) dan minat (*interest*) yang merupakan sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu akan meningkatkan kepuasan individu tersebut dalam bekerja. Adanya keragaman dari setiap individu baik dari sisi kemampuan, nilai yang didapat dari pekerjaan, sikap dan minat yang tinggi dapat mendorong rasa puas dari setiap individu terhadap pekerjaannya (Subyantoro, 2009).

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian dilakukan pada PT. Cassia Coop Sungai Penuh, dimana populasi penelitian ini adalah keseluruhan karyawan atau pegawai yang bekerja di PT. Cassia Coop Sungai Penuh sebanyak 47 orang. Penentuan sampel penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu menggunakan seluruh anggota populasi menjadi sampel karena jumlah sampel yang kurang dari 100 (Sugiyono, 2013). Maka sampel yang di ambil adalah karyawan yang bekerja di PT. Cassia Coop Sungai Penuh sebanyak 47 orang. Setelah kuisisioner disebarkan 5 dari 47 karyawan tidak mengembalikan kuisisioner. Jadi jumlah sampel yang sebenarnya berjumlah 42 orang karyawan.

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari sumber data secara langsung. Data yang diperlukan adalah data yang berhubungan dengan variabel lingkungan kerja, karakteristik individu dan kinerja karyawan. Data ini didapatkan dari kuesioner yang telah dipersiapkan dulu oleh peneliti dan dijawab para Karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh. Untuk kelengkapan data dan informasi penelitian ini, data yang digunakan bersumber dari:

1. Pemimpin PT. Cassia Coop Sungai Penuh
2. Karyawan/karyawati PT. Cassia Coop Sungai Penuh

Data dikumpulkan dengan cara melakukan Penelitian Lapangan (*Field Research*) yaitu pengumpulan data yang langsung kepada sumber yang ada pada objek penelitian dilapangan yang dilakukan dengan cara:

1. Observasi (Pengamatan)
Yaitu mengadakan tinjauan langsung ke lapangan terhadap PT. Cassia Coop Sungai Penuh.
2. *Quisisioner* (Daftar Pertanyaan)
Yaitu merupakan metode mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Definisi Operasioanal Variabel

1. Kinerja (Y)

Kinerja adalah kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Indikator Kinerja :

- 1) Meningkatkan target pekerjaan
- 2) Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
- 3) Menciptakan inovasi
- 4) Menciptakan kreativitas
- 5) Meminimalkan kesalahan pekerjaan

2. lingkungan kerja (X_1)

Lingkungan kerja merupakan semua yang ada disekitaran karyawan yang bisa untuk mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Indikator-indikator variabel ini adalah:

- 1) Penerangan ditempat kerja
- 2) Temperatur udara ditempat kerja
- 3) Bau tidak sedap ditempat kerja
- 4) Dekorasi di tempat kerja

3. Karakteristik Individu (X_2)

Karakteristik individu adalah cara memandang ke obyek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya.

Indikator-indikator karakteristik individu :

- 1) Kemampuan (*Ability*)
- 2) Nilai
- 3) Sikap (*Attitude*)
- 4) Minat (*Interest*)

Uji Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah item-item yang ada di dalam kuesioner mampu mengukur peubah yang didapatkan dalam penelitian ini. Uji validitas data dalam penelitian ini, digunakan uji korelasi *Pearson Product Moment* dengan ketentuan jika nilai rhitung > nilai r tabel maka item pernyataan dinyatakan valid (Ghozali, 2011) dalam (Sarmigi & Andriadi, 2019), sedangkan uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* (α), yaitu apabila *cronbach's alpha* $\leq 0,60$ maka indikator atau kuesioner adalah reliabel, sedangkan apabila *cronbach's alpha* $< 0,60$ maka indikator atau kuesioner adalah tidak reliabel. Menurut (Priyatno, 2008) bahwa reliabilitas kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan 0,70 dapat diterima dan diatas 0,80 adalah baik (Priyatno, 2008) dalam (Sarmigi & Andriadi, 2019).

Alat Analisa data

Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini analisis statistik menggunakan Analisis Regresi Berganda, yaitu dengan persamaan :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Di mana :

- Y = karyawan
 A = konstanta
 β_1 = koefisien regresi karakteristik individu
 β_2 = Koefisien regresi lingkungan kerja
 X1 = Karakteristik Individu
 X2 = Lingkungan Kerja

Uji Hipotesis

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi model riset dengan mengukur pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y. Sedangkan Uji t adalah bagian uji statistik yang merupakan uji koefisien korelasi parsial yang digunakan untuk membuktikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dimana salah satu variabel independennya tetap/dikendalikan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Diketahui bahwa masing-masing item yang menyusun masing-masing kuesioner memiliki r hitung lebih besar dari r tabel ($r_{hitung} > 0,361$) maka semua instrumen yang diajukan dinyatakan valid. Berdasarkan hasil olahan SPSS 24 didapatkan nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,7, maka dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan untuk setiap variabel teruji realibilitasnya sehingga dinilai cukup keterandalannya. Dengan demikian syarat reliabilitas alat ukur terpenuhi.

Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini data primer dikumpulkan melalui kuisisioner untuk mengetahui tanggapan responden terhadap pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Kuisisioner dikembalikan oleh responden adalah sebanyak 42 orang responden yang kemudian menjadi sampel penelitian. Untuk mendapat gambaran tentang responden, berikut adalah karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan.

Tabel 1
Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Presentase(%)
Pria	37	88,1%
Wanita	5	11,9%
Total	42	100%

Sumber: kuesioner penelitian, 2018

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh adalah pria sebanyak 37 orang atau 88,1%, sedangkan wanita sebanyak 5 orang atau 11,9%. Secara kodratif pria lebih mendominasi karyawan di PT. Cassia Coop Sungai Penuh

Tabel 2
Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
20-30	21	50%
30-40	15	36%
40 <	6	14%
Total	42	100%

Sumber: kuesioner penelitian, 2018

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dilihat bahwa karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh berusia antara 20-30 tahun sebanyak 21 orang atau 50% dari jumlah sampel penelitian, usia antara 3-40 tahun sebanyak 15 orang atau 36%, usia tahun 40 < sebanyak 6 orang atau 14% dari total sampel penelitian.

Tabel 3
Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
-/SD	5	12%
SLTP/ sederajat	11	26%
SLTA/ sederajat	17	40%
D3/S1	9	21%
Total	42	100%

Sumber: kuesioner penelitian, 2018

Berdasarkan Tabel di atas, dapat di ketahui bahwa sebagian besar responden berlatar belakang pendidikan terakhir yaitu masing-masing tidak sekolah/SD sebanyak 5 responden (12%), SLTP 11 responden (26%), SLTA 17 responden (40%) dan D3/S1 9 responden (21%). Artinya mayoritas karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh adalah SLTA/Sederajat berjumlah 21.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini penulis menggunakan program SPSS 22.00 untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh. Berikut merupakan hasil regresi tersebut dalam tabel 4 dibawah ini.

Tabel 4
Hasil Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
	1 (Constant)	8,599	8,725					
Lingkungan kerja X1	,024	,361	,014	,067	,947	,574	,011	,008
Karakteristik individu X2	1,012	,323	,669	3,130	,003	,681	,448	,367

a. Dependent Variable: kinerja Y

Sumber: data primer dioalah

Berdasarkan tabel 4 diatas maka dapat dibuat persamaan model regresi sebagai berikut:

$$Y = 8,599 + 0,024 X1 + 1,012 X2 + e$$

Nilai konstanta sebesar 8,599 menyatakan bahwa konstanta bernilai positif artinya jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel lingkungan kerja(X1) dan karakteristik individu (X2), maka kinerja karyawan adalah tetap. Nilai koefisien variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,024 artinya adalah pengaruh lingkungan kerja (X1) adalah positif, semakin baik lingkungan kerjamaka ada kecenderungan terjadi peningkatan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien variabel karakteristik individu (X2) sebesar 1.012 artinya tanda positif mengartikan bahwa pengaruh dari karakteristik individu adalah positif, semakin baik karakteristik individu maka ada kecenderungan terjadi peningkatan kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh secara simultan, maka dapat dilihat pada Tabel 5 dibawah ini.

Tabel 5
Hasil Analisis Besarnya Pengaruh Lingkungan Kerja(X1) Dan Karakteristik Individu (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,682 ^a	,464	,437	7,37635

Sumber: data primer dioalah

Berdasarkan Tabel 5 diatas dapat dilihat besaran nilai R *square* adalah 0,464,hal ini berarti kontribusi variabel lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh adalah sebesar 46,4% (0,464 x 100%), sedangkan sisanya 53,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis .

Untuk menguji signifikan pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan secara parsial menggunakan uji t, dengan tingkat signifikan untuk uji dua arah 5% (0,50) dan jumlah responden 42 orang, maka didapat t_{tabel} adalah $df = n-2$ (42-2=40), sehingga diperoleh nilai $t_{tabel} = 0,680$ pada tabel 7 dibawah ini bisa dilihat hasil uji t.

Tabel 7
Hasil Uji T
Coefficient

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	8,599	8,725		,986	,330			
	Lingkungan kerjaX1	,024	,361	,014	,067	,947	,574	,011	,008
	Karakteristik individu X2	1,012	,323	,669	3,130	,003	,681	,448	,367

Sumber: data primer dioalah

Dari Tabel 7 diatas, maka dapat dilakukan analisis sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh, ini dibuktikan dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ (0,067 < 0,680) atau $sig > 0,05$ maka H_0 di terima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh.
2. Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh, ini di buktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,130 > 0,680) atau $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a di terima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara karakteristik individu terhadap Kinerja karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh.

Berikut hasil regresi berganda untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan secara simultan. Dengan taraf signifikansi 5% (0,050) dan jumlah responden 42 orang, maka di dapat f tabel adalah $df_1 = k-1$ ($3-1 = 2$), dan $df_2 = n-k$ ($42-2 = 40$), dimana k adalah jumlah variabel (bebas = terikat) dan n adalah jumlah sampel, sehingga di dapat F_{tabel} 3,23.

Tabel 8
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1840,396	2	920,198	16,912	,000 ^b
Residual	2122,009	39	54,410		
Total	3962,405	41			

a. Dependent Variable: kinerja Y

b. Predictors: (Constant), karakteristik individu X2, lingkungan kerja X1

Sumber: data primer dioalah

Dari Tabel 8 diatas diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 16,91 dengan tingkat signifikansi 0,000^b, sehingga F_{hitung} 16,91 > F_{tabel} 3.23 atau tingkat sig 0,000 < 0,050 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya lingkungan kerja dan karakteristik individu secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian dan penjelasan dari bab-bab terdahulu maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh, ini dibuktikan dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,067 < 0,680$) atau sig adalah $0,947 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh
2. Secara parsial karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh, ini di buktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,130 > 0,680$) atau sig $0,003 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a di terima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Karakteristik individu terhadap Kinerja karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh.
3. Secara simultan, lingkungan kerja dan Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh. Hal ini dijelaskan oleh hasil perhitungan F_{hitung} lebih besar dibandingkan F_{tabel} yaitu $16,91 > F_{tabel}$ 3.23 atau tingkat sig $0,000 < 0,050$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima, artinya lingkungan kerja dan karakteristik individu secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh.
4. Besarnya sumbangan pengaruh variabel lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh adalah sebesar 46,4% ($0,464 \times 100\%$) terhadap kinerja karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh, sedangkan sisanya 53,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Saran

1. Untuk meningkatkan kinerja, maka diharapkan kepadakaryawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh perlu mengontrol emosional terhadap sesama karyawan, seperti tidak selalu mendahulukan kepentingan pribadi, saling berbagi antara sesama karyawan, dan hal-hal yang dapat membuat rekan kerja kecewa.

2. Untuk meningkatkan kinerja, diharapkan kepada karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh agar meningkatkan kemampuan, nilai, sikap dan minat agar mampu memenuhi ekspektasi dari atasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Cintia, E. , & Gilang, A. 2016, Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPPN Bandung I, *Jurnal Sosioteknologi* 15(1April)
- Chairy, P. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tirta Raya Abadi Medan. *Majalah Ilmiah Politeknik Mandiri Bina Prestasi* .
- Dewi, K. , S. & Frianto, A. 2013, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi, *Jurnal Ilmiah Manajemen* 1(4 Juli)
- Hadi, A. (2005). *Prinsip pengelolaan Pengambilan Sample lingkungan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Haryono, G. (2017). Pengaruh Kepuasan Atas Bauran Pemasaran Terhadap Loyalitas Pengunjung Pada Taman Wisata Bukit Khayangan Kota Sungai Penuh. *Benefita* , 2 (3), 169-178.
- Hidayat, R., & Cavorina, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan di PT. Cladtek BI Metal Manufacturing. *Journal of Business Administration* , 187-197.
- Hurriyati, R. (2010). *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nuraini. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Norianggono, P. , C. , Y. , Hamid, D. & Ruhana, I. 2014, Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra Di Surabay, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 8 (2 Maret)
- Priyatno, D. (2008). *Mandiri Belajar SPSS - Bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta : MediaKom.
- Putra, D. , S. , K. , B. , I. & Rahyuda, G. , A. 2015, Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di UPT. Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Denpasar. *E-jurnal Manajemen Unud*, 4 (9)
- Rahmawanti, P. , N. , Swasto, B. & Prasetya, A. 2014, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 8(2 Maret).
- Robbins, & Judge. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawan, J. (2013). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Awetama Bina Reksa . *AKMENBIS Akademi Akuntansi Permata Harapan* , 2, 55-70.
- Subyantoro, A. (2009). Karakteristik Individu, Karakteristik Perkerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada pengurus KUD di kabupaten Sleman). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* , 11, 11-19.
- Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.: PT. Buku Seru.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.