



PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INFRACOM TECHNOLOGY JAKARTA PUSAT

Ervina Damayanti¹

Universitas Pamulang

Angga Juanda²

Universitas Pamulang

Jl. Surya Kencana No. 1 pamulang Barat, Tangerang Selatan
ervina.damayanti19@gmail.com¹, dosen02240@unpam.ac.id²

Abstract. *This study aims to determine the influence of individual characteristics and work environment on employee performance at PT. Infracom Technology in Central Jakarta. The background of this study stems from the existence of work stress in individual characteristics and the suboptimal work environment, which are suspected to affect employee performance. The type of research used was quantitative research with an associative method. The population in this study was all 100 employees of PT. Infracom Technology in Central Jakarta. Data collection techniques were carried out by distributing questionnaires using a Likert scale, while data analysis was performed using SPSS version 26 software, which included validity tests, reliability tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (R^2). The results show that the career development variable (X_1) has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of $5.633 > t\text{-table} = 1.984$ and significance of $0.000 < 0.05$. The work environment variable (X_2) also has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of $3.515 > t\text{-table} = 1.984$ and significance of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, both variables have a significant effect on employee performance with a calculated F value = $63.453 > \text{table } F = 3.09$ and significance $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination value of 56.7% indicates that individual characteristics and work environment influence employee performance, while the remaining 44.3% is influenced by other factors. The results of this study emphasize the importance of continuous career development and a conducive work environment in improving employee performance at PT. Infracom Technology in Central Jakarta.*

Keywords: *Individual Characteristics, Work Environment, Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Infracom Technology Jakarta Pusat. Latar belakang penelitian ini berangkat dari kondisi masih adanya stress kerja pada karakteristik individu dan belum optimalnya lingkungan kerja yang diduga dapat memengaruhi kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Infracom Technology Jakarta Pusat yang berjumlah 100 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert, sedangkan analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 26 yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengembangan karier (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung = $5,633 > t \text{ tabel} = 1,984$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Variabel lingkungan kerja (X_2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung = $3,515 > t \text{ tabel} = 1,984$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan dengan nilai F hitung = $63,453 > F \text{ tabel} = 3,09$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi sebesar 56,7% menunjukkan bahwa pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan 44,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil penelitian ini menegaskan pentingnya pengembangan karier yang berkelanjutan dan lingkungan kerja yang kondusif dalam meningkatkan kinerja karyawan di pada PT. Infracom Technology Jakarta Pusat.

Kata kunci: Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen Sumber Daya Manusia atau Manajemen SDM adalah proses dan upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap Sumber Daya Manusia (SDM) yang dibutuhkan perusahaan dalam mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia tidak hanya berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, tetapi juga memastikan bahwa setiap individu dapat menjalankan perannya secara optimal sesuai kompetensi yang dimiliki. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan berdampak langsung pada peningkatan produktivitas, efisiensi kerja, serta keberlangsungan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya manusia menjadi komponen krusial yang menentukan keberhasilan instansi, organisasi, maupun perusahaan, karena keberadaannya sangat berpengaruh dalam dinamika mobilisasi komersial.

Tabel 1. 1
Hasil Pra-Survey Karakteristik Individu
Pada PT. Infracom Technology Jakarta Pusat

No	Pernyataan	Jawaban				Karyawan	Target%
		Ya	%	Tidak	%		
1	Ekstraversi						
	Tindakan untuk melakukan sosialisasi bersama orang sekitar	12	60%	8	40%	20	100%
2	Sifat Berhati-Hati						
	Tindakan dalam melakukan pertimbangan mendalam	13	65%	7	35%	20	100%
3	Neurotisme						
	Memiliki kepribadian dengan dilihat dari kemampuan untuk menghadapi masalah dan stres yang ada	6	30%	14	70%	20	100%
4	Sifat Yang Terbuka						
	Memiliki kepribadian untuk belajar hal-hal baru	9	45%	11	55%	20	100%
5	Gampang Untuk Diajak Melakukan Kesepakatan						
	Mempunyai karakter yang bersifat positif yaitu mudah untuk bekerja sama, memiliki sifat yang hangat, baik dan suka memberikan bantuan	15	75%	5	25%	20	100%

Sumber: Hasil Pra-Survey, Data Diolah Peneliti (2024)

Bedasarkan tabel 1.1 yaitu hasil data karakteristik individu PT. Infracom Technology Jakarta Pusat terlihat bahwa karakteristik individu karyawan masih belum optimal, terutama bila dilihat melalui lima indikator utama kepribadian. Pada indikator ekstraversi, hanya 60% karyawan yang menunjukkan kecenderungan aktif dalam bersosialisasi, sementara 40% lainnya lebih pasif. Rendahnya tingkat ekstraversi dapat berdampak pada proses komunikasi, kolaborasi tim, maupun koordinasi pekerjaan yang membutuhkan interaksi intensif. Pada indikator sifat berhati-hati, 65% karyawan dinilai sudah cukup teliti dan mempertimbangkan keputusan secara matang. Namun masih

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INFRACOM TECHNOLOGY JAKARTA PUSAT

terdapat 35% karyawan yang belum konsisten dalam menerapkan ketelitian, kedisiplinan, dan tanggung jawab dalam pekerjaan. Kondisi ini berpotensi menimbulkan kesalahan kerja, keterlambatan penyelesaian tugas, serta kurangnya akurasi dalam penyampaian informasi. Pada indikator neurotisme menunjukkan kondisi paling mengkhawatirkan. Sebanyak 70% karyawan berada pada kategori neurotisme tinggi, yang berarti mereka cenderung lebih mudah mengalami stres, cemas, kurang stabil secara emosional, dan sulit mengendalikan tekanan kerja. Neurotisme yang tinggi berpotensi menghambat kemampuan karyawan dalam membuat keputusan yang tepat, menyelesaikan pekerjaan secara optimal, dan menjaga hubungan kerja yang harmonis.

Tabel 1. 2
Hasil Pra-Survey Lingkungan Kerja Pada
PT. Infracom Technology Jakarta Pusat

No	Pernyataan	Jawaban				Karyawan	Target %
		Ya	%	Tidak	%		
1	Penerangan						
	Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja	8	40%	12	60%	20	100%
2	Suhu Udara						
	Tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda	11	55%	9	45%	20	100%
3	Suara Bising						
	Kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga sehingga menimbulkan kesalahan komunikasi dan dapat mengganggu ketenangan karyawan bekerja	17	85%	3	15%	20	100%
4	Ruang Gerak						
	Ruang kerja yang longgar dalam arti penempatan orang dalam suatu ruangan tidak menimbulkan perasaan sempit	15	75%	5	25%	20	100%
5	Keamanan Kerja						
	Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM)	13	65%	7	35%	20	100%

Sumber: Hasil Pra-Survey, Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 1.2 mengenai hasil pra-survey lingkungan kerja pada PT. Infracom Technology Jakarta Pusat, dapat diketahui bahwa kondisi lingkungan kerja yang dirasakan karyawan masih belum berada pada tingkat yang optimal. Hal ini terlihat dari lima indikator utama yang digunakan, yaitu penerangan, suhu udara, suara bising, ruang gerak, dan keamanan kerja. Ketidaksesuaian kondisi lingkungan kerja dengan standar kenyamanan dapat berdampak langsung pada konsentrasi, serta kinerja karyawan.

Tabel 1.3
Data Hasil Kinerja Karyawan
Pada PT. Infracom Technology Jakarta Pusat

Pernyataan	Target	2021	2022	2023
		Realisasi		
Pencapaian kualitas hasil pekerjaan	100%	60%	60%	65%
Pencapaian hasil pekerjaan dalam target waktu yang ditetapkan	100%	75%	60%	55%
Pencapaian hasil pekerjaan dengan menanggapi setiap ide atau gagasan dari rekan kerja (inisiatif)	100%	65%	55%	40%
Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan pedoman yang ada	100%	70%	69%	80%
Kemampuan dalam berkomunikasi	100%	50%	65%	70%

Sumber: Data PT. Infracom Technology Jakarta Pusat, tahun 2024

Tabel 1.3 menunjukkan data hasil kinerja karyawan PT. Infracom Technology Jakarta Pusat selama tahun 2021–2023 yang diukur melalui lima indikator utama, yaitu kualitas hasil pekerjaan, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan menyelesaikan pekerjaan, serta kemampuan berkomunikasi. Data tersebut memperlihatkan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan yang cukup signifikan dalam tiga tahun terakhir, yang menjadi indikasi adanya permasalahan internal perusahaan yang perlu dianalisis lebih mendalam.

Pada indikator kualitas hasil pekerjaan, capaian kinerja hanya berada pada angka 60% pada tahun 2021 dan 2022, kemudian meningkat sedikit menjadi 65% di tahun 2023. Meskipun terdapat peningkatan, angka tersebut masih jauh dari target kinerja sebesar 100%, sehingga menunjukkan bahwa ketelitian, akurasi, dan kualitas output karyawan masih perlu ditingkatkan. Pada indikator ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan bahkan menunjukkan tren penurunan yang lebih signifikan dari 75% pada tahun 2021 menjadi 60% pada tahun 2022 dan merosot ke 55% pada tahun 2023. Penurunan ini mengindikasikan beberapa kendala dalam manajemen waktu, beban kerja, keterampilan teknis, ataupun hambatan internal lain seperti koordinasi tim dan komunikasi antar departemen. Keterlambatan penyelesaian pekerjaan dapat berdampak pada terganggunya alur operasional perusahaan, menurunkan produktivitas, serta berpotensi menghambat target jangka pendek maupun jangka panjang perusahaan. Pada indikator inisiatif kerja menunjukkan penurunan dari 65% di tahun 2021 menjadi 55% pada tahun 2022 dan terus menurun hingga menyentuh angka 40% di tahun 2023. Penurunan ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan belum menunjukkan proaktivitas yang diperlukan dalam menjalankan tugas, kurang mampu memberikan ide atau solusi, dan cenderung bekerja hanya berdasarkan instruksi atasan. Rendahnya inisiatif menunjukkan bahwa budaya kerja kreatif dan inovatif belum berkembang optimal dalam lingkungan kerja perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Manajemen

Manajemen adalah sebuah proses untuk mengatur sesuatu yang dilakukan oleh sekelompok orang atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut dengan cara bekerja sama memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Secara etimologi, kata manajemen diambil dari bahasa prancis kuno, yakni “*management*” yang artinya adalah seni dalam mengatur dan melaksanakan. Manajemen dapat juga didefinisikan sebagai upaya perencanaan, pengkoordinasian, pengorganisasian, dan

pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efisien dan efektif. Efektif dalam hal ini adalah untuk mencapai tujuan sesuai perencanaan dan efisiensi untuk melaksanakan pekerjaan dengan benar dan terorganisir.

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

1. Pengertian Karakteristik Individu

Sebagai makhluk individu, setiap orang mempunyai karakter yang spesifik, dengan kata lain mempunyai kepribadian dan watak tertentu.

Karakteristik individu yaitu pada dasarnya individu yang satu dengan yang lain berbeda-beda. Berbagai perbedaan yang ditemui bisa bervariasi, dan hal tersebut dianggap menjadi keberagaman untuk menciptakan keserasian antar individu karena suatu lingkungan komunitas yang terdiri berbagai ragam individu dapat dijadikan menjadi alat pemersatu.

1. Pengertian Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk di perhatikan manajemen. Meskipun kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang samai saat ini kurang memperhatikan faktor ini.

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yaitu data penelitian yang diperoleh dari sampel penelitian dan dianalisis kemudian diolah sesuai dengan metode statistik yang digunakan, data yang diperoleh akan dibahas secara menyeluruh berdasarkan kenyataan yang terjadi di perusahaan, kemudian dibandingkan dengan konsep maupun teori-teori yang mendukung pembahasan, dan kemudian mengambil kesimpulan.

Menurut Sugiyono (2017:44) penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Desain kausalitas yang menjelaskan pengaruh atau membuktikan hubungan antara sebab dan akibat dari beberapa variabel yang diteliti.

Menurut Sugiyono (2016:35) kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan intrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.4 Populasi dan sampel

3.4.1. Populasi

Sugiyono (2019:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Menurut Sujarweni dalam Laeliah (2022:64) populasi adalah sebagai suatu kumpulan subjek, variabel, konsep, atau fenomena. Kita dapat meneliti setiap anggota populasi untuk mengetahui sifat populasi yang bersangkutan.

Pendapat diatas menjadi salah satu acuan bagi penulis untuk menentukan populasi objek penelitian. Populasi yang akan digunakan bahan penelitian tersebut adalah PT. Infracom Technology Jakarta Pusat dengan jumlah karyawan 100 orang.

3.4.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2021:127) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Menurut Sugiyono (2019:127) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh yaitu bagian dari keseluruhan populasi dijadikan sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini yaitu 100 karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.2.2 Pengujian Instrumen Data Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:148) instrumen penelitian alat untuk mengukur fenomena alam atau dan sosial yang diamati. Secara khusus, semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Instrumen ini digunakan sebagai alat mengukur dan mengumpulkan data tentang variabel.

1. Uji Validitas

a. Uji Validitas Variabel Karakteristik Individu (X_1)

Untuk mendapatkan analisis uji validitas variable karakteristik individu (X_1) dengan menggunakan SPSS versi 26 dengan kriteria sebagai berikut

- a. Jika r hitung $>$ r tabel maka seluruh butir pernyataan dikatakan valid.
- b. Jika r hitung $<$ r tabel maka seluruh butir pernyataan tidak valid.

2. Uji Reabilitas

Menurut Sugiyono (2017:130) “Metode jenis ini merupakan suatu metode untuk mencari reliabilitas internal (*internal consistensi*), dengan menganalisis reliabilitas alat ukur dari satu kali pengukuran. Uji reliabilitas penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* dengan signifikansi diatas 0,60 untuk mengukur reliabilitas variabel.

Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu indikator atau kuesioner yang digunakan sebagai jalur pengukuran variabel dapat diandalkan. Kriteria untuk pemeriksaan reliabilitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,60, maka instrumen reliabel.
- b. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,60, maka instrumen tidak reliabel.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi,

Tabel 4.15

Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INFRACOM TECHNOLOGY JAKARTA PUSAT

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		100	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	4.28023940	
Most Extreme Differences	Absolute	.040	
	Positive	.038	
	Negative	-.040	
Test Statistic		.040	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.963	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.958
		Upper Bound	.968

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26) 2025

Dari tabel di atas, dapat diketahui nilai signifikansi *Asymp Sig. (2-tailed)* = 0,200 adalah lebih besar dari 0,05 atau $0,200 > 0,05$, maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal. Ini berarti data memenuhi salah satu syarat penting dalam analisis regresi linear berganda.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.16
Output Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	4.559	3.351		1.361	.177		
Karakteristik Individu	.633	.112	.505	5.633	.000	.555	1.800
Lingkungan Kerja	.292	.083	.315	3.515	.001	.555	1.800

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2025)

Semua variabel independen memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10,00 yang menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas di antara variabel-variabel tersebut. Ini menandakan bahwa model regresi tidak mengalami gangguan dari korelasi tinggi antar variabel bebas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.17
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser
Coefficients^a

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2025)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INFRACOM TECHNOLOGY JAKARTA PUSAT

(Constant)	8.224	2.054		4.014	.000
Karakteristik Individu	-.090	.069	-.173	-.1.308	.194
Lingkungan Kerja	-.037	.051	-.095	-.723	.471

a. Dependent Variable: abs_res

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel Karakteristik Individu (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,194 dan Lingkungan Kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,471 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas

4. Uji Autokorelasi

Tabel 4.18
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.753 ^a	.567	.558	4.32414	1.804

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel di atas, nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 1,804. Menurut kriteria Durbin-Watson, apabila nilai DW mendekati angka 2, maka dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi pada model regresi. Dengan demikian, model regresi penelitian ini bebas dari masalah autokorelasi, sehingga asumsi independensi residual telah terpenuhi.

4.2.5 Pengujian Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:284) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka titik tolak ukur untuk merumuskan hipotesis adalah rumusan masalah dan kerangka berfikir.

1. Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Tabel 4.29
Output Hasil Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.559	3.351		1.361	.177
	Karakteristik Individu	.633	.112	.505	5.633	.000
	Lingkungan Kerja	.292	.083	.315	3.515	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2025)

- a. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan mempunyai nilai t hitung untuk variabel Karakteristik Individu adalah 5,633 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena t hitung 5,633 > t tabel 1,984 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, Ho₁ ditolak dan Ha₁ diterima.

- b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan mempunyai nilai t hitung untuk variabel Lingkungan Kerja adalah 3,515 dengan nilai signifikansi 0,001. Karena t hitung $3.515 > t$ tabel 1,984 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima.

2. Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4.30

Output Uji Hipotesis Simultan F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2372.916	2	1186.458	63.453	.000 ^b
	Residual	1813.724	97	18.698		
	Total	4186.640	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel 4.29 ANOVA^a di atas diketahui nilai diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($63,453 > 3,09$) hal ini juga diperkuat dengan p value $< sig$ 0,05 atau ($0,000 < 0,005$) dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Karakteristik Individu (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Infracom Technology Jakarta Pusat.

4.3 Pembahasan Penelitian

Berdasarkan penelitian hasil pengujian dan analisis data mengenai pengaruh Karakteristik Individu (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan penelitian hasil pengujian dan analisis data mengenai pengaruh Karakteristik Individu (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Infracom Technology Jakarta Pusat, maka dibahas penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh Karakteristik Individu (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 5,023 + 0,896 X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,651 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,512 atau sebesar 51,2% sedangkan sisanya sebesar 48,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($5,633 > 1,984$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 18,002 + 0,603 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,652 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,425 atau sebesar 42,5% sedangkan sisanya 57,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($3,515 > 1,984$). Dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

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

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Pengembangan Karier (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 4,559 + 0,633 (X1) + 0,292 X2$. Nilai koefisien korelasi menunjukkan adanya hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh nya secara simultan sebesar 56,7% sedangkan sisanya sebesar 44,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($63,453 > 3,09$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini, peneliti dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan rumusan masalah maka diketahui bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai t hitung $5,633 > t$ tabel $1,984$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.
2. Berdasarkan rumusan masalah maka diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai t hitung $3,515 > t$ tabel $1,984$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima.
3. Berdasarkan rumusan masalah maka diketahui bahwa Karakteristik Individu (X₁) dan Lingkungan kerja (X₂) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Infracom Teknologi Jakarta Pusat secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y), Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan nilai F hitung = $63,453$ lebih besar dari F tabel = $3,09$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,050$. Hal ini berarti H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, yang mengindikasikan bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Infracom Teknologi Jakarta Pusat.

1.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap tanggapan responden pada masing-masing variabel penelitian, diketahui bahwa terdapat beberapa indikator dengan nilai rata-rata terendah yang perlu mendapatkan perhatian khusus dari pihak perusahaan. Saran-saran berikut disusun untuk membantu meningkatkan beberapa aspek kepribadian karyawan yang perlu ditingkatkan agar dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan secara optimal di PT. Infracom Technology Jakarta Pusat.

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada pegawai PT. Infracom Technology Jakarta Pusat, sehingga hasilnya belum tentu dapat mewakili kondisi pada instansi lain.
2. Variabel penelitian hanya meliputi karakteristik individu dan lingkungan kerja, sedangkan masih terdapat faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan.
3. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sehingga memungkinkan adanya subjektivitas dalam jawaban responden.

4. Waktu pelaksanaan penelitian yang relatif singkat menyebabkan hasil penelitian masih terbatas dan belum sepenuhnya menggambarkan kondisi jangka panjang.

1.3 Saran

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap tanggapan responden pada masing-masing variabel penelitian, diketahui bahwa terdapat beberapa indikator dengan nilai rata-rata terendah yang perlu mendapatkan perhatian khusus dari pihak perusahaan. Saran-saran berikut disusun untuk membantu meningkatkan beberapa aspek kepribadian karyawan yang perlu ditingkatkan agar dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan secara optimal di PT Infracom Technology Jakarta Pusat.

1. Variabel Karakteristik Individu (X1)

Berdasarkan hasil Tabel 4.6, indikator dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “Saya merasa stress saat menghadapi tantangan dalam pekerjaan” dengan skor rata-rata sebesar 3,51. Hal ini menunjukkan bahwa Perusahaan disarankan untuk menyediakan program pengembangan diri yang berfokus pada *emotional intelligence* (kecerdasan emosional), seperti pelatihan pengelolaan stres, *stress management training*, atau *mindfulness program*. Dengan cara ini, karyawan dapat belajar mengendalikan emosi, mengelola stres kerja, dan tetap fokus pada tanggung jawabnya meskipun berada di bawah tekanan.

2. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan Tabel 4.7, indikator dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “Suara bising di lingkungan kerja tidak mengganggu fokus saya” dengan skor 3,08, yang menunjukkan bahwa kebisingan masih mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan melakukan penataan ruang kerja dengan memperhatikan peredaman suara serta pengaturan sumber kebisingan agar tercipta lingkungan kerja yang lebih tenang, nyaman, dan mendukung peningkatan fokus serta kinerja karyawan.

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 4.8, indikator dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “Saya dapat menyampaikan informasi pekerjaan dengan jelas kepada rekan kerja” dengan skor 3,34, yang menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi sebagian karyawan masih belum optimal. Oleh karena itu, perusahaan disarankan memberikan pelatihan komunikasi efektif serta menetapkan standar penyampaian informasi yang jelas dan terstruktur guna mengurangi kesalahpahaman, meningkatkan koordinasi tim, dan mendukung kelancaran proses kerja.

DAFTAR PUSTAKA

JURNAL:

- Aidah, D. L., & Juanda, A. (2025). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KEMENTERIAN LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN JAKARTA PUSAT. *Journal of Research and Publication Innovation*, 3(3), 180-191.
- Hidayat, R., & Cavorina, A. (2019). Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cladtek BI Metal Manufacturing. *Journal of Business Administration*, 1(2), 344–347.

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INFRACOM TECHNOLOGY JAKARTA PUSAT

- Iskandar (2019). Pengaruh karakteristik individu, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8 (1),112.
- Kustiari, D. A. T., & Suharjono. (2021). Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai di UPT Pengujian Sertifikasi Mutu Barang – Lembaga Tembakau Jember. *Jurnal Ilmiah Inovasi*, 15(3), 84–89.
- Neli, N., & Juanda, A. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Brawijaya Hospital Duren Tiga Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(12), 51-58.
- Pratama, A., Herni, Y., & Karlina, D. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Zulu Alpha Papa Jakarta Selatan. **Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 6*(4), 736–744.
- Puspita, Ajeng; Firdaus, Muhamad Azis; Rinda, Rachmatullaily Tinakartika. Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2020, 3.1: 1-10.
- Putri, Y. I., & Juanda, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pusat Universitas Terbuka Pondok Cabe Tangerang Selatan. *Spectrum: Multidisciplinary Journal*, 1(4), 341-357.
- Safiih, A. R., & Aprilia, F. (2025). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sen Global Indonesia. **JIIC: Jurnal Intelek Insan Cendekia*, 2*(2), 2666–2680.
- Sriwidodo, U., & Budiono, H. (2016). Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(2), 45–55.
- Suherman, A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja dosen di Tangerang Selatan. **J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 3*(5), 3329–3339.
- Syaleh, H., Nasution, R. N., Indriani, J. D., & Avis, M. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada PT BPR Rangkang Denai Kota Payakumbuh. *Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi*, 7(1), 58–60.
- Taufiq, Liana Dewi. 2015. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perwakilan Badan Kependudukan. *e-Jurnal Katalogis*, Volume 3 Nomor 8, (Agustus 2015).

BUKU:

1. Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Perilaku Organisasi*. (P. P. Lestari, Ed.) (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat
2. Iskandar. (2019). *Statistika Terapan Dengan Sistem SPSS*. Bandung: ITB Press
3. Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
4. Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava. Media
5. Afandi, R. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Zanafa Publishing.
6. Kristiawan, Y., Safitri, D., & Lestari, R. (2017). *Manajemen pendidikan*. Prenadamedia Group.
7. Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INFRACOM TECHNOLOGY JAKARTA PUSAT

8. Baruadi, R., Soleman, A., & Yusuf, M. (2020). *Manajemen pemerintahan*. CV Budi Utama.
9. Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah*. Bumi Aksara.
10. Tambunan, A. (2024). *Manajemen modern: Konsep dan aplikasi*. Prenadamedia Group.
11. Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta; Penerbit CAPS (Center for Academic Publishing Service).
12. Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung)*. Remaja Rosdakarya.
13. Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
14. Asjari, F., Putra, A., & Ramadhan, R. (2023). *Manajemen sumber daya manusia modern*. Bumi Aksara.
15. Sedarmayanti. 2019. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
16. Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
17. Wijaya, H. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin*.
18. Amir, M. (2016). *Manajemen kinerja sumber daya manusia*. Andi Offset.
19. Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
20. Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo
21. Sugiyono, (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kuantitatif R & D*. cetakan ke 1 Bandung: CV. Alfabeta
22. Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:
23. Kristiawan, M., Suryanti, I., SD, S. P., Muntazir, M., Ribuwati, Areli, A. J., Agustina, M. et. al. (2018). *Inovasi Pendidikan*. Jawa Timur: Wade Group National Publishing.
24. Sugiyono, (2021). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF dan R&D (M.Dr. Ir. Sutopo, S.Pd (ed); ke2 ed)*
25. Hajati, Dayat Ikhsan, Dwi Wahyu Artiningsih dan Hj. Nurul Wahyuni. 2018. *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Politeknik Kota Baru)*. Vol. 7, No. 1: 2018.
26. Asjari, F., Kurniawan, W. O., Dwijayanti, R., Anggraini, R. Z., Anggraini, A. P., Andreawan, A., & Almunawaroh, S. A. (2023). *Manajemen SDM (Sumber Daya Manusia)*. Mega Press Nusantara.
27. Laeliah, N. (2022). *Analisis variabel penelitian pendidikan* (hlm. 64). Universitas Negeri Yogyakarta.
28. Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
29. Irfanudin. (2021). *Analisis regresi dan uji autokorelasi menggunakan SPSS versi 26*. Universitas Negeri Malang.