

## **PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SERBUK JAYA ABADI**

**Via Lailatur Rizki<sup>1</sup>, Siti Nur Azizatul Luthfiyah<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang

<sup>2</sup>Manajemen Bisnis Syariah, Universitas Islam Jember  
vialailaturrizki@gmail.com

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, kualitas kehidupan kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Serbuk Jaya Abadi di Kota Lumajang. Pengumpulan data didapatkan melalui penyebaran kuisioner dan wawancara pada responden dengan metode pengambilan sampel slovin yaitu 60 karyawan. Hasil data diolah menggunakan alat analisis regresi linier berganda yaitu variabel karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kualitas kehidupan kerja dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Karakteristik Individu; Kualitas Kehidupan Kerja, Fasilitas Kerja, Kinerja Karyawan

### **Abstract**

This study aims to determine the effect of individual characteristics, quality of work life and work facilities on the performance of employees at PT. Serbuk Jaya Abadi in Lumajang City. Data collection was obtained through the distribution of questionnaires and interviews with respondents using the Slovin sampling method, which involved 60 employees. The data were analyzed using multiple linear regression analysis, which showed that individual characteristics did not significantly influence employee performance. However, quality of work life and work facilities significantly influenced employee performance.

Keywords: Individual Characteristics; Quality Of Work Life, Work Facilities, Employee Performance

### **A. PENDAHULUAN**

Dinamika dunia kerja dan perkembangan lingkungan kerja yang cepat menuntut perusahaan lebih fokus pada pengelolaan sumber daya manusia. Kinerja karyawan memegang peranan penting dan menjadi faktor krusial dalam keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Terlebih di tengah persaingan bisnis yang kompetitif saat ini, perusahaan perlu memahami berbagai aspek dan faktor yang dapat memengaruhi performa atau kinerja karyawannya. Kinerja yang optimal seringkali dipengaruhi oleh sejumlah faktor kompleks, di antaranya karakteristik

individu, kualitas kehidupan kerja, serta fasilitas kerja adalah acuan operasional perusahaan guna mencapai kinerja terbaik karyawan. Kinerja dalam suatu organisasi menjadi perhatian utama bagi manajer dan pemimpin karena kinerja yang baik merupakan kunci kesuksesan perusahaan. Kinerja adalah sesuatu hal yang didapatkan secara kualitas dan kuantitas yang didapatkan oleh karyawan dari menjalankan pekerjaan atau tugas sesuai tanggung jawab yang dibebankan (Suyono, Bakhtiar Abbas, 2024). Untuk pencapaian kinerja sesuai dengan tujuan perusahaan, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan yaitu dengan mengenali faktor-faktor yang memiliki peran dalam menentukan kinerja. Salah satunya melalui karakteristik individu pada karyawan. Karakteristik individu ialah ciri dalam diri individu dan dapat membedakan individu dengan yang lainnya. Karakteristik individu ialah proses psikologis yang memengaruhi individu dalam memperoleh, mengonsumsi, dan merespon barang, jasa serta pengalaman. Serta merupakan faktor internal yang mendorong dan memengaruhi tindakannya (Annisa Desty Puspatriani, 2023). Faktor-faktor seperti kepribadian, kemampuan nilai-nilai, sikap, minat dan motivasi merupakan bagian dari karakteristik individu yang dapat mempengaruhi kinerja. Faktor lainnya dengan memperhatikan kualitas kehidupan kerja merujuk pada persepsi individu terhadap kondisi kerja mereka, termasuk aspek-aspek seperti lingkungan kerja, keadilan organisasi, dukungan sosial, dan keseimbangan kerja-hidup. Persepsi karyawan tentang kesehatan mental maupun fisik individu pada tempat kerja sebagai kualitas kehidupan kerja (Hasmalawati et al., 2018). Berdasarkan hal tersebut dalam penunjang aktivitas pekerjaan karyawan, tidak hanya kualitas kehidupan kerja yang perlu diperhatikan akan tetapi juga adanya fasilitas kerja yang telah disediakan oleh perusahaan. Menurut (Sufiyati et al., 2021), fasilitas kerja yaitu peralatan yang berfungsi untuk mempermudah jalannya pekerjaan serta pendukung agar bertahan lama dan memberikan manfaat untuk masa mendatang.

Guna mendukung keberhasilan dalam perusahaan, salah satunya pada PT. Serbuk Jaya Abadi, karakteristik individu dari seorang karyawan menjadi hal yang perlu diperhatikan dan penting karena berdasarkan hal tersebut perusahaan dapat memberikan penilaian terhadap individu karyawan. Perusahaan dapat melihat bagaimana individu tersebut dalam melakukan pekerjaan yang memang menjadi tanggung jawabnya. Selain itu jika terjadi konflik dapat memahami situasi dan kondisi yang terjadi dan menyelesaikan permasalahan. Karakteristik individu karyawan di PT. Serbuk Jaya Abadi sangat beragam terlebih menurut hasil survey awal rata-rata karyawan PT. Serbuk Jaya Abadi dominan dengan jenjang Pendidikan Sekolah Menengah Atas, hal ini membuat minat dan sikap yang selalu berubah dalam bekerja yang akan menentukan kinerjanya. Karakteristik individu yang baik memiliki pengaruh pada kinerja dari karyawan. Hal tersebut didukung oleh penelitian (Rizki, 2020) yakni karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja

karyawan. Namun terdapat penelitian (Sihombing et al., 2018) memiliki hasil yang berbeda yaitu karakteristik individu berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain hal tersebut, perhatian atas kualitas kehidupan kerja pada karyawan PT. Serbuk Jaya Abadi juga perlu diperhatikan mengingat tidak hanya memberikan rasa aman pada saat bekerja, dalam hal ini perusahaan harus dapat memberikan ruang serta kesempatan kepada karyawan untuk menentukan cara mereka melakukan pekerjaan, hal ini dilakukan agar karyawan merasa nyaman sehingga mereka dapat mencapai tujuan dari organisasi, namun hal tersebut harus dilakukan secara sistematis dalam kehidupan organisasional. Pentingnya kualitas kehidupan kerja sangat memengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sejalan dengan penelitian terdahulu oleh (Elny et al., 2023), kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi menurut hasil penelitian (Agow et al., 2020) menyatakan kualitas kehidupan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan juga akan terpengaruh oleh adanya fasilitas kerja yang diberikan oleh perusahaan. Pada PT. Serbuk Jaya Abadi terdapat beberapa fasilitas penunjang seperti alat berat, wheel loader, excavator, truk, tronton, trailer, mesin cetak, pengering dan penghancur kayu.

**Tabel 1. Fasilitas pada PT. Serbuk Jaya Abadi 2022-2024**

Fasilitas	Jumlah (unit)		Jumlah fasilitas yang butuh perbaikan	
	2022-2023	2024	2022-2023	2024
Alat berat	1	1	-	-
Wheel Loader	3	4	1	-
Excavator	2	2	-	-
Truk	11	15	3	2
Tronton	1	1	-	-
Trailer	1	1	-	-
Mesin Cetak	3	4	1	-
Pengering	1	2	-	-
Penghancur kayu	2	2	-	-

Sumber : PT. Serbuk Jaya Abadi, 2025.

Berdasarkan Tabel 1 tersebut terdapat fasilitas kerja yang membutuhkan perbaikan karena digunakan untuk produksi dan operasional dalam bekerja, namun pemenuhan terkait dengan fasilitas seperti alat-alat berat tertera pada tabel membutuhkan waktu baik terkait perbaikan maupun pengadaan penambahan unit untuk kebutuhan pemenuhan permintaan dan target pada PT. Serbuk Jaya Abadi. Hal ini perlu diperhatikan mengingat adanya fasilitas kerja sangat menunjang terkait target dan kinerja karyawan. Menurut (Manullang et al., 2022) fasilitas

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Tetapi (Murwani, 2017) dengan penelitiannya yakni fasilitas tidak berpengaruh terhadap kinerja.

## **B. LANDASAN TEORI**

### **1. Karakteristik individu**

Karakteristik individu merupakan ciri-ciri atau karakter dari seseorang yang memberikan gambaran atau mendeskripsikan keadaan seseorang tersebut yang sebenarnya dan juga sebagai pembeda dengan individu lainnya (Sari & Sari, 2023). Menurut (Rizki, 2020), karakteristik individu ialah intrapersonal atau suatu faktor internal yang mempengaruhi, juga mendorong perilaku. Setiap individu memiliki ciri, kebiasaan, dan karakter yang berbeda dengan individu lainnya. Dimensi yang digunakan yaitu kemampuan, nilai, sikap dan minat.

### **2. Kualitas Kehidupan Kerja**

Kualitas kehidupan kerja yaitu menunjukkan betapa pentingnya menghargai individu dalam konteks pekerjaan atau pada lingkungan kerjanya. Kualitas kehidupan kerja mencakup aspek lingkungan kerja yang positif dengan memberikan penghargaan atas pekerjaan, kesempatan untuk bertumbuh dan berkembang (Fred Luthans, 2006). Dimensi terdiri dari : a) pertumbuhan dan pengembangan, b) partisipasi, c) sistem imbalan yang inovatif, serta d) lingkungan kerja (Zin, 2004).

### **3. Fasilitas kerja**

Menurut (Fenetruma, 2021), fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana membantu mempermudah kegiatan, atau pekerjaan yang dilakukan oleh individu maupun kelompok. Fasilitas kerja ialah peralatan atau segala sesuatu yang menunjang dan digunakan oleh karyawan untuk melakukan pekerjaan agar lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikannya (Wandha Putra et al., 2023). Menurut (Rangkuti *et al*, 2021) dimensinya yakni :

- 1) mesin dan peralatan
- 2) prasarana, perlengkapan kantor
- 3) perlengkapan inventaris
- 4) tanah dan bangunan
- 5) alat transportasi.

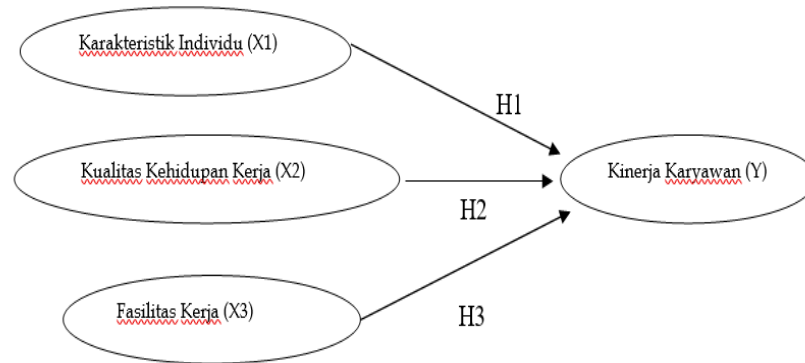
### **4. Kinerja karyawan**

Kinerja yakni hasil kerja yang dicapai dari melakukan pekerjaan. Hasil tersebut dilakukan oleh individu maupun kelompok secara kualitatif maupun kuantitatif sesuai dengan tanggung jawabnya (Rizki, 2020). Kinerja ialah hasil kerja seseorang yang dinilai pada suatu periode yang telah ditentukan sesuai dengan standar atau kesepakatan yang berlaku (Sukmawati et al., 2020). Dimensinya

yaitu 1) kualitas, 2) kuantitas, 3) ketepatan waktu,4) efektifitas dan 5) kemandirian.

### **Kerangka konseptual**

Berikut adalah kerangka konseptual beserta hipotesis penelitian :



**Gambar 1. Kerangka Konsep**

**Sumber: Data peneliti,2025**

Hipotesis penelitian :

H1 : Karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2 : Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3 : Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

### **C. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini ialah penelitian kuantitatif, dengan populasi karyawan PT. Serbuk Jaya Abadi yaitu 150. Sampel penelitian ini yaitu 60 karyawan yang diperoleh menggunakan rumus Slovin.

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$
$$n = \frac{150}{1 + 150 (0,1)^2}$$
$$= \frac{150}{2.5}$$
$$= 60$$

Data primer didapatkan dan dikumpulkan dari kuisisioner yang telah diisi responden serta wawancara secara langsung. Data sekunder seperti data fasilitas dan karyawan yang didapatkan dari PT. Serbuk Jaya Abadi. Alat analisis yakni regresi linier berganda dengan SPSS 26 melalui uji instrumen, asumsi klasik, regresi linier berganda, dan uji hipotesis (t).

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Responden

Berikut rekapitulasi data responden karyawan PT. Serbuk Jaya Abadi yang berjumlah 60 :

**Tabel 2. Rekapitulasi deskripsi responden**

Rekapitulasi Responden		Jumlah (orang)	Prosentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	57	95
	Perempuan	3	5
	Jumlah	60	100
Usia (Tahun)	20-30	24	40
	31-40	17	28,3
	41-50	12	20
	>50	7	11,7
	Jumlah	60	100
Pendidikan	SD	3	5
	SMP	24	40
	SMA	33	55
	S1	0	0
	Jumlah	60	100
Lama Bekerja (Tahun)	1-5	56	93,3
	6-10	4	6,7
	Jumlah	60	100

Sumber: Data diolah,2025

Berdasarkan tabel, banyak karyawan dengan jenis kelamin laki-laki 57 dikarenakan PT. Serbuk Jaya Abadi banyak membutuhkan tenaga dalam proses produksi dan distribusi, sedangkan 3 karyawan perempuan berada pada posisi administrasi yang membutuhkan ketelitian. Sedangkan berdasarkan usia terbanyak rentang 20-30 dimana masuk pada usia produktif kerja. Berdasarkan pendidikan, jenjang pendidikan terbanyak adalah SMA sebanyak 33 karyawan karena kebanyakan pekerjaan lebih mengarah kepada produktivitas pengolahan limbah yang lebih membutuhkan aktivitas fisik. Kemudian untuk lama bekerja rata-rata memiliki kurun waktu yang lama dalam bekerja pada PT. Serbuk Jaya Abadi.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Ketentuan pada uji validitas yaitu dengan signifikansi 0.05 dan uji reliabilitas dengan nilai *cronbach alpha* diatas 0.60, hasil uji yakni :

**Tabel 3. Hasil uji validitas dan reliabilitas**

Variabel	Uji Validitas			Keterangan	Uji Reliabilitas	
	Item	r-hitung	r-tabel		<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Karakteristik individu	X1.1	0.652	0.254	Valid	0.622	Reliabel
	X1.2	0.800				
	X1.3	0.800				
	X1.4	0.461				
Kualitas kehidupan kerja	X2.1	0.699	0.254	Valid	0.608	Reliabel
	X2.2	0.731				
	X2.3	0.653				
	X2.4	0.665				
Fasilitas kerja	X3.1	0.888	0.254	Valid	0.800	Sangat reliabel
	X3.2	0.429				
	X3.3	0.911				
	X3.4	0.691				
	X3.5	0.853				
	X3.6	0.574				
Kinerja	Y1	0.876	0.254	Valid	0.795	Sangat reliabel
	Y2	0.691				
	Y3	0.603				
	Y4	0.816				
	Y5	0.723				

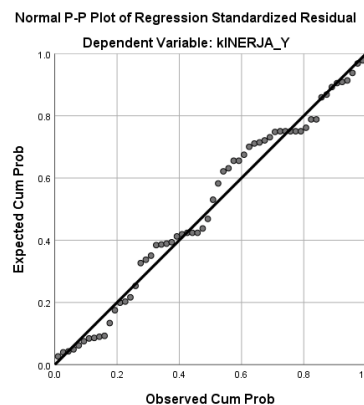
Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan data tersebut menunjukkan hasil data valid dan untuk hasil uji reliabilitas  $> 0.60$  reliabel. Menurut (Ghozali, 2021) suatu konstruk dinyatakan reliabel dengan nilai *cronbachs alpha*  $> 0,60$ .

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Berdasarkan hasil data tersebar diarea garis diagonal dengan mengikuti garis yang membentuk pola distribusi normal. Berdasarkan hal tersebut memenuhi normalitas.



**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas (Sumber : Hasil olah data, 2025)**

### Uji Multikolinieritas

Model pada regresi dinyatakan baik dengan nilai *tolerance* > 0.1, serta nilai *variance inflation* < 10. Berdasarkan hasil, model dinyatakan tidak terdapat multikolinieritas.

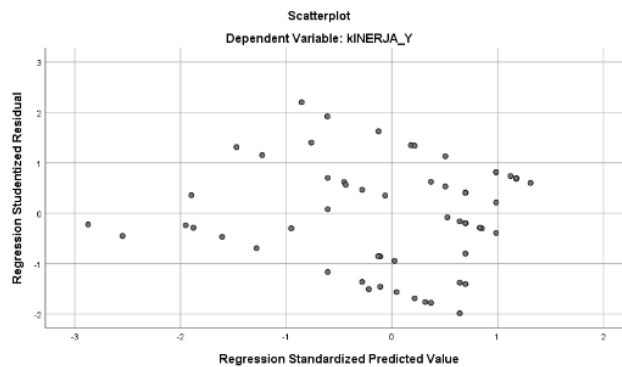
**Tabel 4. Uji Multikolinieritas hasil**

Variabel	Tolerance	Vif	Keterangan
Karakteristik individu	.861	1.161	VIF <10 Bebas multikolinieritas
Kualitas kehidupan kerja	.954	1.048	
Fasilitas kerja	.878	1.139	

Sumber : Data diolah 2025

### Uji Heterskedastisitas

Berdasarkan hasil pengujian residual secara acak terdistribusi pada sekitar titik nol sehingga dapat dikatan tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Sumber: Data diolah, 2025

### Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut persamaan regresi linier berganda :

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

$$Y = 3.560 + (-0.151) KI + 0.363 KKK + 0.536 FK + e$$

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.560	4.871		.731	.468		
	ki_x1	-.151	.215	-.084	-.705	.484	.861	1.161
	kkk_x2	.363	.160	.257	2.270	.027	.954	1.048
	fk_x3	.536	.128	.492	4.170	.000	.878	1.139

a. Dependent Variable: KINERJA\_Y

**Gambar 4. Hasil analisis regresi**  
**Sumber : Data diolah 2025**

Berikut adalah interpretasi persamaan :

- Nilai konstanta menunjukkan nilai 3.560 dapat diartikan jika variabel karakteristik individu, kualitas kehidupan kerja, serta fasilitas kerja tidak dilakukan (sama dengan nol), maka masih ada sebesar 3.560 tingkat kinerja.
- Nilai koefisien karakteristik individu diketahui bernilai -0.151, artinya jika nilai karakteristik individu ditingkatkan sebesar 1%, jadi kinerja meningkat sebesar -0.151.
- Nilai koefisien kualitas kehidupan kerja diketahui bernilai positif yaitu 0.363, artinya kualitas kehidupan kerja ditingkatkan sebesar 1%, jadi kinerja meningkat sebesar 0.363.
- Nilai koefisien fasilitas kerja diketahui bernilai positif 0.536, dimana jika nilai fasilitas kerja ditingkatka 1% , jadi kinerja meningkat sebesar 0.536.

### **Pengujian Hipotesis (Uji t)**

Uji hipotesis digunakan untuk melihat pengaruh karakteristik individu X1, kualitas kehidupan kerja X2, fasilitas kerja X3 terhadap kinerja karyawan Y. Tabel distribusi t dengan  $\alpha = 5\%$ , df 56, sehingga nilai t - tabel  $\pm 2.003$ . Dengan analisis:

- Karakteristik individu ( $X_1$ ) dengan nilai t hitung  $-0,705 < t_{tabel} 2.003$  dan signifikansi  $0,484 > 0,05$ , maka karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Kualitas kehidupan kerja ( $X_2$ ) dengan nilai t hitung  $2.270 > 2.003$  dan signifikansi  $0,027 < 0,05$ , maka kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Fasilitas kerja ( $X_3$ ) dengan nilai t hitung  $4.170 > 2.003$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **Pembahasan**

### **1. Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja**

Hasil dari penelitian ini yaitu karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Menurut (Rizki, 2020) karakteristik individu adalah karakter seseorang atau ciri yang ada dan lekat pada individu dan menjadi pembeda dengan orang lain. Ciri ini muncul dalam dalam individu tersebut memngaruhinya dalam bertindak. Karakteristik seseorang yang memiliki sifat rajin akan terlihat pada saat menjalankan tugas dan hasil akhir pekerjaannya (Wailan et al., 2021). Pada PT. Serbuk Jaya Abadi pada saat bekerja karyawan hanya melakukan pekerjaannya. Hal ini diduga karena mayoritas pekerjaan di PT. Serbuk Jaya Abadi bersifat rutin dan fisik, sehingga tidak terlalu membutuhkan inisiatif atau keunikan personal. Selain itu, rendahnya tingkat pendidikan dan pemahaman terhadap nilai-nilai organisasi menyebabkan karakteristik individu belum mampu mendukung peningkatan kinerja secara optimal. Hal inilah yang mengakibatkan karakteristik seperti minat, sikap, dan motivasi tidak berkembang secara optimal dalam mendukung kinerja.

### **2. Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan**

Hasil analisis menyatakan, kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan pada PT. Serbuk Jaya Abadi dalam hal organisasi baik pertumbuhan dan pengembangan, adanya partisipasin karyawan, pimpinan dan manajerial, sistem imbalan yang sudah memenuhi. Hal ini menunjang karyawan untuk bekerja secara maksimal, merasa nyaman serta diperhatikan. Terlihat dari hasil pengisian kuisioner oleh responden dan wawancara yang dilakukan bahwasanya karyawan pada PT. Serbuk Jaya Abadi selalu mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan diri dalam bekerja sehingga karyawan merasa sangat dihargai terkait dengan pekerjaannya. Karyawan juga diberikan kesempatan dalam pengambilan keputusan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, serta lingkungan sekitar terkait dengan perusahaan sangat mendukung dan gaji yang diberikan telah sesuai dengan beban dan pasar kerja. Menurut (Fred Luthans, 2006) kualitas kehidupan kerja ialah bentuk penghargaan pada sumber daya manusia terhadap lingkungan kerja. Ketika karyawan PT. Serbuk Jaya Abadi merasa terpenuhi terkait dengan bagaimana kualitas kehidupan kerja dalam perusahaan dengan aman dan nyaman, maka pada saat melakukan pekerjaan dari proses pengadaan, produksi limbah kayu, pengolahan sampai pada pendistribusian dan lain-lain, target perusahaan akan terpenuhi dan kinerja dari karyawan tersebut akan menjadi baik. Selaras dengan hasil oleh (Elny et al., 2023).

### 3. Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja

Berdasarkan hasil, fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Fasilitas kerja yang memadai membantu proses operasional pada PT. Serbuk Jaya Abadi. Tersedianya alat berat, mesin kendaraan dan segala macam bentuk fasilitas sebagai penunjang pekerjaan, perlengkapan kantor, gudang, bangunan maupun tempat terlaksananya pekerjaan sudah terpenuhi dengan baik hingga mempermudah karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Berdasarkan data pada tabel 1 fasilitas yang ada pada PT. Serbuk Jaya Abadi memang terdapat beberapa unit kendaraan atau mesin yang rusak, walaupun perbaikan memakan waktu lama, namun dalam rentang waktu 3 tahun PT. Serbuk Jaya Abadi juga mampu menambah unit-unit fasilitas yang baru dengan menunggu unit yang dalam masa perbaikan untuk produksi maupun operasional, seperti perusahaan telah memberikan kendaraan untuk terlaksananya pekerjaan yang disesuaikan dengan beban dan tugas pekerjaannya. Fasilitas kerja yang memadai dan tercukupi ini sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan memenuhi target dari perusahaan. Fasilitas kerja menurut (Fenetruma, 2021), sebagai sarana ataupun prasarana yang dipakai oleh seseorang atau sekelompok untuk menunjang melakukan pekerjaan. Dengan adanya fasilitas yang tercukupi, terpenuhi, dan dikelola dengan baik oleh sebuah perusahaan dapat membuat efektifitas dan efisiensi dalam bekerja serta mendukung operasional berjalan dengan baik hingga meningkatkan kinerja dari karyawan. Hal ini memiliki kesamaan hasil dari penelitian (Manullang et al., 2022) yang membuktikan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **E. KESIMPULAN**

1. Karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat temuan dimana perusahaan perlu memberikan pemahaman terhadap nilai yang ada dalam perusahaan agar membuat peran karakteristik individu menjadi terlihat dan memengaruhi hasil kerjanya baik secara kualitas maupun kuantitas.
2. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, kesempatan pengembangan diri, serta sistem imbalan yang adil mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal.
3. Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Fasilitas yang memadai, dan adanya percepatan perbaikan serta maintenance menjadi pendukung utama kelancaran tugas serta pencapaian kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agow, F. M., Adolfina, A., & Dotulong, L. O. . (2020). The Effect Of Quality Of Work Life, Organizational Communication And Job Satisfaction On Employee Performance At PT PLN ULP Airmadidi. *Emba*, 8(1), 116–125.
- Annisa Desty Puspatriani. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu, Iklim Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tasikmalaya). *JRAK (Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis)*, 9(1), 211–220. <https://doi.org/10.38204/jrak.v9i1.1166>
- Elny, S., Julkarnain, J., & Iriani, I. (2023). Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtana Di Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Simki Economic*, 6(1), 134–142. <https://doi.org/10.29407/jse.v6i1.153>
- Fenetruma, Z. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja Dan Fasilitas Kerja Dalam Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pertanian Kabupaten Mappi). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 1019–1033. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.769>
- Fred Luthans. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. PT. Andi.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasmalawati, N., Abstrak, I. A., & Psikologi, F. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Alamat Korespondensi. *Jurnal Psikologi Ilmiah*, 10(1), 26–35. <http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/intuisi>
- Manullang, W. T. A., Sinaga, R. V., & Silalahi, E. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hilton Sumatera. *KUKIMA: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 1(1), 10–21. <https://doi.org/10.54367/kukima.v1i1.1806>
- Murwani, J. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun. *Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi*, 5(1), 98–199.
- Rangkuti, A. E., Thasya, B., & Yanti, A. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah DJBC Sumatera Utara. *Konferensi Nasional Sosial Dan Engineering Politeknik Negeri Medan 2021*, 553–564.
- Ranti Purnama Sari, & Eka Purnama Sari. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu, Kerjasama Tim Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Pada Pt. Charoen Pokphand Ndongesia (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Cabang Medan). *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(1), 170–180. <https://doi.org/10.30640/digital.v2i1.652>
- Rizki, V. L. (2020). *Individual Characteristic And Discipline Police Work On Performance Of Traffic Lumajang Police*. 4(June), 40–44.
- Sihombing, E. P., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu Karakteristik Pekerjaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Pln ( Persero ) Rayon Manado Selatan The Infkuece Of Individua Characteristics, Job Characteristics, Self Efficacy And Employee Performance At. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*,

6(4), 2858–2867.

- Sufiyati, A., Suwarni, E., & Anggarini, D. R. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Tedco Agri Makmur Di Lampung Tengah. *SMART: Strategy Of Management And Accounting Through Research And Technology*, 1(1), Page Xx~Xx.
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461–479.  
<https://doi.org/10.33373/Dms.V9i3.2722>
- Suyono, Bakhtiar Abbas, A. P. (2024). JIDE: Journal Of International Development Economics. *Journal Of International Development Economics*, 03(01), 1–19.
- Wailan, R. R., Kojo, C., & Taroreh, R. N. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Esta Group Jaya Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(2), 287–296.
- Wandha Putra, R., Indrawati, N., Nirwana, I., & Yamin, M. (2023). Dampak Karakteristik Individu Dan Fasilitas Kerjaterhadap Tugas Tanggung Jawab Karyawan Pt. Lepen Kencana Utama Saok Laweh Kabupaten Solok. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEKOMBIS)*, 2(1), 1–17.
- Zin, R. M. (2004). Perception Of Profesional Engineers Toward Quality Of Work Life And Organizational Commitment A Case Study. *Gadjah Mada Internasional Journal Of Business*, 6(3), 323–334.