

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ANGKASA PURA AVIASI UNIT AIRPORT RESCUE FIREFIGHTING (ARFF) BANDAR UDARA KUALANAMU DELI SERDANG SUMATERA UTARA**

**Heri Armawi<sup>1</sup>, Toni Hidayat<sup>2</sup>, Wan Dian Safina<sup>3</sup>, Rukmini<sup>4</sup>**

<sup>1 2 3 4</sup>Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah

Email: [heriarmawi@umnaw.ac.id](mailto:heriarmawi@umnaw.ac.id)

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the effect of the physical work environment and individual characteristics on employee performance at PT Angkasa Pura Aviasi, Airport Rescue and Firefighting (ARFF) Unit, Kualanamu International Airport, Deli Serdang, North Sumatra. The research problem is based on the importance of improving employee performance, which is influenced by work environment conditions and individual characteristics. This study employs a descriptive method with a quantitative approach. The population as well as the sample consists of 81 employees, selected using a census technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results show that partially, the physical work environment has a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of 0.003 ( $< 0.05$ ) and a t-value of 3.107 ( $> 1.66$ ). Individual characteristics also have a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of 0.014 ( $< 0.05$ ) and a t-value of 2.520 ( $> 1.66$ ). Simultaneously, both independent variables have a significant effect on employee performance, as indicated by an F-value of 18.756 ( $> 3.11$ ) with a significance level of 0.000 ( $< 0.05$ ). The coefficient of determination (R Square) is 0.325, indicating that the physical work environment and individual characteristics explain 32.5% of the variance in employee performance, while the remaining 67.5% is influenced by other variables outside this study. This study contributes theoretically by reinforcing the concept that the work environment and individual characteristics are important determinants of employee performance. Practically, the findings provide insights for management to create a conducive work environment and optimize individual characteristics in order to improve employee performance sustainably.*

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

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura Aviasi Unit Airport Rescue Firefighting (ARFF) Bandara Kualanamu Deli Serdang, Sumatera Utara. Permasalahan dalam penelitian ini didasarkan pada pentingnya peningkatan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja dan karakteristik individu. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini berjumlah 81 karyawan dengan teknik sensus. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,003 ( $< 0,05$ ) dan t hitung 3,107 ( $>$

1,66). Karakteristik individu juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,014 ( $< 0,05$ ) dan  $t$  hitung 2,520 ( $> 1,66$ ). Secara simultan, kedua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai  $F$  hitung sebesar 18,756 ( $> 3,11$ ) dengan signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ). Nilai koefisien determinasi ( $R$  Square) sebesar 0,325 menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan karakteristik individu mampu menjelaskan 32,5% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya 67,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Penelitian ini memberikan kontribusi secara teoritis dalam memperkuat konsep bahwa faktor lingkungan kerja dan karakteristik individu merupakan determinan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta mengoptimalkan karakteristik individu karyawan guna meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

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

## I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset strategis dalam suatu perusahaan karena berperan sebagai penggerak utama seluruh aktivitas organisasi, mulai dari level operasional hingga manajerial. Peran SDM tidak dapat sepenuhnya digantikan oleh sumber daya lain, sehingga pengelolaannya menjadi faktor penentu keberhasilan perusahaan. Ruang lingkup manajemen SDM mencakup perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pengembangan karyawan, pengelolaan kinerja, serta sistem kompensasi dan insentif (Rubi Babullah, 2024). Dalam era persaingan global yang semakin ketat, kinerja SDM menjadi indikator utama dalam menilai keberhasilan organisasi. Kinerja karyawan mencerminkan tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja yang optimal tidak hanya menunjukkan kemampuan teknis, tetapi juga menggambarkan dedikasi, kedisiplinan, serta komitmen karyawan terhadap organisasi. Menurut Saleha et al. (Kholilah et al., 2024), kinerja merupakan gambaran tercapai atau tidaknya tujuan organisasi. Karena setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda, maka pencapaian kinerja bersifat individual dan dipengaruhi oleh kapasitas masing-masing dalam menyelesaikan tugas yang diberikan (Sari et al., 2023).

PT Angkasa Pura Aviassi, khususnya Unit *Airport Rescue Firefighting* (ARFF) di Bandara Kualanamu Deli Serdang, merupakan unit kerja yang menuntut kesiapan fisik, mental, serta kinerja tinggi, mengingat perannya yang krusial dalam menjaga keselamatan dan keamanan penerbangan. Tingginya tuntutan kerja pada unit ini menjadikan kinerja karyawan sebagai faktor yang sangat penting untuk diperhatikan. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, terutama lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja memiliki hubungan yang erat dengan manusia karena individu akan selalu berupaya beradaptasi dengan kondisi lingkungan tempat mereka bekerja. Lingkungan kerja fisik yang tidak nyaman dapat menurunkan konsentrasi, motivasi, dan produktivitas karyawan. Menurut (Danisa & Nurul, 2023), lingkungan kerja fisik dan nonfisik memiliki pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Hasil pra survei lingkungan kerja fisik pada Unit ARFF menunjukkan bahwa aspek pencahayaan masih belum optimal. Sebagian besar responden menyatakan ketidaksetujuan terhadap kondisi pencahayaan di ruang kerja, yang berpotensi mengganggu kenyamanan dan efektivitas kerja. Kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung secara fisik dapat menurunkan motivasi serta konsentrasi karyawan, sehingga berdampak pada penurunan kinerja (Saputera & Pamungkas, 2025). Selain lingkungan kerja fisik, karakteristik individu juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Karakteristik individu mencakup aspek seperti motivasi,

kemampuan fisik dan mental, inisiatif, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan. Menurut Ilham (Amanda et al., 2024), karakteristik individu dapat digunakan untuk memprediksi perilaku dan kehidupan kerja seseorang, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja organisasi. Menurut Robins (Djuari et al., 2024) karakteristik individu merupakan perbedaan yang dimiliki oleh setiap karyawan, yang memengaruhi cara mereka bertindak dan berperilaku dalam lingkungan kerja.

Hasil pra survei menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang memiliki motivasi kerja rendah, yang dapat berdampak pada kurangnya inisiatif dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas. Rendahnya motivasi kerja berpotensi menurunkan kualitas kinerja secara keseluruhan karena motivasi merupakan pendorong utama perilaku kerja (Elsa Dewi Farantika et al., 2024).

Pra survei kinerja karyawan juga menunjukkan adanya permasalahan terkait kesiapan dalam merespons kondisi yang membutuhkan penanganan segera. Padahal, kesiapan merupakan salah satu indikator penting kinerja, khususnya pada unit kerja yang berhubungan langsung dengan situasi darurat seperti ARFF. Karyawan yang sigap menunjukkan kesiapan, penguasaan prosedur kerja, serta kemampuan mengambil keputusan secara cepat dan tepat. Sebaliknya, kurangnya kesiapan dapat menghambat pelaksanaan tugas dan berpotensi membahayakan keselamatan kerja. Menurut Mangkunegara (Nur Safitri & Kasmari, 2022), salah satu indikator kinerja karyawan adalah kemampuan bekerja secara mandiri sesuai peran dan tanggung jawabnya tanpa harus selalu menunggu arahan. Berdasarkan kondisi tersebut, peningkatan kinerja karyawan pada Unit ARFF tidak dapat dilepaskan dari upaya perbaikan lingkungan kerja fisik serta pengelolaan karakteristik individu karyawan secara optimal. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh lingkungan kerja fisik dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di PT Angkasa Pura Aviassi Unit *Airport Rescue Firefighting* (ARFF) Bandara Kualanamu Deli Serdang Sumatera Utara.

Di sisi lain, hasil penelitian terdahulu menunjukkan temuan yang tidak sepenuhnya konsisten. Beberapa penelitian seperti (Rizali, 2024) dan (Pramaswara & Priatna, 2021) menemukan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian internasional (Shaari et al., 2022) menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja relatif lemah dan dipengaruhi oleh faktor lain seperti komunikasi dan jam kerja. Selain itu, penelitian (Djuari et al., 2024) menegaskan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja, tetapi penelitian (Kunanti et al., 2022) menunjukkan bahwa pengaruh tersebut menjadi lebih kuat ketika dimediasi oleh kompetensi. Perbedaan temuan ini menunjukkan adanya inkonsistensi hasil penelitian, sehingga perlu dilakukan pengujian kembali dalam konteks dan objek yang berbeda.

Selanjutnya, penelitian (Andriawan et al., 2025) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik, karakteristik individu, dan *job description* secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan. Namun, penelitian ini tidak memasukkan variabel *job description* agar lebih fokus pada dua variabel utama. Penelitian (Maurizio Zanardi & O.Brusa, 2023) juga menemukan pengaruh signifikan kedua variabel, tetapi dilakukan pada sektor medis yang memiliki karakteristik pekerjaan berbeda dengan ARFF. Oleh karena itu, konteks pekerjaan dengan risiko tinggi seperti pada unit ARFF menjadi penting untuk dikaji secara khusus karena tuntutan kerja yang berbeda dapat menghasilkan hubungan variabel yang berbeda pula. Dengan demikian, berdasarkan adanya fenomena empiris, inkonsistensi hasil penelitian terdahulu, serta pentingnya memahami mekanisme hubungan antar variabel, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh lingkungan kerja fisik dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di PT Angkasa Pura Aviassi Unit *Airport Rescue Firefighting* (ARFF) Bandara Kualanamu Deli Serdang Sumatera Utara.

**II. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk menjelaskan dan menganalisis hubungan antar variabel berdasarkan data numerik. Menurut (Sugiyono, 2020), pendekatan kuantitatif berlandaskan pada aliran positivisme dan digunakan untuk melakukan penelitian terhadap populasi atau sampel tertentu. Pendekatan kuantitatif berlandaskan pada pandangan positivisme, di mana fenomena penelitian dapat diukur secara objektif dan dianalisis secara statistik guna menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Data penelitian dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala angka sebagai instrumen utama. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Angkasa Pura Aviassi Unit *Airport Rescue Firefighting* (ARFF) Bandara Kualanamu Deli Serdang – Sumatera Utara yang berjumlah 81 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus (total sampling), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan sama dengan jumlah populasi, yaitu 81 responden. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Angkasa Pura Aviassi Unit ARFF Bandara Kualanamu Deli Serdang, Sumatera Utara, yang beralamat di Jl. Ps. Enam Kuala Namu, Kecamatan Beringin, Kabupaten Deli Serdang. Teknik analisis data meliputi uji statistik deskriptif dan inferensial, seperti uji t (parsial), uji F (simultan).

**III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Karakteristik	Jumlah	Persentase
1.	Jenis Kelamin	Perempuan	8 orang 9,88%
		Laki-Laki	73 orang 90,12%
	<b>Total</b>	<b>81 orang</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data diolah Penulis, 2026

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa seluruh responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan sebanyak 8 orang (9,88%) dan laki-laki sebanyak 73 orang (90,12%).

**Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No.	Karakteristik	Jumlah	Persentase
1.	Usia	20 – 30	20 24,69%
		31 – 40	34 41,98%
		41 – 50	22 27,16%
		> 50	5 6,17%
		<b>Total</b>	<b>81 orang</b>

Sumber : Data diolah Penulis, 2026

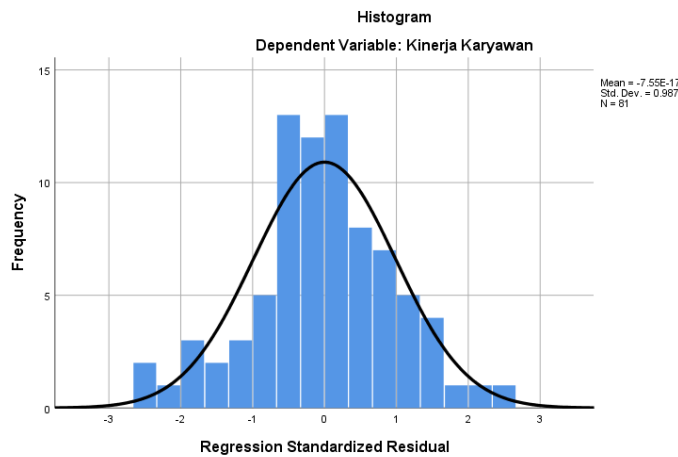
Berdasarkan data di atas diperoleh sebanyak 20 orang (24,69%) kisaran responden berumur 20 – 30 tahun, 34 orang (41,98%) berumur 31 – 40 tahun, 22 orang (27,16%) berumur 41 – 50 tahun, dan 5 (6,17%) berumur >50 tahun.

**Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No.	Karakteristik	Jumlah	Persentase
1	Pendidikan	SMA/SMK	36 orang 44,44%
		D3	21 orang 25,93%
		S1/D4	22 orang 27,16%
		S2	2 orang 2,47%
		S3	- -
		<b>Total</b>	<b>81 orang</b>

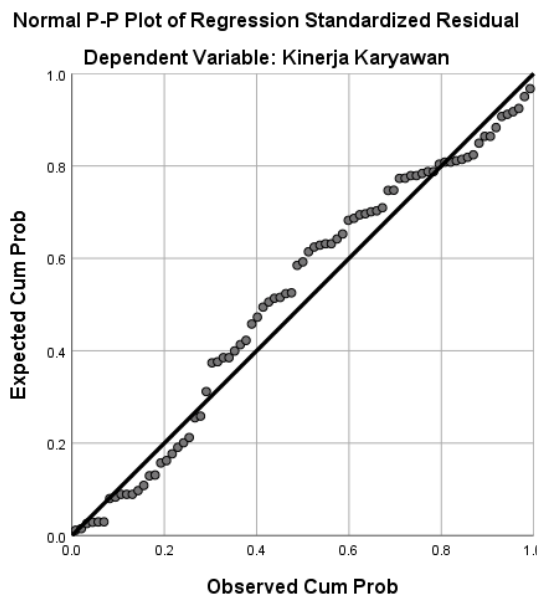
Sumber : Data diolah Penulis, 2026

Berdasarkan data di atas diperoleh sebanyak 36 orang (44,44%) berpendidikan sebanyak SMA/SMK, 21 orang (25,93%), 22 orang (27,16%) S1/D4, dan 2 orang (2,47%) S2.



**Gambar 1. Histogram**

Berdasarkan gambar tersebut, sebaran data membentuk pola yang menyerupai kurva lonceng (*bell-shaped*). Distribusi data tampak terpusat di bagian tengah dan tidak menunjukkan kecenderungan kemiringan ke kiri maupun ke kanan. Dengan demikian, histogram pada penelitian ini dapat disimpulkan menunjukkan distribusi data yang normal.



**Gambar 2. Normal P-Plot**

Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh data menyebar mengikuti arah garis diagonal. Selanjutnya, pengujian normalitas dilakukan menggunakan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov* untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal. Kriteria pengujian menyatakan bahwa data dikategorikan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil pengujian tersebut disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Menggunakan Metode One-KS**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.98667275
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.050
	Negative	-.083
Test Statistic		.083
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: Data diolah Penulis, 2026

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel tersebut, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas atau berdistribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

Secara umum, pengujian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan atau korelasi antar variabel independen. Indikasi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Model regresi yang baik seharusnya terbebas dari gejala multikolinearitas antar variabel independen. Hasil pengujian multikolinearitas pada penelitian ini disajikan sebagai berikut.

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.007	2.535		1.975	.052		
	Lingkungan Kerja Fisik	.343	.110	.354	3.107	.003	.667	1.498
	Karakteristik Individu	.266	.106	.287	2.520	.014	.667	1.498

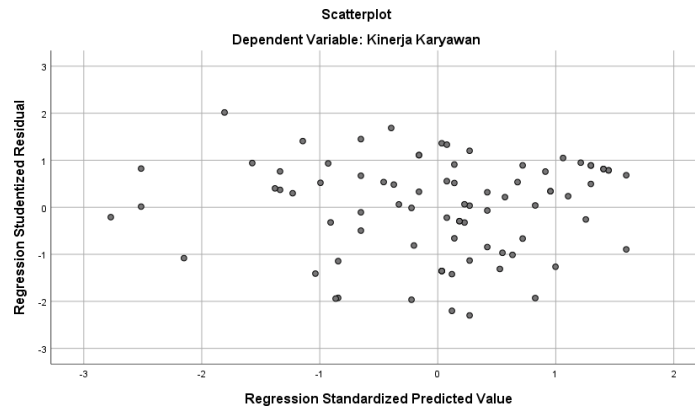
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah Penulis, 2026

Dapat diketahui melalui tabel di atas, terlihat bahwa nilai Tolerance > 0,1 (0,667 > 0,1) dan nilai VIF < 10,00 (1,498 < 10,00). Sehingga dapat dijelaskan bahwa penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengidentifikasi adanya perbedaan varians residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam suatu model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas agar dapat dinyatakan memenuhi kriteria kelayakan. Hasil pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut.



**Gambar 3. Scatterplot**

Berdasarkan gambar tersebut, titik-titik data tampak menyebar secara acak di sekitar garis nol pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y. Hasil pengujian menggunakan analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut.

**Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.007	2.535		1.975	.052		
	Lingkungan Kerja Fisik	.343	.110	.354	3.107	.003	.667	1.498
	Karakteristik Individu	.266	.106	.287	2.520	.014	.667	1.498

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah Penulis, 2026

$$Y = 5,007 + 0,343X_1 + 0,266X_2$$

dengan keterangan bahwa Y merupakan Kinerja Karyawan, X<sub>1</sub> adalah Lingkungan Kerja Fisik, dan X<sub>2</sub> adalah Karakteristik Individu. Adapun interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 5,007 menunjukkan bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>) dan Karakteristik Individu (X<sub>2</sub>) bernilai nol, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) diperkirakan sebesar 5,007.
2. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>) sebesar 0,343 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Lingkungan Kerja Fisik akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,343, dengan asumsi variabel lain bersifat konstan.
3. Koefisien regresi variabel Karakteristik Individu (X<sub>2</sub>) sebesar 0,266 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel Karakteristik Individu akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,266, dengan asumsi variabel lainnya tidak mengalami perubahan.

**Uji Hipotesis**

**Uji Parsial (t)**

Dalam pengujian ini, koefisien regresi yang digunakan dalam persamaan regresi diperoleh dari hasil pengolahan data sampel yang telah ditentukan. Uji parsial (uji t) dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual, dengan membandingkan nilai *t* hitung dengan nilai *t* tabel. Pengambilan keputusan pada uji ini dilakukan pada tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5%. Derajat kebebasan (*degree of freedom/df*) dihitung berdasarkan jumlah sampel dikurangi jumlah variabel, yaitu  $81 - 3 = 79$ . Berdasarkan nilai *df* tersebut, diperoleh nilai *t* tabel sebesar **1,66** sebagai dasar dalam pengujian hipotesis.

**Tabel 7. Hasil Uji Parsial (t)**

		Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.007	2.535		1.975	.052		
	Lingkungan Kerja Fisik	.343	.110	.354	3.107	.003	.667	1.498
	Karakteristik Individu	.266	.106	.287	2.520	.014	.667	1.498

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah Penulis, 2026

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) pada tabel koefisien regresi, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,003, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Selain itu, nilai *t* hitung sebesar 3,107 lebih besar dibandingkan nilai *t* tabel sebesar 1,66. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Variabel Karakteristik Individu ( $X_2$ ) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,014, yang juga lebih kecil dari 0,05, sehingga menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai *t* hitung sebesar 2,520 lebih besar dari nilai *t* tabel 1,66, sehingga dapat disimpulkan bahwa Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Uji F**

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen dalam penelitian secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan didasarkan pada perbandingan nilai *F* hitung dengan *F* tabel serta tingkat signifikansinya. Adapun hasil pengujian *F* dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut.

**Tabel 8. Hasil Uji F (simultan)**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	252.610	2	126.305	18.756	.000 <sup>b</sup>
	Residual	525.266	78	6.734		
	Total	777.877	80			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah Penulis, 2026

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai *F* hitung sebesar **18,756**. Dengan derajat kebebasan pembilang dan penyebut sesuai ketentuan, diketahui bahwa nilai *F* tabel sebesar **3,11**. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai *F* hitung lebih besar dibandingkan *F* tabel ( $18,756 > 3,11$ ) dengan tingkat signifikansi sebesar **0,000**, yang lebih kecil dari **0,05**. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

**Uji Koefisien Determinasi**

Secara umum, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel dependen dalam penelitian. Variabel independen dikatakan memiliki kemampuan yang baik apabila nilai koefisien determinasi yang dihasilkan menunjukkan persentase yang tinggi, sehingga mampu menjelaskan variabel dependen secara optimal.

**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.570 <sup>a</sup>	.325	.307	2.59503

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

Sumber: Data diolah Penulis, 2026

Berdasarkan tabel Model Summary yang disajikan, diketahui bahwa nilai R Square dalam penelitian ini sebesar 0,325. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu Lingkungan Kerja Fisik dan Karakteristik Individu, secara simultan mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 32,5%. Sementara itu, sebesar 67,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja fisik merupakan segala kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kenyamanan, keselamatan, dan efektivitas karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja fisik yang baik mencakup pencahayaan, sirkulasi udara, kebersihan, tata ruang, serta fasilitas kerja yang memadai. Berdasarkan hasil uji t, variabel Lingkungan Kerja Fisik (*X*<sub>1</sub>) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,003, yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai t hitung sebesar 3,107 yang lebih besar dibandingkan nilai t tabel 1,66. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (*Y*), sehingga hipotesis pertama (*H*<sub>1</sub>) dinyatakan diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja fisik yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat meningkatkan konsentrasi, mengurangi kelelahan, serta menumbuhkan semangat kerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rizali, 2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tabalong. Selain itu, penelitian (Praswara & Priatna, 2021) juga menemukan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa juga

diperkuat oleh penelitian (Shaari et al., 2022) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik yang kondusif berperan penting dalam meningkatkan performa kerja karyawan.

## 2. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan

Karakteristik individu merupakan ciri khas yang melekat pada setiap karyawan, seperti kemampuan, sikap, kepribadian, nilai, dan motivasi kerja, yang membedakan satu individu dengan individu lainnya. Perbedaan karakteristik individu dapat mempengaruhi cara karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan mencapai target kinerja. Berdasarkan hasil uji t, variabel Karakteristik Individu ( $X_2$ ) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,014, yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai t hitung sebesar 2,520 yang lebih besar dibandingkan nilai t tabel 1,66. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga hipotesis kedua ( $H_2$ ) dinyatakan diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan dengan karakteristik individu yang baik, seperti sikap positif, kemampuan kerja yang memadai, serta tanggung jawab yang tinggi, cenderung mampu menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Karakteristik individu yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan akan memudahkan karyawan dalam menjalankan tugas secara efektif. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian (Djuari et al., 2024) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian (Kunanti et al., 2022) juga menemukan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui mediasi kompetensi. Hasil ini juga didukung oleh penelitian (Andriawan et al., 2025) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

## 3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja fisik dan karakteristik individu merupakan dua faktor penting yang saling berkaitan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung karakteristik individu karyawan untuk bekerja secara optimal, sedangkan karakteristik individu yang positif akan memaksimalkan pemanfaatan lingkungan kerja yang tersedia. Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 18,756, yang lebih besar dibandingkan nilai F tabel sebesar 3,11, dengan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Karakteristik Individu secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis ketiga ( $H_3$ ) dinyatakan diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil dari kombinasi antara kondisi lingkungan kerja fisik yang mendukung dan karakteristik individu karyawan yang baik. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Andriawan et al., 2025) serta (Maurizio Zanardi & O.Brusa, 2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan karakteristik individu secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$  serta nilai t hitung  $3,107 > t$  tabel 1,66, sehingga hipotesis pertama ( $H_1$ ) dapat diterima. Selain itu, Karakteristik Individu ( $X_2$ ) juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai signifikansi  $0,014 < 0,05$  dan t hitung  $2,520 > t$  tabel 1,66, sehingga hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima. Secara simultan, kedua variabel independen, yaitu Lingkungan Kerja Fisik dan Karakteristik Individu, memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), yang ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar  $18,756 > F$  tabel 3,11

serta tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga hipotesis ketiga (H3) dinyatakan diterima. Dari sisi praktis, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap peningkatan kualitas lingkungan kerja fisik yang aman, nyaman, dan ergonomis, seperti pencahayaan yang memadai, sirkulasi udara yang baik, serta fasilitas kerja yang mendukung. Di samping itu, pengembangan karakteristik individu karyawan melalui pelatihan, pembinaan, serta evaluasi kinerja yang berkelanjutan juga menjadi langkah penting untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Secara teoritis, temuan ini memperkuat pandangan dalam manajemen sumber daya manusia bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari interaksi antara faktor eksternal dan faktor internal. Lingkungan kerja fisik sebagai faktor eksternal dan karakteristik individu sebagai faktor internal terbukti memiliki peran yang saling melengkapi dalam memengaruhi kinerja karyawan. Namun demikian, penelitian ini masih memiliki keterbatasan, antara lain hanya menggunakan dua variabel independen serta dilakukan pada satu objek penelitian dengan jumlah responden yang terbatas, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan secara luas. Selain itu, masih terdapat variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan yang belum diteliti, seperti kepemimpinan, kompensasi, motivasi kerja, dan budaya organisasi. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel-variabel lain yang relevan, menggunakan pendekatan analisis yang lebih kompleks seperti model mediasi atau moderasi, serta memperluas objek penelitian agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih tinggi.

## V. REFERENSI

- Amanda, M. D., Ellyawati, N., & Sutrisno. (2024). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karisma Rancangan Pratama Samarinda Kalimantan Timur. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(11), 1–23.
- Andriawan, A. R., Ruslan, M., & Setiawan, L. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Karakteristik Individu, Dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Cabang Bulukumba. *Journal of Economy Business Development*, 3(1), 01–07. <https://doi.org/10.56326/jebd.v3i1.2552>
- Danisa, D., & Nurul, K. (2023). Kajian Teoritis Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Management Bussiness Innovation Conference*, 3(1), 74–85.
- Djuari, Kristiawati, I., Prastyorini, J., & Mudayat. (2024). Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aperindo Prima Mandiri Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis (JUTRANIS)*, 1(1), 1–19.
- Elsa Dewi Farantika, Dani Nisrina Maulida, Tri Wahyuni Lestari, Elga Yohana Azzahra, Ihza Maisan Ghifari, Advan Nur Widya, Salma Qurratul'ain, & Sunarti Sunarti. (2024). Dampak Motivasi Terhadap Penilaian Kerja Dalam Organisasi. *Jurnal Transformasi Bisnis Digital*, 1(4), 108–119. <https://doi.org/10.61132/jutrabidi.v1i4.241>
- Kholilah, Muslimin, A., Bitu, D., & Fitantina. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan J&T Ekspres. *MOTIVASI Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 9(1), 19. <https://doi.org/10.32502/mti.v9i1.7884>
- Kunanti, W. S., Nasharuddin, Wulandari, W., & Hermawati, A. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kompetensi Karyawan (Studi Pada Karyawan Departemen Liquid PT Indolakto Di Purwosari). *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(1), 15–24. <https://doi.org/10.2307/2308901>
- Maurizio Zanardi, & O.Brusa, J. (2023). the Effect of Work Environment and Individual Characteristics on Medical Medical Employee Performance At Pt Sari Tani Sumatra. *MEDALION JOURNAL: Medical Research, Nursing, Health and Midwife Participation*, 4(1), 15–21. <https://doi.org/10.59733/medalion.v4i1.68>

- Nur Safitri, A., & Kasmari. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25.
- Pramaswara, A. S., & Priatna, I. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Planetmas Adidaya Boga. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(3), 339. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i3.11140>
- Rizali, R. S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tabalong. *Jurnal STIA TABALONG*, 7(1), 689–700. <https://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB/article/view/1011>
- Rubi Babullah. (2024). Mengenal Sumber Daya Manusia (SDM): Pengertian Dan Fungsinya. *Jurnal Arjuna : Publikasi Ilmu Pendidikan, Bahasa Dan Matematika*, 2(4), 187–204. <https://doi.org/10.61132/arjuna.v2i4.1104>
- Saputera, A. E., & Pamungkas, I. B. (2025). *Terhadap Kinerja Karyawan Pt Astro Technologies Indonesia Pada Divisi Hub Tangerang City The Influence Of Work Motivation And Physical Work Environment On The Performance Of PT Astro Technologies Indonesia Employees In The Tangerang City Hub Division*. 4153–4166.
- Sari, N. G. A. A. D. Y., Suardhika, I. N., & Rihayana, I. G. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu, Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Vegas Viva Ventury Bali. *Values*, 4(1), 166–178.
- Shaari, R., Sarip, A., & Ramadhinda, S. (2022). A Study of The Influence of Physical Work Environments on Employee Performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 12(12), 1734–1742. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v12-i12/15975>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sutopo (ed.)). Penerbit Alfabeta.