

## **PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. OCEAN MEDIKA INDONESIA**

Eko Trianto

Universitas Islam Syekh-Yusuf, Tangerang  
etrianto@unis.ac.id

Hidayat Syah

Universitas Islam Syekh-Yusuf, Tangerang  
hsyah@unis.ac.id

Syifah Fauziah

Universitas Islam Syekh-Yusuf, Tangerang  
1806010062@students.unis.ac.id

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of individual characteristics, work environment and job satisfaction on employee performance at PT. Ocean Medika Indonesia. This study uses quantitative methods, the data collection process uses a questionnaire, the sampling technique used is a saturated sample where the number of samples is 90 respondents and the data is processed using the SPSS version 25 program. Based on the partial test, it shows that each of the three independent variables has a positive and significant effect on the dependent variable the significance value for each variable is less than 0.05. Meanwhile, based on the simultaneous test, it shows that all independent variables have a positive and significant*

**Keywords:** *Individual Characteristics, Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ocean Medika Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, proses pengumpulan data menggunakan kuesioner, teknik penentuan sampel yang digunakan merupakan sampel jenuh dimana jumlah sampel sebanyak 90 responden dan data diolah menggunakan program SPSS versi 25. Berdasarkan dari uji secara parsial menunjukkan masing-masing ketiga variabel bebas itu berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat dengan nilai signifikansi untuk masing-masing variabel yaitu kurang dari 0.05. Sedangkan, berdasarkan uji secara simultan menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan

**Kata Kunci:** Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

### A. Pendahuluan

Pada masa pandemi Covid-19 ini perusahaan dipaksa untuk terus tetap bertahan serta meningkatkan kinerja sumber daya manusia atau karyawannya walaupun banyak faktor yang menghambat berjalannya proses kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Maka perusahaan tersebut harus berusaha untuk merubah karyawannya agar menjadi lebih produktif (Arifudin & Rusmana, 2020:76). Oleh sebab itu, keterampilan serta pengetahuan karyawan yang tinggi sangat di perlukan dalam upaya pengelolaan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya..

Karakteristik individu terdiri dari kepribadian, sikap, tingkah laku atau karakter serta minat yang ada pada diri seseorang karyawan sebagai hasil dari pembawaannya terhadap lingkungan atau situasi kerja, apabila karyawan menjalankan pekerjaannya tidak dengan minat maka hasil yang dicapai juga tidak sesuai dengan yang telah ditentukan (Rahayu & Rushadiyati, 2021:72). Karakteristik individu itu ada yang bersifat positif seperti karyawan yang rajin, berkompetensi serta disiplin dalam bekerja dan mampu bersosialisasi untuk membangun keharmonisan antara individu lainnya maupun yang bersifat negatif seperti karyawan yang malas-malasan dalam bekerja, tidak disiplin dan tidak dapat membangun keharmonisan antara individu lainnya. Karakteristik yang dimiliki individu atau karyawan itu sangat beragam, akan tetapi perusahaan tetap harus memilih seorang karyawan yang memiliki karakteristik yang bersifat positif untuk kemudian disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan.

Lingkungan kerja pastinya memiliki pengaruh yang cukup besar

terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan proses produksi perusahaan, sehingga akan tetap mempengaruhi tingkat produktifitas perusahaan secara langsung ataupun tidak langsung (Saliding et al., 2019:75). Lingkungan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hubungan antar karyawan internal perusahaan baik itu hubungan karyawan dengan atasan maupun sebaliknya serta lingkungan fisik tempat kerja karyawan yang dapat mendorong proses bekerjanya. Apabila lingkungan kerja karyawan itu mendukung dalam menjalankan suatu kegiatan atau pekerjaan maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat.

Kepuasan Kerja dapat dirasakan oleh karyawan dengan melihat tingkat absensi yang rendah, pertukaran karyawan untuk jangka waktu yang pendek (*Turnover*) dan tingginya tingkat produktifitas karyawan (Amalia dkk., 2019:7). Apabila karyawan mengharapkan hal tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya, maka dirinya akan merasa puas karena apa yang di harapkannya dalam bekerja itu sudah tercapai.

Berdasarkan penelitian sebelumnya dari (Tambingon & Tewel, 2019) terdapat perbedaan dari hasil penelitian ini dimana karakteristik individu tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja yang menghasilkan nilai yang negatif tetapi signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, untuk variabel kepuasan kerja terdapat perbedaan hasil penelitian dari (Nabawi, 2019) yang menyatakan bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian tersebut dinamakan *research gap* atau adanya ketidaksesuaian dengan

penelitian yang penulis teliti. Oleh karena itu, penelitian ini mencoba melakukan penggabungan antara *Gap* tersebut terhadap seluruh variabel dalam suatu model penelitian. Dengan adanya ketidaksesuaian dari hasil-hasil penelitian terdahulu, penulis berharap dapat memberikan solusi untuk masalah-masalah terkait variabel yang diteliti dalam PT. Ocean Medika Indonesia agar adanya perbaikan yang berkesinambungan.

**B. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan simpulan yang berpengaruh terhadap setiap variabel. Menurut Kasiram dalam (Sujarweni, 2020:39) penelitian kuantitatif yaitu suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Untuk mendapatkan informasi dan data yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti, maka penulis melakukan penelitian di PT. Ocean Medika Indonesia Kabupaten Tangerang.

Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah karakteristik individu, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan, variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Pengukuran skala yang digunakan adalah skala likert. Populasi dan sampel merupakan seluruh karyawan PT. Ocean Medika Indonesia yang berjumlah 90 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner kemudian data yang diperoleh diolah menggunakan program SPSS versi 25.

**C. Hasil Penelitian dan Pembahasan Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

**Tabel 1. Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Unstandardized Residual
N	90
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

*Sumber: PT. Ocean Medika Indonesia (diolah) penulis 2022*

Berdasarkan hasil olah data tersebut menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0.200 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0.05.

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 2. Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Total_KI	.384	2.601
Total_LK	.325	3.079
Total_KK	.235	4.256

a. Dependent Variable: Total\_K  
*Sumber: PT. Ocean Medika Indonesia (diolah) penulis 2022*

Berdasarkan output data yang dihasilkan tersebut dapat dilihat bahwa nilai tolerance untuk variabel karakteristik individu (KI) sebesar 0.384, lingkungan kerja (LK) sebesar 0.325 dan kepuasan kerja (KK) sebesar 0.235 dari ketiga variabel tersebut menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0.10. Sedangkan, nilai VIF yang dihasilkan untuk variabel karakteristik individu sebesar 2.610, lingkungan kerja sebesar 3.079 dan kepuasan kerja sebesar 4.256 ketiga nilai VIF tersebut lebih kecil dari 10,

maka artinya data yang diperoleh tidak terjadi gejala multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model		Sig.
1	(Constant)	.001
	Total_KI	.645
	Total_LK	.759
	Total_KK	.173

a. Dependent Variable: Abs\_RES  
**Sumber: PT. Ocean Medika Indonesia(diolah) penulis 2022**

Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikansi ketiga variabel tersebut semuanya lebih dari 0,05. 0,645 untuk variabel karakteristik individu (X1), 0,759 untuk variabel lingkungan kerja (X2), dan 0,173 untuk variabel kepuasan kerja (X3). Maka dari itu, dapat dikatakan bahwa data tidak terjadi tanda-tanda heteroskedastisitas.

**Uji Regresi Linear Sederhana**

**Tabel 4. Uji Regresi Linear Sederhana X1 Terhadap Y**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model		Unstandardized Coefficients
		B
1	(Constant)	8.609
	Total_KI	.348

a. Dependent Variable: Total\_K  
**Sumber: PT. Ocean Medika Indonesia (diolah) penulis 2022**

Data tersebut dapat digunakan untuk membuat persamaan regresi yang ditunjukkan di bawah ini:

$$Y = 8.609 + 0.348 (X1)$$

Sehingga, dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Nilai konstanta yaitu 8.609 dan nilai *b* pada variabel karakteristik

individu (X1) yaitu 0.348 menyatakan bahwa nilai variabel tersebut menunjukkan angka positif yang artinya diantara variabel karakteristik individu (X1) berpengaruh secara positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

- 2) Variabel kinerja karyawan (Y) akan naik atau turun sebesar 0,348 ketika variabel karakteristik individu (X1) bertambah atau berkurang sebesar 1 poin.

**Tabel 5. Uji Regresi Linear Sederhana X2 Terhadap Y**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model		Unstandardized Coefficients
		B
1	(Constant)	3.530
	Total_LK	.443

a. Dependent Variable: Total\_K  
**Sumber: PT. Ocean Medika Indonesia (diolah) penulis 2022**

Data tersebut dapat digunakan untuk membuat persamaan regresi yang ditunjukkan di bawah ini:

$$Y = 3.530 + 0.443 (X2)$$

Sehingga, dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai konstanta sebesar 3,530 dan nilai *b* sebesar 0,443 yang menyatakan bahwa nilai variabel menunjukkan angka yang positif terhadap (Y).
- 2) Variabel kinerja karyawan (Y) akan naik atau turun sebesar 0,443 poin untuk setiap poin yang diubah oleh variabel lingkungan kerja (X2).

**Tabel 6. Uji Regresi Linear Sederhana X3 Terhadap Y**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model		Unstandardized Coefficients
		B
1	(Constant)	6.473
	Total_KK	.468

a. Dependent Variable: Total\_K  
**Sumber: PT. Ocean Medika Indonesia(diolah) penulis 2022**

Data tersebut dapat digunakan untuk membuat persamaan regresi yang ditunjukkan di bawah ini:  
 $Y = 6.473 + 0.468 (X3)$

Sehingga, dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Nilai konstanta yaitu 6.473 dan nilai *b* pada variabel kepuasan kerja (X3) yaitu 0.468 menyatakan bahwa nilai variabel tersebut menunjukkan angka positif yang artinya diantara variabel kepuasan kerja (X3) berpengaruh secara positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
- 2) Variabel kinerja karyawan (Y) akan naik atau turun sebesar 0,468 ketika variabel kepuasan kerja (X3) naik atau turun sebesar 1 poin.

**Uji Regresi Linear Berganda**

**Tabel 7. Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model		Unstandardized Coefficients
		B
1	(Constant)	1.922
	Total_KI	.097
	Total_LK	.252
	Total_KK	.154

a. Dependent Variable: Total\_K  
**Sumber: PT. Ocean Medika Indonesia(diolah) penulis 2022**

Data tersebut dapat digunakan untuk membuat persamaan regresi yang ditunjukkan di bawah ini:

$$Y = 1.922 + 0.097 (X1) + 0.252 (X2) + 0.154 (X3)$$

$$Y = 2.425$$

Sehingga, dapat disimpulkan

bahwa:

- 1) Nilai *constant* sebesar 1.922 bahwa apabila seluruh variabel independen (X) dianggap konstan yaitu karakteristik individu (X1), lingkungan kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) maka nilai variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan sebesar 1.922 dengan total hasil persamaan keseluruhan variabel diatas yaitu 2.425.
- 2) Variabel kinerja pegawai (Y) akan naik atau turun sebesar 0,097 ketika variabel karakteristik individu (X1) bertambah atau berkurang sebesar 1 poin.
- 3) Variabel kinerja karyawan (Y) akan naik atau turun sebesar 0,252 ketika variabel lingkungan kerja (X2) bertambah atau berkurang sebesar 1 poin.
- 4) Variabel kinerja karyawan (Y) akan naik atau turun sebesar 0,154 ketika variabel kepuasan kerja (X3) naik atau turun sebesar 1 poin.

**Uji Hipotesis**

**Uji Parsial (Uji t)**

Berdasarkan data pada penelitian ini diketahui  $t_{tabel}$  dengan nilai signifikansi 0.05 dan nilai *alpha* 0,025 yaitu sebesar 1.987 didapat dari rumus derajat kebebasan  $df = n - 3$ , dimana *n* tersebut merupakan jumlah sampel keseluruhan dan 3 merupakan jumlah variabel bebas yang digunakan sehingga nilai *df* yang dihasilkan adalah 87 (90-3) maka  $T_{tabel}$  pada jumlah *df* 87 adalah 1.987.

Berikut merupakan hasil perhitungan uji parsial (Uji t) menurut data yang didapatkan :

**Tabel 8. Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	T	Sig.
Total_KI	2.018	.047
Total_LK	4.249	.000
Total_KK	2.051	.043

a. Dependent Variable: Total\_K

Sumber: PT. Ocean Medika Indonesia(diolah) penulis 2022

Berdasarkan output yang dihasilkan pada tabel tersebut, menunjukkan bahwa:

- 1) Variabel Karakteristik Individu (X1)

Berdasarkan hasil penelitian,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima untuk variabel karakteristik individu (X1) yang memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,018 yang lebih tinggi dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,987 dan nilai signifikansi sebesar 0,047 yang lebih rendah dari nilai probabilitas yaitu 0,05. Alhasil, kinerja PT. Ocean Medika Indonesia dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel karakteristik individu (X1).

- 2) Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan hasil penelitian,  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima untuk variabel lingkungan kerja (X2) yang memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,249 lebih tinggi dari nilai  $t_{tabel}$  1,987 dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari nilai probabilitas dari 0,05. Alhasil, kinerja PT. Ocean Medika Indonesia dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel lingkungan kerja (X2).

- 3) Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Berdasarkan hasil penelitian,  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima untuk variabel kepuasan kerja (X3) yang memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,051 lebih tinggi dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,987 dan nilai signifikansi 0,043 yang lebih rendah dari nilai probabilitas dari 0,05. Alhasil, kinerja PT. Ocean Medika Indonesia dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel kepuasan kerja (X3).

**Uji Simultan (Uji F)**

Berdasarkan data pada penelitian ini diketahui  $F_{tabel}$  dengan nilai signifikansi 0.05 yaitu sebesar 2.71 diketahui dari rumus derajat kebebasan  $df = n-3-1$ , dimana n tersebut merupakan jumlah sampel keseluruhan dan 3 merupakan jumlah variabel bebas yang digunakan sehingga nilai df yang dihasilkan adalah 86 (90-3-1) maka  $F_{tabel}$  pada jumlah df 86 adalah 2.71.

Berikut merupakan hasil perhitungan uji simultan (Uji F) menurut data yang didapatkan :

**Tabel 9. Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>		
Model	F	Sig.
1 Regression	63.439	.000 <sup>b</sup>
Residual		
Total		

a. Dependent Variable: Total\_K

b. Predictors: (Constant), Total\_KK, Total\_KI, Total\_LK

Sumber: PT. Ocean Medika Indonesia(diolah) penulis 2022

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dan  $F_{hitung}$  63,439 lebih besar dari  $F_{tabel}$  2,71 sehingga,  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik individu (X1), lingkungan kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

(Y), atau ketiga variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh positif.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.830 <sup>a</sup>	.689	.678

a. Predictors: (Constant), Total\_KK, Total\_KI, Total\_LK

Sumber: PT. Ocean Medika Indonesia(diolah) penulis 2022

Berdasarkan dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* yaitu 0.678 dan variabel karakteristik individu, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja memiliki kontribusi secara simultan (bersamaan) menjelaskan pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai 68,9% dan 31,1% sisanya yang didapat dari 100% - 68,9% merupakan variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Pengukuran kekuatan pengaruh faktor lain dapat disebut sebagai nilai kesalahan (*e*).

**Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian ini mengenai pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa nilai *t<sub>hitung</sub>* lebih besar dari nilai *t<sub>tabel</sub>* yaitu 2.018 lebih besar dari 1.987 dengan nilai signifikansi pada variabel karakteristik individu sebesar 0.047 nilai tersebut lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05. Dapat disimpulkan bahwa *H<sub>0</sub>* ditolak dan *H<sub>1</sub>* diterima yang artinya terdapat pengaruh signifikan dan positif antara X1 terhadap Y. Oleh karena itu, X1 dapat meningkatkan Y dimana dengan tinggi sikap saling memahami karakteristik antar individu didalam perusahaan tersebut maka akan

menimbulkan rasa simpati satu sama lain dan kerjasama antar karyawan akan terjalin dengan baik sehingga, kinerja yang dihasilkan akan terus meningkat. Setiap individu memiliki karakteristik yang berbeda-beda dengan karakteristik tersebut karyawan dapat saling memahami satu sama dan menghindari terjadinya pecah belah antar kelompok individu.

Hasil pembahasan ini mendukung penelitian sebelumnya dari Hartiwi, A., Mulyadi, J., & Yudi, P., dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi Efektif, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Tambang Batubara Bukit Asam) menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tambang Batubara Bukit Asam (Agustina dkk., 2019:38).

**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Nilai *t<sub>hitung</sub>* lebih besar dari nilai *t<sub>tabel</sub>* yaitu 4,249 lebih besar dari 1,987 dengan nilai signifikansi pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,000 dan nilai tersebut lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 sesuai dengan temuan penelitian ini pada dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, *H<sub>0</sub>* ditolak dan *H<sub>2</sub>* diterima yang menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara tempat kerja dengan kinerja karyawan. Akibatnya, tempat kerja dapat menyediakan lingkungan yang aman dan nyaman bagi karyawan, sehingga akan menimbulkan semangat kerja secara keseluruhan. Lingkungan kerja memiliki peranan penting untuk mendukung produktivitas karyawan

agar kinerja yang dihasilkan akan terus meningkat.

Didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Muhammad, B. A., Adolfini, dan Merinda (Arifin et al., 2020:38) Peran lingkungan kerja, kemampuan kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Finance Tbk. Cabang Manado yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Buana Finance Tbk. Cabang Manado.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu 2,051 lebih besar dari 1,987 dengan nilai signifikansi pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,043 nilai tersebut lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 sesuai dengan temuan penelitian ini tentang hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Artinya terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara kinerja karyawan dengan kepuasan kerja. Oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Akibatnya, tingkat kebahagiaan karyawan dalam bekerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dihasilkan jika karyawan senang dengan apa yang ditawarkan perusahaan untuk pekerjaannya, maka dia akan termotivasi untuk bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan terus meningkat.

Hal ini mendukung penelitian terdahulu dari Iwan, Kurnia, W. dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bukit Sanomas yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan CV. Bukit Sanomas (Wijaya, 2018).

### **Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian ini mengenai pengaruh karakteristik individu, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ocean Medika Indonesia, bahwa nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  yaitu 63.439 lebih besar dari 2.71 dengan nilai signifikansi pada variabel kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima yang artinya secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara karakteristik individu, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ocean Medika Indonesia. Oleh karena itu, kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan dimana apabila tingkat kinerja yang dihasilkan karyawan itu baik maka produktivitas perusahaan akan berjalan dengan baik dan perusahaan akan terus berkembang di era persaingan pasar yang sedang terjadi.

Penelitian ini juga membuktikan bahwa secara berkesinambungan karakteristik individu, lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki peran yang mendukung atas kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan guna untuk memajukan suatu perusahaan. Sesuai dengan penelitian terdahulu dari Chintya, O. C., Putri, I. P. S., & Frihapma, S. A. dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang yang menyatakan bahwa semua

variabel bebas tersebut terdapat pengaruh signifikan dan positif terhadap variabel bebas (Charli dkk., 2020:9).

#### D. Simpulan

Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel karakteristik individu, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ocean Medika Indonesia. Sedangkan, secara simultan seluruh variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu karakteristik individu, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ocean Medika Indonesia.

Pada hasil Uji Parsial atau Uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel karakteristik individu terhadap kinerja karyawan sehingga, H1 diterima. Kinerja karyawan di PT. Ocean Medika Indonesia, berjalan dengan baik, karena setiap individu mampu bekerja dan menyesuaikan dengan lingkungan.

Pada hasil Uji Parsial atau Uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sehingga, H2 diterima. Lingkungan kerja yang sudah mendukung di PT. Ocean Medika Indonesia, dan berdampak pada kinerja karyawan.

Pada hasil Uji Parsial atau Uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sehingga, H3 diterima. Kinerja karyawan sudah berjalan dengan baik, kepuasan kerja sudah diterapkan di PT. Ocean Medika Indonesia.

Pada hasil Uji F menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel karakteristik individu, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sehingga, H4 diterima, PT. Ocean Medika Indonesia sudah berjalan dengan baik, dalam karakteristik individu, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja sudah diterapkan pada kinerja karyawan

#### E. Daftar Pustaka

- 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), 33–40. <https://doi.org/10.31602/atd.v3i1.1744>
- Amalia, F., Parwita, G. B. S., & Suryani, N. N. (2019). Pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja serta kinerja pegawai negeri sipil. *Forum Manajemen*, 17(1), 7–13.
- Arifin, M. B., Pandowo, M., Kerja, P. L., Kerja, K., Karakteristik, D. A. N., Terhadap, I., Karyawan, K., Pt, P., & Finance, B. (2020). Peran Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Buana Finance Tbk. Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(4), 31–40.

- Arifudin, O., & Rusmana, F. D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Bank Bri Syariah Kabupaten Subang. *Islamic Banking : Jurnal Pemikiran dan Pengembangan Perbankan Syariah*, 6(1), 35–46. <https://doi.org/10.36908/isbank.v6i1.134>
- Charli, C. O., Sari, P. I. P., & Ade, F. S. (2020). Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen The Influence OF THE WORK ENVIRONMENT, MOTIVATION, AND JOB SATISFACTION ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN DRINKING WATER (PDAM) IN Padang City. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(1), 1–11.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Saliding, M., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. MNS (Multi Nabati Sulawesi) Bitung. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 72. <https://doi.org/10.35797/jab.9.1.2019.23559.72-81>
- Tambingon, C. K., & Tewel, B. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Coco Prima Lelema Indonesia Effect of Work Environment, Individual Characteristics and Competence on Employee Performance of Pt Coco Prima Lelema. *Trang... 4610 Jurnal EMBA*, 7(4), 4610–4619.
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas. *Agora*, 6(2), 287109.