



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN
KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. AMINDY
BAROKAH SUMUT**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial & Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

SRI AULIYA RIZKI
1725310972

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : SRI AULIYA RIZKI
NPM : 1725310972
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN
KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. AMINDY BAROKAH SUMUT

MEDAN, OKTOBER 2019

KETUA PROGRAM STUDI

(NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si)

PEMBIMBING I

(RIZAL AHMAD, SE., M.Si)

DEKAN



(SURYA NITA, S.H., M.Hum)

PEMBIMBING II

(INDAH SARI, SS., M.Hum)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : SRI AULIYA RIZKI
NPM : 1725310972
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS / MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AMINDY BAROKAH SUMUT

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 1 Juli 2019



(SRI AULIYA RIZKI)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : SRI AULIYA RIZKI
Tempat/Tanggal lahir : Bambi / 20 Juni 1996
NPM : 1725310972
Fakultas : Sosial & Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl. Sultan Hasanuddin No.59 A Lubuk Pakam

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial & Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 1 Juli 2019



(SRI AULIYA RIZKI)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT. Amindy Barokah Sumut. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asiosiatif atau hubungan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Teknik sampling yang digunakan yaitu *Purpose Sampling* (Sampling Jenuh). Proses pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Antara variabel lingkungan kerja fisik, karakteristik individu dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karakteristik individu secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja fisik dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,588 sedangkan variabel karakteristik individu tidak berpengaruh sebesar 0,153.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Karakteristik Individu dan Kinerja

ABSTRACT

This research has purpose to determine the effect of the physical work environment and individual characteristics on the performance of the employees of PT. Amindy Barokah Sumut In this research, researchers used quantitative methods. The method used in this research is associative research or the relationship conducted to determine the relationship between two or more variables. The sampling technique used is Purpose Sampling. The data processing carried out in this research is to use multiple linear regression analysis method. Between physical work environment variables, individual characteristics and employee performance. The results showed that the physical work environment partially had a positive and significant effect on employee performance, individual characteristics partially had no effect on employee performance, and the physical work environment and individual characteristics simultaneously positively and significantly affected employee performance. Physical work environment variables affect employee performance variables by 0.588 while individual characteristics not affect variables by 0.153.

Keywords : Physical Work Environment, Individual Characteristics and Performance

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN	iii
LEMBAR PENYATAAN TIDAK PLAGIAT	iv
LEMBAR PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan Masalah	4
D. Rumusan Masalah	5
E. Tujuan Masalah	5
F. Manfaat Penelitian	6
G. Keaslian Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis	8
1. Kinerja	15
a. Pengertian Kinerja	15
b. Tujuan Penilaian Kinerja	16
c. Kriteria Kinerja	17
d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	18
e. Indikator Kinerja	26
2. Lingkungan Kerja Fisik	28
a. Pengertian Lingkungan Kerja	28
b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	29
c. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik	29
d. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja Fisik	30
e. Faktor – Faktor Lingkungan Kerja	32
f. Indikator Lingkungan Kerja Fisik	38
3. Karakteristik Individu	41
a. Pengertian Karakteristik Individu	41
b. Faktor – Faktor Karakteristik Individu	42
c. Indikator Karakteristik Individu	45

B. Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dan Karakteristik Individu dengan Kinerja Karyawan	47
1. Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan Kinerja.....	47
2. Hubungan Karakteristik Individu dengan Kinerja	48
3. Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja	48
C. Peneliti Terdahulu	49
D. Kerangka Konseptual	51
E. Hipotesis	52

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	53
B. Tempat dan Waktu Penelitian	53
1. Tempat Penelitian	53
2. Waktu Penelitian.....	53
C. Populasi dan Sampel	54
1. Populasi Penelitian.....	54
2. Sampel Penelitian	54
D. Teknik Pengumpulan Data Penelitian.....	55
E. Jenis dan Sumber Data Penelitian	56
1. Jenis Data Penelitian.....	56
2. Sumber Data Penelitian	56
F. Pengukuran Variabel	57
G. Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel Penelitian	58
1. Identifikasi Variabel Penelitian.....	58
2. Definisi Operasional Variabel Penelitian	58
H. Uji Kualitas Data	60
1. Uji Validitas	60
2. Uji Reabilitas	61
I. Uji Asumsi Klasik	61
1. Uji Normalitas	61
a. Analisis Grafik Histogram	62
b. Normal Probability Plot	62
c. Analisis Statistik Uji Kolmogorov Smirnov	63
2. Uji Multikolinieritas	63
3. Uji Heteroskedastisitas	64
J. Analisis Regresi Linier Berganda	64
K. Uji Hipotesis	65
1. Uji t (Uji Parsial)	65
2. Uji F (Uji Simultan)	66
3. Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)	67

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	69
1. Deskripsi Objek Penelitian	69
a. Gambaran umum PT. Amindy Barokah Sumut	69
b. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas	70

2. Deskripsi Karakteristik Responden	78
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	78
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	79
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	79
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Status	80
e. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	80
f. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	80
3. Deskripsi Variabel Penelitian	81
a. Data Variabel X_1 (Lingkungan Kerja Fisik)	82
b. Data Variabel X_2 (Karakteristik Individu)	87
c. Data Variabel Y (Kinerja Karyawan)	96
4. Uji Kualitas Data	102
a. Pengukuran Validitas	102
b. Pengukuran Reabilitas	104
5. Hasil Uji Asumsi Klasik	105
a. Hasil Uji Normalitas	105
1) Histogram	106
2) Normal Probability Plot	106
3) Kolmogorov Smirnov Test	107
b. Hasil Uji Multikolinieritas	108
c. Hasil Uji Heteroskedastisitas	109
6. Analisis Regresi Linier Berganda	110
7. Uji Hipotesis	111
a. Uji Parsial (Uji-t)	111
b. Uji Simultan (Uji-F)	112
8. Uji Determinasi	113
B. Pembahasan	114
1. Pengaruh Variabel Independen Lingkungan Kerja Fisik Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan	114
2. Pengaruh Variabel Independen Karakteristik Individu Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan	115
3. Pengaruh Variabel Independen Lingkungan Kerja Fisik dan Karakteristik Individu Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan	116
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	118
B. Saran	119
DAFTAR PUSTAKA	120
LAMPIRAN	122

DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Sebelumnya	49
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian	55
Tabel 3.2	Populasi dan Sampel	54
Tabel 3.3	Operasional Variabel	59
Tabel 4.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	78
Tabel 4.2	Distribusi Responden Berdasarkan Usia	78
Tabel 4.3	Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	80
Tabel 4.4	Distribusi Responden Berdasarkan Status	80
Tabel 4.5	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	80
Tabel 4.6	Distribusi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	80
Tabel 4.7	Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden	81
Tabel 4.8	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pencahayaan	82
Tabel 4.9	Penilaian Responden Terhadap Indikator Warna	83
Tabel 4.10	Penilaian Responden Terhadap Indikator Udara	84
Tabel 4.11	Penilaian Responden Terhadap Indikator Suara	86
Tabel 4.12	Penilaian Responden Terhadap Indikator Minat	87
Tabel 4.13	Penilaian Responden Terhadap Indikator Sikap	88
Tabel 4.14	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Individual	90
Tabel 4.15	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan dan Kompetensi	91
Tabel 4.16	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengetahuan Tentang Pekerjaan.....	93
Tabel 4.17	Penilaian Responden Terhadap Indikator Emosi, Suasana, Keyakinan dan Nilai - Nilai	94
Tabel 4.18	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas Pekerjaan ...	96
Tabel 4.19	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas Pekerjaan .	97
Tabel 4.20	Penilaian Responden Terhadap Indikator Tanggung Jawab	99
Tabel 4.21	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kerja Sama.....	100
Tabel 4.22	Penilaian Responden Terhadap Indikator Inisiatif.....	101
Tabel 4.23	Hasil Uji Validitas X_1 Lingkungan Kerja Fisik	103
Tabel 4.24	Hasil Uji Validitas X_2 Karakteristik Individu	103
Tabel 4.25	Hasil Uji Validitas Y Kinerja Karyawan	104
Tabel 4.26	Hasil Uji Reabilitas Instrumen	105
Tabel 4.27	Hasil Uji Kolmogorov Smirnov	107
Tabel 4.28	Hasil Uji Multikolinearitas.....	108
Tabel 4.29	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	110
Tabel 4.30	Hasil Uji-t.....	111
Tabel 4.31	Hasil Uji-F.....	112
Tabel 4.32	Hasil Uji Determinasi.....	113
Tabel 4.33	Tipe Hubungan Pada Uji Determinasi	114

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	51
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT. Amindy Barokah Sumut	71
Gambar 4.2	Hasil Uji Histogram	106
Gambar 4.3	Hasil Uji Normalitas Menggunakan Metode <i>P-P Plot</i>	107
Gambar 4.4	Hasil Uji Heteroskedastisitas	109

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT karena atas berkat dan rahmat - Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Amindy Barokah Sumut**

Penulis skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Sosial & Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

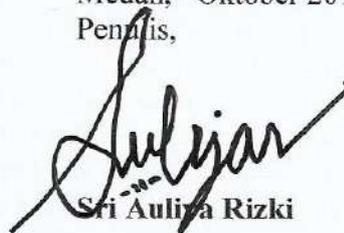
Dalam kesempatan kali ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada banyak pihak yang telah membantu dalam penyelesaian penyusunan skripsi ini. Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE, M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E.,M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang turut memberikan kemudahan dan semangat untuk penulisan skripsi ini.
4. Bapak Rizal Ahmad, SE.,M.Si., selaku dosen pembimbing I penulis yang sudah banyak memberikan arahan, motivasi, serta kemudahan dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Indah Sari, SS.,M.Hum selaku dosen pembimbing II penulis yang juga banyak membantu memberikan masukan didalam perbaikan skripsi saya.

6. Seluruh staf pengajar dan pegawai departemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
7. Pimpinan serta seluruh karyawan/i PT. Amindy Barokah Sumut yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian dan membantu selama penulisan skripsi.
8. Kedua orang tua beserta keluarga besar yang selalu memberikan semangat dan doanya.
9. Rekan - rekan mahasiswa jurusan Manajemen yang telah memberi bantuan dan dorongan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Rosihan Arbi Said dan sahabat - sahabatku Miranda Wulan Sari, Rani Lara Sati Galingging dan Mira Pinuji yang telah memberikan dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Semua Pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

Medan, Oktober 2019

Penulis,



Sri Auliyah Rizki

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Ketika ikhtiar sudah di garis batas, maka biarkan doa dan takdir bertarung di langit”.

PERSEMBAHAN :

Hasil karya ilmiah ini saya persembahkan kepada :

- Allah SWT pemberi ketajaman hati dan pikiran bagi penulis.
- Kedua orang tua yang selalu senantiasa memberikan doa dan dukungan kepada penulis.
- Seluruh kerabat maupun sahabat yang selalu mendukung satu sama lain.
- Teman – teman ekstensi DIII Politeknik LP3I Medan
- Teman-teman Angkatan 2014
- Almamaterku “Universitas Pembangunan Panca Budi”.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah aset yang terpenting dalam suatu perusahaan. Segala proses yang diperlukan dalam pencapaian tujuan perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusia, baik dari pengambilan keputusan, hingga pada proses evaluasi yang semuanya tidak dapat dipisahkan dari unsur sumber daya manusia.

Peran sumber daya manusia yang begitu penting dan berperan besar dalam pencapaian tujuan perusahaan, menjadikan perlunya penanganan dan pemeliharaan yang baik terhadap sumber daya manusia. Berbagai hal dapat mempengaruhi kinerja yang dimiliki oleh seseorang, lingkungan kerja adalah salah satunya. Lingkungan kerja adalah salah satu hal yang paling dekat dengan seseorang dalam pelaksanaan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang berada di sekitar karyawan perlu diperhatikan agar membawa dampak yang baik bagi kinerja seseorang. Rasa nyaman dan aman akan tercipta karena lingkungan kerja yang memadai.

Menurut Rivai (2009:793), "lingkungan kerja yang aman dan sehat akan membawa dampak yang positif bagi orang-orang yang berada di dalamnya. Manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat akan meningkatkan produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang, meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen, menurunkan biaya - biaya kesehatan dan asuransi, tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim, fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan, serta rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan".

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, apabila tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Jika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, maka karyawan akan merasa betah di tempat kerjanya untuk mengerjakan segala aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan rasa optimis karyawan untuk berprestasi juga tinggi.

Masalah lingkungan kerja di suatu perusahaan sangat penting, hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan No.261/MENKES/SK/II/1998 Tentang : Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja bahwa lingkungan kerja perkantoran meliputi semua ruangan, halaman dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja untuk kegiatan perkantoran. Persyaratan kesehatan lingkungan kerja dalam keputusan ini diberlakukan baik terhadap kantor yang berdiri sendiri maupun yang berkelompok.

Manusia dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, mereka mempunyai motivasi yang berbeda-beda. Motivasi inilah yang sangat mempengaruhi karakteristik individu dari masing-masing individu itu sendiri, oleh karena itu perbedaan karakteristik individu dari setiap karyawan, jika suatu perusahaan ingin mencapai tujuan organisasi maka karakteristik individu haruslah diperhatikan semaksimal

mungkin. Perbedaan karakteristik individu menerangkan bahwa kinerja karyawan yang satu berbeda dengan yang lain.

Menurut Sopiah (2008:13), "karakteristik individu adalah ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap individu". Setiap individu mempunyai perbedaan dalam merespon terhadap sesuatu maupun perilaku. Tidak ada manusia yang sama. Maka setiap pimpinan organisasi penting sekali memahami karakteristik tiap individu yang menjadi anggota organisasinya sehingga dapat dengan lebih mudah memprediksi perilaku mereka.

PT. Amindy Barokah Sumut merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang *transporter* dan pengelolaan limbah bahan berbahaya dan beracun. Dalam menjalankan kegiatan usahanya, perusahaan harus didukung oleh sumber daya yang kompeten. Agar visi, misi dan tujuan perusahaan dapat tercapai, maka kinerja para karyawan harus baik. Kinerja dari karyawan tersebut akan baik apabila setiap karyawan melakukan pekerjaan dengan optimal.

Berdasarkan pra penelitian terhadap PT. Amindy Barokah Sumut, fenomena yang terjadi saat ini yang menjadi dasar bahwa lingkungan kerja terutama lingkungan kerja fisik PT. Amindy Barokah Sumut mempengaruhi kinerja karyawan karena karyawan yang sering mengeluh dengan pencahayaannya di ruang kerja maupun gudang. Kondisi ini bisa menyebabkan rasa ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja. Karyawan sering tidak mencapai target yang diberikan perusahaan sehingga pendapatan perusahaan mengalami kenaikan dan penurunan.. Selain itu, terkait dengan karakteristik individu karyawan sering membuat pernyataan akan ketidakperdulianya dengan perusahaan asalkan mereka tetap diberikan gaji yang sesuai dengan aturan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang selanjutnya dituangkan dalam sebuah karya ilmiah dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Amindy Barokah Sumut”.

B. Identifikasi Masalah

Untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang akan dibahas berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah - masalah yang ada dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Karyawan merasa terganggu dengan pencahayaan ruangan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Karyawan memiliki pernyataan (evaluasi) yang tidak menguntungkan bagi perusahaan
3. Karyawan tidak memenuhi jumlah atau jenis pekerjaan yang sesuai dengan tujuan perusahaan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan diatas, maka perlu dilakukan pembatasan masalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas dalam penyajian fakta dan pengelolaan data sehingga dapat menyajikan informasi yang berkualitas. Hal lain yang menyebabkan pembatasan masalah ini bahwasanya agar penelitian ini terarah, fokus dan tidak menyimpang dari tujuan yang diharapkan, maka peneliti membatasi pada variabel lingkungan kerja fisik dan karakteristik individu pada faktor kinerja karyawan PT. Amindy Barokah Sumut.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah di atas maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Amindy Barokah Sumut ?
2. Apakah karakteristik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Amindy Barokah Sumut ?
3. Apakah lingkungan kerja fisik dan karakteristik individu berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Amindy Barokah Sumut ?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Amindy Barokah Sumut.
2. Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Amindy Barokah Sumut.
3. Pengaruh lingkungan kerja fisik dan karakteristik individu secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Amindy Barokah Sumut.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan beberapa manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Perguruan Tinggi.

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat berguna sebagai referensi kepustakaan dan memberikan informasi tentang pengaruh lingkungan kerja fisik dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Amindy Barokah Sumut.

2. Bagi Perusahaan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan gambaran pada organisasi, untuk mengetahui kinerja karyawan dan mengetahui seberapa kuat pengaruh lingkungan kerja fisik dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Amindy Barokah Sumut.

3. Bagi Peneliti.

Penelitian ini secara praktis dapat berguna bagi peneliti sebagai tambahan pengetahuan dan pengalaman agar dapat mengaplikasikan teori yang dimiliki serta menjadi bahan dan sumber informasi. Penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai informasi bagi penelitian selanjutnya.

G. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Sherly Dian Sari (2015), Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Yogyakarta yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sentra Industri Kerajinan Kulit di Manding Kabupaten Bantul Yogyakarta”. Sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan PT. Amindy Barokah Sumut. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada :

- a. Variabel Penelitian** : penelitian terdahulu menggunakan 2 variabel bebas yaitu karakteristik individu dan lingkungan kerja dan 1 variabel terikat yaitu kinerja. Penelitian ini menggunakan 2 variabel bebas yaitu lingkungan kerja fisik dan karakteristik individu dan 1 variabel terikat kinerja.
- b. Jumlah observasi/sampel (n)** : penelitian terdahulu berjumlah 100 orang sedangkan penelitian ini berjumlah 42 orang.
- c. Waktu Penelitian** : penelitian terdahulu dilaksanakan pada tahun 2015, sedangkan penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2018.
- d. Lokasi Penelitian** : lokasi penelitian terdahulu dilakukan pada Sentra Industri Kerajinan Kulit di Manding Kabupaten Bantul Yogyakarta, sedangkan PT. Amindy Barokah Sumut.

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Uraian Teoritis

Menurut Hasibuan (2016:10), “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Sedangkan Mangkunegara (2015:2) menjelaskan bahwa, manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan manajemen sumber daya alam dalam penelitian ini adalah ilmu seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dengan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, karyawan dan masyarakat

Menurut Hasibuan (2016:21), fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan

menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan

meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang diberikan dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balaas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptakan kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab – sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang- undang No.12 Tahun 1964.

Menurut Akhmad (2014:9), Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari :

1. Analisis Jabatan

Analisis Jabatan merupakan upaya untuk menilai jabatan yang ada di dalam organisasi secara menyeluruh. Di dalamnya berisi mengenai nama jabatan yang ada, uraian pekerjaan (*job description*) dan spesifikasi jabatan (*job specification*) dan hubungan antar jabatan yang ada.

2. Pengadaan Tenaga Kerja

Pengadaan tenaga kerja merupakan upaya mencari tenaga kerja sesuai dengan pedoman dan manajemen sumber daya manusia yaitu (*the right man in the right place*) atau mencari orang yang tepat untuk suatu jabatan yang tepat pula.

3. Pengembangan Tenaga Kerja

Pengembangan tenaga kerja merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan pekerja sesuai kebutuhan organisasi.

4. Pemberian Kompensasi atau Pengupahan

Harus dimaklumi bersama, bahwa tujuan orang bekerja hampir 100% adalah untuk mendapatkan penghasilan.

5. Evaluasi atau Penilaian Kerja Pegawai

Evaluasi atau penilaian kerja pegawai adalah evaluasi dilakukan untuk melihat kemampuan dari pekerja.

Menurut Cushway dalam Sutrisno (2011:7), tujuan MSDM meliputi :

1. Memberikan pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Menurut Sinambela (2016:18), manajemen SDM merupakan bagian dari disiplin manajemen yang menerapkan berbagai fungsi, seharusnya fungsi-fungsi manajemen dimaksud dapat diimplementasikan dalam MSDM. Secara umum, manajemen SDM mengembangkan dan bekerja melalui sistem HRD terpadu melalui lima area fungsional yaitu :

1. Perencanaan, suatu aktivitas yang menelaah apa yang akan dilakukan oleh SDM, bagaimana melakukannya, dan kapan dilakukan.
2. *Staffing*, proses ketika organisasi memastikan bahwa jumlah pekerja dengan *skill* semestinya dalam pekerjaan yang benar, untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Pengembangan Sumber Daya Manusia, *human Resource Development* (HRD), adalah fungsi MSDM yang utama yang terdiri tidak hanya pelatihan dan pengembangan, pengembangan organisasi, dan penilaian kinerja, organisasi yang menekankan kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
4. Kompensasi dan Benefit, sistem kompensasi yang bijak memberi pegawai dengan reward memadai dan berkeadilan (*equitable*) bagi kontribusi mereka memenuhi tujuan organisasi
5. Keamanan dan Kesehatan, meliputi perlindungan pegawai dari kecelakaan yang diakibatkan pelaksanaan pekerjaan
6. Pegawai dan Relasi Kerja, organisasi bisnis dituntut oleh hukum untuk mengakui serikat kerja dan tawar menawar dengan mereka secara jujur jika karyawan organisasi ingin serikat merepresentasikan mereka
7. Riset Sumber Daya Manusia, walaupun riset HR tidak berbeda dengan fungsi HRM berbeda, ini menyangkut semua area fungsional, dan laboratorium peneliti adalah keseluruhan lingkungan kerja.

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2011:260), “kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).” Wirawan (2009:5) menjelaskan, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi - fungsi atau indikator - indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Selanjutnya Mangkunegara (2013:67) menjelaskan bahwa, kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab pada periode tertentu. Kasmir (2016:182) mendefinisikan, “kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun”

Berdasarkan pendapat ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kinerja dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab pada periode tertentu.

b. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Afandi (2016:72), tujuan penilaian kerja meliputi :

1. Tujuan Evaluasi

a) Telaah Gaji. Keputusan-keputusan kompensasi yang mencakup kenaikan *merit-pay*, bonus dan kenaikan gaji lainnya merupakan salah satu tujuan utama penilaian prestasi kerja.

b) Kesempatan Promosi. Keputusan-keputusan penyusunan pegawai (*staffing*) yang berkenaan dengan promosi, demosi, transfer dan pemberhentian karyawan merupakan tujuan kedua dari penilaian prestasi kerja.

2. Tujuan Pengembangan

a) Informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk mengembangkan pribadi anggota-anggota organisasi.

b) Mengukuhkan dan menopang prestasi kerja. Umpan balik prestasi kerja (*performance feedback*) merupakan kebutuhan pengembangan yang utama karena hampir semua karyawan ingin mengetahui hasil penilaian yang dilakukan.

c) Meningkatkan prestasi kerja. Tujuan penilaian prestasi kerja juga untuk memberikan pedoman kepada karyawan bagi peningkatan prestasi kerja di masa yang akan datang.

d) Menentukan tujuan-tujuan progresi karier. Penilaian prestasi kerja juga akan memberikan informasi kepada karyawan yang dapat

digunakan sebagai dasar pembahasan tujuan dan rencana karier jangka panjang.

e) Menentukan kebutuhan-kebutuhan pelatihan. Penilaian prestasi kerja individu dapat memaparkan kumpulan data untuk digunakan sebagai sumber analisis dan identifikasi kebutuhan pelatihan.

c. Kriteria Kinerja

Menurut Afandi (2016:70), Kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas Kerja (*Quality of Work*), yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
2. Kualitas Kerja (*Quality of Work*), yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ditentukan.
3. Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*), yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. Kreativitas (*Creativeness*), yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyesuaikan
5. Kerja Sama (*Cooperation*), yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi
6. Ketergantungan (*Dependability*), kesadaran untuk mendapatkan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
7. Inisiatif (*inisiative*), yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya

8. Kualitas Personal (*Personal Qualities*), yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan dan integritas pribadi.

d. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016:189), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2. Pengetahuan

Pengetahuan adalah sesuatu yang seseorang miliki tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan

mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan memengaruhi kinerja.

3. Rancangan Kerja

Rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula sebaliknya dengan perusahaan yang tidak memiliki rancangan pekerjaan yang kurang baik akan sangat memengaruhi kinerja karyawannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan memengaruhi kinerja seseorang.

4. Kepribadian

Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh

dan kurang bertanggung jawab dan pada akhirnya hasil pekerjaannya pun tidak atau kurang baik dan tentu saja hal ini akan memengaruhi kinerja yang ikut buruk pula. Artinya bahwa kepribadian atau karakter akan memengaruhi kinerja.

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu yang baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi memengaruhi kinerja seseorang. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan turun.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi,

mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula jika perilaku pemimpin yang tidak menyenangkan, tidak mengayomi, tidak mendidik dan tidak membimbing akan menurunkan kinerja bawahannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memengaruhi kinerja.

7. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Misalnya untuk organisasi tertentu dibuatkan gaya otoriter atau demokratis, dengan alasan tertentu pula. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat memengaruhi kinerja karyawan.

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini

akan memengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Demikian pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja. Dengan demikian budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan.

9. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja.

10. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan kerja maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan

memengaruhinya dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

11. Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaan dalam kondisi yang kurang baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaannya kepada pihak lain. Karyawan yang setia atau loyal tentu akan dapat mempertahankan ritme kerja, tanpa terganggu oleh terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri. Pada akhirnya loyalitas akan memengaruhi kinerja karyawan.

12. Komitmen

Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan

memengaruhi kinerjanya. Jadi komitmen dapat memengaruhi kinerja seseorang.

13. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

Menurut Mangkunegara (2013:67), Faktor-faktor yang mempengaruhi dalam pencapaian kinerja adalah :

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the man on the right job*).

2. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situational*) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

Menurut Pangabean dalam Prasetyo (2008:29), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

1. Karakteristik individu, merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas dengan perwatakan tertentu
2. Karakteristik organisasi, meliputi kompleksitas, formalisasi, dan sentralisasi. Kompleksitas mencerminkan jumlah unit yang ada dalam organisasi, Formalisasi merujuk kepada banyaknya pelaksanaan tugas yang berdasarkan kepada peraturan dan sentralisasi didefinisikan sebagai siapa yang dapat mengambil keputusan (pemimpin atau pelaksana).
3. Karakteristik pekerjaan, terdiri atas keanekaragaman tugas, identitas tugas, keberatan tugas, otonomi dan umpan balik.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik dan karakteristik individu.

e. Indikator Kinerja

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Menurut Mangkunegara (2013:75) indikator - indikator kinerja sebagai berikut :

1. Kualitas kerja yaitu menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan
2. Kuantitas kerja yaitu menunjukan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Tanggung Jawab yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya.
4. Kerjasama yaitu kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertical ataupun horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
5. Inisiatif yaitu inisiatif dari diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2009:51) indikator kinerja sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja (*Quality of work*), adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
2. Ketetapan Waktu (*Promptnees*), adalah berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
3. Inisiatif (*Initiative*), adalah mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
4. Kemampuan (*Capability*), yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapkan melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
5. Komunikasi (*Communication*), merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan -

hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

Berdasarkan pendapat ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel kinerja dalam penelitian ini adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama dan inisiatif.

2. Lingkungan Kerja Fisik

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Kasmir (2016:192), “lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan,*layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan dengan sesama rekan kerja”. Sutrisno (2010:118) mengemukakan bahwa, lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Afandi (2016:51) mendefinisikan bahwa, “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya”

Berdasarkan pendapat ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya.

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2009:31), jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Menurut Afandi (2016:52), lingkungan kerja terdiri dari :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang berada di sekitar pekerja itu sendiri.

2. Lingkungan Kerja Psikis

Lingkungan kerja psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian.

c. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009:31), “lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung”. Afandi (2016:52) mendefinisikan ,”lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang berada di sekitar pekerja itu sendiri”.

Mangkunegara (2011:105), mengemukakan bahwa, lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja fisik yang baik dan mendukung untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik pula, sebaliknya apabila seorang karyawan bekerja di lingkungan kerja fisik yang tidak mendukung atau kurang memadai untuk bekerja secara optimal maka akan membuat karyawan menjadi tidak nyaman, cepat lelah, malas sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah

Berdasarkan pendapat ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini adalah lingkungan yang berada di sekitar pekerja itu sendiri.

d. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009:31), kategori lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi 2 yakni :

1. Lingkungan yang secara langsung berhubungan dengan karyawan (seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya suhu, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, aroma tidak sedap, warna, dan lain –lain.

Menurut Afandi (2016:52), lingkungan kerja fisik meliputi :

1. Rencana ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan,
2. Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.
3. Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan.
4. Tingkat *Visual Privacy* dan *Accoustical Privacy*, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya, yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasaan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

e. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011:27), berikut faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik dikaitkan dengan kemampuan karyawan, di antaranya :

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu, perlu diperhatikan adanya penerangan/cahaya yang terang tetapi

tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas/kurang cukup mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, pekerjaan akan berjalan lambat, banyak mengalami kesalahan, menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Akan tetapi, kemampuan menyesuaikan diri tersebut ada batasnya. Tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3. Kelembapan di tempat kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, dan biasanya dinyatakan dalam presentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama - sama antara temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan memengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembapan tinggi akan menimbulkan pengurangan

panas tubuh secara besar - besaran karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen. Selain itu, tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu di sekitarnya

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan bercampur dengan gas atau aroma yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Udara yang kotor mengakibatkan sesak napas. Hal ini tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan memengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja dan pengaruh psikologis adanya tanaman di sekitar tempat kerja, akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, bunyi yang tidak dikehendaki telinga karena dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Bahkan, menurut suatu penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu lamanya kebisingan, intensitas kebisingan, dan frekuensi kebisingan.

6. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis yang sebagian getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturan, baik dalam intensitas maupun frekuensi. Secara umum, getaran dapat mengganggu tubuh dalam hal konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit di antaranya gangguan terhadap: mata, syaraf, peredaran darah, otot, dan tulang.

7. Aroma di tempat kerja

Aroma di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja. Aroma yang terjadi terus menerus dapat memengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian AC yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan aroma yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8. Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik - baiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain - lain karena sifat warna dapat merangsang perasaan manusia. Selain merangsang emosi atau perasaan, warna dapat memantulkan sinar yang diterimanya. Banyak atau sedikitnya pantulan cahaya bergantung pada macam warna itu sendiri.

9. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, sehingga dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja tetapi juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan hal lain untuk bekerja.

10. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang bernada lembut sesuai dengan suasana, waktu, dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu - lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuaiya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11. Keamanan di tempat kerja

Untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, perlu diperhatikan keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu, faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

Menurut Priansa dan Garnida dalam Sulistyadi (2015:129), beberapa faktor kondisi lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah :

1. Sirkulasi Udara

Udara sekitar karyawan dinyatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara telah berkurang atau bercampur dengan polusi gas buang atau aroma yang berbahaya bagi kesehatan tubuh, biasanya ditandai dengan sesak pernafasan.

2. Pencahayaan

Pencahayaan sangat mempengaruhi manusia untuk melihat obyek secara jelas, cepat tanpa menimbulkan kesalahan. Pencahayaan yang kurang mengakibatkan mata menjadi cepat lelah, sehingga mengakibatkan lelahnya mental dan menimbulkan kerusakan mata.

3. Kebisingan

Kemajuan teknologi ternyata membawa masalah seperti populasi. Salah satu bentuk dari populasi adalah kebisingan dari bunyi – bunyian yang dapat mengganggu ketenangan kerja, merusak pendengaran, dan kesalahan komunikasi. Getaran tersebut dapat menyebabkan terganggunya konsentrasi kerja, mempercepat proses kelelahan dan menyebabkan gangguan pada anggota tubuh seperti: mata, telinga, syaraf, otot dan lain – lain.

4. Warna

Warna berkaitan dengan warna tembok ruangan dan interior yang ada di sekitar tempat kerja. Warna sangat berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek. Beberapa penelitian menunjukkan beberapa pengaruh terhadap kemampuan mata melihat obyek, antara lain:

- a. Warna Merah : bersifat merangsang
- b. Warna Kuning : memberikan kesan luas, leluasa dan tenang
- c. Warna Hijau/Biru : memberikan kesan sejuk, aman dan segar
- d. Warna Gelap : memberikan kesan sempit

e. Warna Terang : memberikan kesan luas.

Berdasarkan pendapat ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini adalah penerangan atau cahaya, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, aroma, tata warna, dekorasi, musik, dan keamanan

f. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009:28), indikator-indikator lingkungan kerja fisik yaitu sebagai berikut :

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi

kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4. Aroma tidak sedap di tempat kerja

Adanya aroma di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan aroma yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian *air conditioner* yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan aroma yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan

ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

Menurut Afandi (2016:57), dimensi lingkungan kerja adalah :

1. Pencahayaan

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan/pegawai yaitu meliputi lampu penerangan tepat kerja dan jendela tempat kerja.

2. Warna

Faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan yaitu meliputi tata warna dan dekorasi.

3. Udara

Suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu yaitu meliputi suhu udara dan kelembapan udara.

4. Suara

Alat-alat yang memiliki suara yang keras seperti mesin diletakan di ruang khusus agar tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya yaitu meliputi bunyi musik dan bunyi mesin pabrik.

Berdasarkan pendapat ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator variabel lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini adalah penerangan atau cahaya, warna, udara serta suara.

3. Karakteristik Individu

a. Pengertian Karakteristik Individu

Menurut Ardana dkk, (2009:31), “karakteristik individu adalah minat, sikap, kebutuhan individual, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi / suasana hati / keyakinan / nilai – nilai ”. Menurut Hasibuan (2009:55) “karakteristik individu merupakan sifat pembawaan seseorang yang dapat diubah dengan lingkungan atau pendidikan”.

Menurut Siagian (2010:41), “Karakteristik biografikal (individu) dapat dilihat dari umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan dan masa kerja.” Menurut Akhmad subekhi (2013:23), “Karakteristik individu merupakan perilaku atau interaksi yang dilakukan oleh manusia atau individu dilingkungannya, perilaku setiap individu sangatlah berbeda dan dalam hal ini dipengaruhi oleh lingkungan dimana individu tersebut tinggal”.

Berdasarkan pendapat ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan karakteristik individu dalam penelitian ini adalah minat, sikap, kebutuhan individual, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi / suasana hati / keyakinan / nilai-nilai.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Karakteristik Individu

Menurut Robbins dalam Nurisman (2015:10), faktor- faktor karaktestik antara lain :

1. Umur

Hubungan kinerja dengan umur sangat erat kaitannya, alasannya adalah adanya keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia. Pada karyawan yang berumur tua juga dianggap kurang luwes dan menolak teknologi baru. Namun di lain pihak ada sejumlah kualitas positif yang ada pada karyawan yang lebih tua, meliputi pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap mutu. Karyawan yang lebih muda cenderung mempunyai fisik yang kuat, sehingga diharapkan dapat bekerja keras dan pada umumnya mereka belum berkeluarga atau bila sudah berkeluarga anaknya relatif masih sedikit. Karyawan yang lebih tua kecil kemungkinan akan berhenti karena masa kerja mereka yang lebih panjang cenderung memberikan kepada mereka tingkat upah yang lebih tinggi, liburan dengan upah yang lebih panjang, dan tunjangan pensiun yang lebih menarik.

2. Jenis Kelamin

Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas, atau kemampuan belajar. Namun studi-studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang, dan pria lebih agresif dan lebih besar

kemungkinannya daripada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses. Bukti yang konsisten juga menyatakan bahwa wanita mempunyai tingkat kemangkiran yang lebih tinggi daripada pria.

3. Masa Kerja

Masa kerja dan kepuasan saling berkaitan positif. Memang, ketika usia dan masa kerja diperlakukan secara terpisah, tampaknya masa kerja akan menjadi indikator perkiraan yang lebih konsisten dan mantap atas kepuasan kerja daripada usia kronologis. Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang karyawan lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang karyawan akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup dihari tua

4. Tingkat Pendidikan

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan mempengaruhi pola pikir yang nantinya berdampak pada tingkat kepuasan kerja. Pendapat lain juga menyebutkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka tuntutan – tuntutan terhadap aspek – aspek kepuasan kerja di tempat kerjanya akan semakin meningkat.

5. Status Perkawinan

Status perkawinan adalah ikatan lahir batin antara seorang pria dan seorang wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan YME. Salah

satu riset menunjukkan bahwa karyawan yang menikah lebih sedikit absensinya, mengalami pergantian yang lebih rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada rekan sekerjanya yang bujangan. Pernikahan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang dapat membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting.

Menurut Torang (2016:53), faktor yang ikut mempengaruhi karakter individu dalam organisasi yaitu :

1. Kompetensi, yaitu suatu kemampuan (*skill & knowledge*) untuk melaksanakan atau melakukan aktivitas / pekerjaan / tugas.
2. Motivasi, yaitu energi yang menggerakkan individu untuk berusaha mencapai tujuan yang diharapkan.
3. Kepemimpinan (*Leadership*), organisasi sangat membutuhkan peranan seorang pemimpin oleh karena pemimpin memiliki pengaruh yang sangat signifikan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu, seorang pimpinan harus memiliki kompetensi atau pengetahuan (material dan strategi) yang lebih, berperilaku yang baik, mampu mempengaruhi atau mengarahkan orang lain, harus mengambil keputusan, bertanggung jawab, baik dalam penyampaian ide, bijak, mengayomi, dan memberi motivasi. Mampu melakukan pendekatan personal (*Human relation*) dengan bawahannya.

Berdasarkan pendapat ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang menjadi faktor – faktor yang mempengaruhi karakteristik individu dalam penelitian ini adalah umur, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, status perkawinan, kompetensi, motivasi dan kepemimpinan.

c. Indikator Karakteristik Individu

Menurut Robbins dalam Susyatmoko (2016:13), Menyebutkan indikator karakteristik individu meliputi :

1. Kemampuan (*ability*), yaitu kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dengan kata lain bahwa kemampuan (*ability*) merupakan fungsi dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*).
2. Nilai (*Value*), yaitu nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga
3. Sikap (*attitude*), yaitu sikap adalah pernyataan evaluatif-baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan-mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi.
4. Minat (*interest*), yaitu sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan

kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Minat orang terhadap jenis pekerjaanpun berbeda-beda.

Menurut Ardana dkk (2009:31), bahwa indikator karakteristik individu yaitu:

1. Minat

Minat adalah sikap yang membuat orang senang akan ide-ide atau pendapat tertentu.

2. Sikap

Sikap adalah pernyataan evaluasi baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan.

3. Kebutuhan individual

Kebutuhan individual adalah keinginan individual yang dibentuk oleh lingkungan hidup seperti lingkungan keluarga, tempat bekerja, kelompok sosial, dan sebagainya.

4. Kemampuan dan kompetensi

Kemampuan dan kompetensi adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tanggung jawab dalam pekerjaan.

5. Pengetahuan tentang pekerjaan

Pengetahuan tentang pekerjaan adalah semua informasi yang dimiliki masyarakat mengenai pekerjaan serta pengetahuan lainnya yang terkait pekerjaan tersebut dan informasi yang berhubungan dengan fungsinya sebagai pekerja.

6. Emosi, suasana hati, keyakinan dan nilai-nilai

Emosi, suasana hati, keyakinan dan nilai – nilai merupakan faktor yang mendasar untuk seseorang itu memutuskan sesuatu selain dengan mempertimbangkan dari beberapa informasi.

Berdasarkan pendapat ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel karakteristik individu dalam penelitian ini adalah meliputi minat, sikap, kebutuhan individual, kemampuan dan kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan serta emosi / suasana hati / keyakinan / nilai.

B. Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dan Karakteristik Individu Dengan Kinerja Karyawan

1. Hubungan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja

Menurut Kasmir (2016:1), “lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan kerja maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan memengaruhinya dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang”.

Menurut Sihombing dalam Fitrianti (2017:53), “lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus digunakan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tenang dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan”. Kondisi Lingkungan kerja fisik dapat dikatakan baik dengan ditandai adanya rasa aman, nyaman, dan tenang

serta tempat kerja yang sehat dan bersih. Oleh karena itu organisasi harus memperhatikan lingkungan kerja fisik yang baik bagi pegawai agar dapat meningkatkan semangat kerja para pegawai sehingga pegawai bekerja secara efektif dan efisien dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan tujuan organisasi yang diharapkan.

2. Hubungan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja

Menurut Castetter dalam Munandar (2017:3), “berpendapat bahwa secara umum terdapat tiga sumber utama yang mempengaruhi efektif tidaknya kinerja seseorang yaitu faktor individu, faktor organisasi dan faktor lingkungan”.

Menurut Sutrisno (2009:151), “ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yakni faktor lingkungan yang mempengaruhi kinerja kerja adalah : kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan dan keberuntungan. Selanjutnya faktor individu antara lain : hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap dan disiplin waktu dan absensi”.

3. Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja

Menurut Sutrisno (2009:151), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yakni faktor lingkungan yang mempengaruhi kinerja kerja adalah : kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan dan keberuntungan. Selanjutnya faktor individu antara lain : hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap dan disiplin waktu dan absensi.

Menurut Musriha (2013:21) “Karakteristik individu masing-masing pegawai membentuk perilaku pegawai yang mempengaruhi memotivasi, menginisiasi, kinerja dan aktualisasi karir pegawai, namun selain karakteristik individu masing-masing pegawai hal-hal yang dapat mempengaruhi pegawai tidak hanya berasal dari dalam diri pegawai tetapi juga berasal dari lingkungan kerja”

Untuk mencapai tujuan perusahaan, maka karyawan yang ada harus dapat bekerja secara efektif dan efisien sehingga kinerja mereka dapat ditingkatkan.

C. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.1 Mapping Penelitian Sebelumnya

No	Nama / Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Variabel Z	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	<i>Sherly Dian Sari, 2015</i>	Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sentra Industri Kerajinan Kulit Di Manding Kabupaten Bantul Yogyakarta	1.Karakteristik Individu 2.Lingkungan Kerja	Kinerja		Regresi Linier Berganda	Karakteristik individu mempunyai pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	<i>Nopiani, 2016</i>	Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai TVRI Lampung	1.Karakteristik Individu 2.Lingkungan Kerja	Kinerja		Regresi Linier Berganda	Karakteristik individu berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja
3	<i>Toni Munandar, 2017</i>	Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang	1.Karakteristik Individu 2.Lingkungan Kerja	Kinerja		Regresi Linier Berganda	Karakteristik individu berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, serta karakteristik individu dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

4	<i>Reinhard Efraim Murbijanto, 2013</i>	Analisis Pengaruh Kompetensi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai	1.Kompetensi Kerja 2.Lingkungan Kerja Fisik	Kinerja		Regresi Linier Berganda	Kompetensi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
5	<i>Iqbal Hadi Nurisman, 2015</i>	Pengaruh Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Pt.Perkebunan Nusantara XII Kantor Wilayah I Jember	1.Budaya Organisasi 2.Karakteristik Individu	Kinerja	Motivasi	Analisis Jalur (<i>Path Analyse</i>).	Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi karyawan, Terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap motivasi, Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, Terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan, Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
6	<i>Lian Susyatmoko, 2016</i>	Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PDAM Kabupaten Purworejo)	1.Karakteristik Individu 2.Karakteristik Pekerjaan 3.Karakteristik Organisasi	Kinerja		Regresi Linier Berganda	Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.
7	<i>Andi Suci Ramadhani Putri Agustang, 2017</i>	Faktor Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo Di Makassar	1.Lingkungan Kerja Fisik 2.Lingkungan Kerja Non Fisik	Kinerja		Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan fisik terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan non fisik terhadap kinerja karyawan.
8	<i>Agi Putri Fitrianti, 2017</i>	Pengaruh Pengawasan, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sar Kelas B Pangkal pinang	1.Pengawasan 2.Kompetensi 3.Lingkungan Kerja Fisik	Kinerja		Regresi Linier Berganda	Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Variabel lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Sumber : Diolah Penulis,2018

D. Kerangka Konseptual

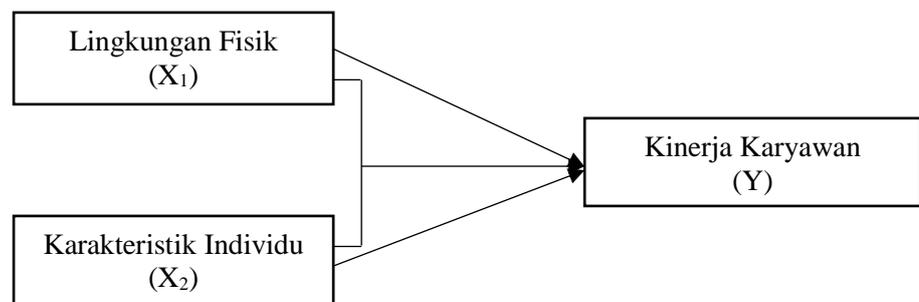
Menurut Rusiadi et al (2017:62), “kerangka berpikir merupakan suatu model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”.

Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang berada di sekitar pekerja itu sendiri.

Karakteristik individu adalah minat, sikap, kebutuhan individual, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi, suasana hati, keyakinan, dan nilai – nilai

Kinerja merupakan adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi - fungsi atau indikator - indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut dapat dirumuskan penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amindy Barokah Sumut sebagai berikut :



Sumber : Dikembangkan untuk penelitian ini, 2018

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

E. Hipotesis Penelitian

Menurut Rusiadi et al (2017:74), “Hipotesis adalah suatu pendapat atau kesimpulan yang sifatnya masih sementara”. Berdasarkan pengertian hipotesis, maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Amindy Barokah Sumut.
2. Karakteristik individu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Amindy Barokah Sumut.
3. Lingkungan kerja fisik dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Amindy Barokah Sumut.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Rusiadi et al (2017:12), “penelitian asosiatif / korelasional / kuantitatif / hubungan / pengaruh merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala, penelitian asosiatif kuantitatif merupakan penelitian dengan memperoleh angka atau data kualitatif yang diangkakan (scoring)”.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Amindy Barokah Sumut yang beralamat di Jl Karya Dharma No. 276 , Tanjung Morawa, Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai dari bulan Agustus 2018 sampai dengan Februari 2019 untuk lebih jelas dapat dilihat dari uraian tabel di bawah ini :

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Mei	Jun	Jul	Agu	Sep
1	Riset awal / Pengajuan Judul					
2	Penyusunan Proposal	■				
3	Perbaikan / Acc Proposal		■			
4	Seminar Proposal				■	
5	Pengolahan Data					■
6	Penyusunan Skripsi					
7	Bimbingan Skripsi					■
8	Sidang Meja Hijau					

Sumber : Diolah Penulis, 2018

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Rusiadi et al (2017:30), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Amindy Barokah Sumut dengan jumlah 42 karyawan.

2. Sampel

Menurut Rusiadi et al (2017:31), “sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *Nonprobability Sampling* dengan teknik *Saturation Sampling* (Sampling Jenuh). Menurut Rusiadi et al (2017:47), “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini bisa dilakukan pada jumlah populasi yang relatif sedikit”. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Amindy Barokah Sumut dengan jumlah 42 karyawan.

Tabel 3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

No	Unit Kerja	Nama Jabatan	Jumlah
1	Operasional	Manajer	1
		Staff Operasional	1
2	General (Umum)	HRD	1
3	K3	K3	1
4	Keamanan	Security	6
5	Mekanik (<i>Maintenance</i>)	Mekanik (<i>Maintenance</i>)	5
6	Gudang	Kepala Gudang	1
		Supir (<i>Driver</i>)	8
		<i>Helper</i>	5
7	Adm. Pengangkutan	Staff Adm. Pengangkutan	3
8	Adm. Keuangan	Staff Adm. Keuangan	3
9	Adm. Gudang	Staff Adm. Gudang	1
10	Adm. Marketing	Staff Adm. Marketing	3
11	Kebersihan	<i>Office Boy</i>	3
Jumlah			42

Sumber : PT. Amindy Barokah Sumut, 2018

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang penulis lakukan adalah :

1. Kuesioner (Angket)

Menurut Rusiadi et al (2017:101), “angket (*questionnaire*) adalah pertanyaan/pernyataan yang harus dijawab atau diisi oleh responden”. Dalam penelitian ini penulis memberikan kuesioner kepada seluruh karyawan PT. Amindy Barokah Sumut yang akan dijadikan sampel, dimana karyawan dapat memilih salah satu jawaban dari tiap – tiap pertanyaan.

2. Library Research (Penelitian Kepustakaan)

Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan bahan – bahan pustaka, *literature*, dan karangan ilmiah yang ada kaitannya dengan penelitian ini. *Library research* dibutuhkan untuk membahan permasalahan yang bersifat teori. Dalam hal ini penulis membaca, mengumpulkan dan mengambil kesimpulan baik dari buku maupun artikel lainnya. Sehingga dapat memperluas pengetahuan atas masalah yang dibahas. Hasil – hasil yang diperoleh kemudian dijadikan dasar untuk memberikan gambaran mengenai masalah yang sedang diteliti dan juga digunakan sebagai dasar untuk menarik kesimpulan serta memberikan saran yang diperlukan.

E. Jenis dan Sumber Data Penelitian

Menurut Rusiadi et al (2017:20), “data adalah catatan atas kumpulan fakta”. Dalam penggunaan sehari-hari data berarti suatu pernyataan yang diterima secara apa adanya. Pernyataan ini adalah hasil pengukuran atau pengamatan suatu variabel yang bentuknya dapat berupa angka, kata – kata atau citra.

1. Jenis Data Penelitian

Jenis data penelitian berkaitan dengan sumber data dan pemilihan metode yang digunakan untuk memperoleh data penelitian. Penentuan metode yang digunakan untuk memperoleh data penelitian. Penentuan metode pengumpulan data dipengaruhi oleh jenis dan sumber data penelitian yang dibutuhkan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subjek yaitu data berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subjek penelitian (responden).

2. Sumber Data Penelitian

Berdasarkan sumbernya, data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dapat dibedakan dalam dua jenis, yaitu

a. Data Primer

Menurut Rusiadi et al (2017:21), “data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya”. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuisisioner yang diberikan kepada responden yaitu karyawan PT. Amindy Barokah Sumut.

b. Data Sekunder

Menurut Rusiadi et al (2017:21), “data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada”. Data sekunder dalam penelitian ini yaitu gambaran umum PT. Amindy Barokah Sumut, misalnya sejarah, struktur organisasi, uraian tugas dan tanggung jawab, buku, jurnal serta hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan kajian pada penelitian ini.

F. Pengukuran Variabel

Pegukuran jawaban responden menggunakan Skala *Likert* bentuk *checklist*. Menurut Rusiadi et al (2017:103), “skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena tertentu yang ingin diketahui”. Dengan skala *Likert*, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item – item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Tingkatan skala *likert* yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

SS = Sangat Setuju di beri skor 5

ST = Setuju di beri skor 4

N = Netral di beri skor 3

TS = Tidak Setuju di beri skor 2

STS = Sangat Tidak Setuju di beri skor 1

G. Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel

1. Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Rusiadi et al (2017:50), “variabel penelitian pada dasarnya segala sesuatu yang berbentuk apa saja dan memiliki nilai serta variasi yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”. Menurut hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain maka macam – macam variabel dapat dibedakan menjadi :

a. Variabel *Independent* atau Variabel Bebas

Menurut Rusiadi et al (2017:50), “variabel bebas adalah variabel yang menyebabkan atau mempengaruhi, yaitu faktor yang diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan antara fenomena yang diobservasi atau diamati”. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik (X_1) dan karakteristik individu (X_2).

b. Variabel *Dependent* atau Variabel Terikat

Menurut Rusiadi et al (2017:50), “variabel terikat adalah faktor – faktor yang diobservasi dan diukur untuk menentukan hubungan antara fenomena yang diobservasi atau diamati”. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

2. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut Rusiadi et al (2017:88), “Definisi operasional merupakan penjabaran akan defenisi variabel dan indikator pada penelitian”. Berikut defenisi operasional dalam penelitian ini :

Tabel 3.2 Operational Variabel

Variabel	Pengertian	Indikator	Deskripsi	Skala Angket
Lingkungan Kerja Fisik (X ₁)	“Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang berada di sekitar pekerja itu sendiri”. Menurut Afandi, (2016:52)	1.Pencahayaan 2.Warna 3.Udara 4.Suara Menurut Afandi, (2016:57)	1. Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan/pegawai yaitu meliputi lampu penerangan tepat kerja dan jendela tempat kerja. 2. Faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan yaitu meliputi tata warna dan dekorasi. 3. Suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu yaitu meliputi meliputi suhu udara dan kelembapan udara 4. Alat-alat yang memiliki suara yang keras seperti mesin diletakan di ruang khusus agar tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya yaitu bunyi musik dan bunyi mesin pabrik.	Likert
Karakteristik Individu (X ₂)	“Karakteristik individu adalah minat, sikap, kebutuhan individual, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi, suasana hati, keyakinan,dan nilai – nilai ”. Menurut Ardana dkk (2009:31)	1.Minat 2.Sikap 3.Kebutuhan Individual 4.Kemampuan dan Kompetensi 5.Pengetahuan tentang pekerjaan 6.Emosi, Suasana Hati, Keyakinan dan Nilai – Nilai Menurut Ardana dkk (2009:31)	1. Sikap yang membuat orang senang akan ide-ide atau pendapat tertentu 2. Pernyataan evaluasi baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan. 3. Keinginan individual yang dibentuk oleh lingkungan hidup seperti lingkungan keluarga, tempat bekerja, kelompok sosial, dan sebagainya. 4. Kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tanggung jawab dalam pekerjaan 5. Semua informasi yang dimiliki masyarakat mengenai pekerjaan serta pengetahuan lainnya yang terkait pekerjaan tersebut dan informasi yang berhubungan dengan fungsinya sebagai pekerja 6. Faktor yang mendasar untuk seseorang itu memutuskan sesuatu selain dengan mempertimbangkan dari beberapa informasi	Likert
Kinerja Karyawan (Y ₁)	“Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan	1.Kualitas 2.Kuantitas 3.Tanggung Jawab 4.Kerja Sama 5.Inisiatif	1. Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. 2. Menunjukan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan	Likert

	<p>kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab pada periode tertentu". Menurut Mangkunegara, (2013:75)</p>	<p>Menurut Mangkunegara, (2013:75)</p>	<p>efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya. 4. Kesiediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertical ataupun horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik. 5. Inisiatif dari diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan 	
--	--	--	--	--

Sumber : Diolah Penulis, 2018

H. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data diuji terlebih dahulu dengan uji validitas dan uji reabilitas.

1. Uji Validitas

Menurut Rusiadi et al (2017:106), "validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan". Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis atas pertanyaan, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan

dengan r -kritis = 0,30. Jadi kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Rusiadi et al (2017:107), “reliabilitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila diukur beberapa kali dengan alat ukur yang sama”. Butir kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap kuesioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Kuesioner dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

I. Uji Asumsi Klasik

Menurut Rusiadi et al, (2017:148), “Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar – benar bebas dari gejala heteroskedatisitas, gejala multikolinieritas dan gejala autokolerasi”

1. Uji Normalitas

Menurut Rusiadi et al, (2017:149), “uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan”. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

a. Analisis Grafik

1. Histogram

Menurut Rusiadi et al, (2017:150), “ grafik histogram menempatkan gambar variabel dependent sebagai sumbu vertikal sedangkan nilai residual terstandarisasi dari sumbu horizontal”. Kriteria :

- a) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka data tidak berdistribusi normal.
- b) Jika garis membentuk lonceng dan ditengah maka data berdistribusi normal.
- c) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kanan maka data tidak berdistribusi normal.

b. Normal Probability Plot (Normal *P-P Plot*)

Menurut Rusiadi et al, (2017:151), “normal probability plot dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal”. Kriteria :

1. Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
2. Jika titik data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

c. Analisis Statistik

1. Uji Kolmogorov Smirnov Test

Menurut Rusiadi et al (2017:152), “uji Kolmogorov Smirnov Test merupakan salah satu alat statistik non-parametrik dengan penggunaan fungsi distribusi kumulatif (kumulatif didasarkan atas gabungan dari seluruh variabel yang diamati)”.

Kriteria :

- a) Jika $K_{hitung} < K_{tabel}$ atau $sig > \alpha$ maka nilai residual berdistribusi normal
- b) Jika nilai $K_{hitung} > K_{tabel}$ atau $sig. > \alpha$ maka nilai residual tidak berdistribusi normal

2. Uji Multikolinieritas

Menurut Rusiadi et al, (2017:154), “uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan antar variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Uji Multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan *Variance Inflation Faktor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS.

- a. Jika *tolerance value* $< 0,10$ dan $VIF > 10$ maka terdapat korelasi antara salah satu variabel independen lainnya atau terjadi multikolinieritas.
- b. Jika *tolerance value* $> 0,10$ dan $VIF < 10$ maka tidak terjadi korelasi antara salah satu variabel independen lainnya atau tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heterokedastisitas

Menurut Rusiadi et al (2017:157), “uji heterokedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Deteksi heterokedastisitas dapat dilakukan menggunakan grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID)”. Salah satu cara untuk menentukan adanya heterokedastisitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu. Apabila pada grafik titik – titik membentuk suatu pola tertentu, maka telah terjadi heterokedastisitas, dan apabila polanya acak serta tersebar dan secara terus menerus bergeser menjauhi garis nol, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Selanjutnya proses pengolahan uji heterokedastisitas menggunakan bantuan *software Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 24.0.

J. Analisis Regresi Linier Berganda.

Menurut Rusiadi (2017:231), “Analisis regresi linier berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Metode analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik (X_1) dan karakteristik individu (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) di PT Amindy Barokah Sumut, yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

dimana :

Y : Kinerja karyawan

α : Harga Y bila X_1 dan $X_2 = 0$ (Konstanta)

β_1 : Koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik

β_2 : Koefisien regresi variabel karakteristik individu

X_1 : Lingkungan kerja fisik

X_2 : Karakteristik individu

ε : Kesalahan pengganggu / error term

K. Uji Hipotesis

Dalam analisis dan melakukan pengujian hipotesis, maka data diolah dengan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Data – data yang telah diperoleh kemudian diuji dengan melakukan :

1. Uji-t (Uji Parsial)

Menurut Rusiadi et al (2017:257), “Uji statistik t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan”. Uji-t merupakan uji secara parsial untuk membuktikan hipotesis awal tentang pengaruh lingkungan kerja fisik (X_1) dan karakteristik individu (X_2) sebagai variabel bebas terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y). Berikut rumus uji t :

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

Selanjutnya proses pengolahan dilakukan menggunakan bantuan *software Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 24.0 dengan rumusan :

$H_0 : \beta_1 = 0$ Artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a : \beta_1 \neq 0$ Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan :

1. H_0 diterima jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 5\%$ tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
2. H_0 ditolak jika $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 5\%$ terdapat pengaruh yang signifikan.

2. Uji- F (Uji Simultan)

Uji-F merupakan uji secara bersama - sama (simultan) untuk membuktikan hipotesis awal tentang pengaruh sistem pengadaan barang/jasa (X_1) dan kompetensi pegawai (X_2) sebagai variabel bebas terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Berikut rumus uji F :

$$F - \text{hitung} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien Determinasi

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

Selanjutnya proses pengolahan dilakukan menggunakan bantuan *software Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 24.0 dengan rumusan :

Jika $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, maka artinya secara bersama - sama tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Jika $H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$, maka artinya secara bersama - sama terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan :

1. H_0 diterima jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 5\%$ tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
2. H_0 ditolak jika $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 5\%$ terdapat pengaruh yang signifikan.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Rusiadi et al (2017:235), “koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen”. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen dan sebaliknya jika mendekati nol.

Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau suatu variabel dapat dijelaskan oleh perubahan atau pada variabel yang lain.

Cara menghitung koefisien determinasi yaitu :

$$D = (r_{xy})^2 \cdot 100\%$$

Dimana :

D = Koefisien Determinan

R_{xy} = Koefisien Korelasi *Product Momen*

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Gambaran Umum PT. Amindy Barokah Sumut

Kemajuan ilmu pengetahuan, riset dan teknologi telah mendukung perkembangan berbagai bidang industri dengan pesat. Akan tetapi tidak dapat dihindari pula, bahwa setiap proses selalu menghasilkan limbah industri. Beberapa limbah industri bahkan dapat dikategorikan sebagai limbah B3 (Bahan Berbahaya dan Beracun). Limbah jenis ini menuntut pengolahan yang baik, agar tidak memberikan dampak yang berbahaya bagi kelestarian lingkungan hidup.

Terinspirasi dari pentingnya menjaga kelestarian lingkungan hidup dengan semangat dan keinginan memotivasi PT. Amindy Barokah Sumut untuk melakukan segala upaya-upaya guna menjaga dan menghindari kerusakan lingkungan dan bencana alam yang sering terjadi, melalui pengolahan dan transportasi limbah B3. Sejak tahun 2006 PT. Amindy Barokah Sumut terus melakukan pengembangan dan penelitian dalam bidang pengolahan dan pemanfaatan limbah B3.

Setelah melalui proses yang cukup panjang, pada tahun 2011 kementerian Negara Lingkungan Hidup mengeluarkan izin sebagai pengumpul limbah bahan berbahaya kepada PT. Amindy Barokah Sumut membangun fasilitas pengumpulan limbah berbahaya yang saat ini sudah berdiri di Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara, tepatnya di Jalan Karya

Dharma Dusun II Ujung Desa Tanjung Morawa-B Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara dengan luas ± 1.850 M²

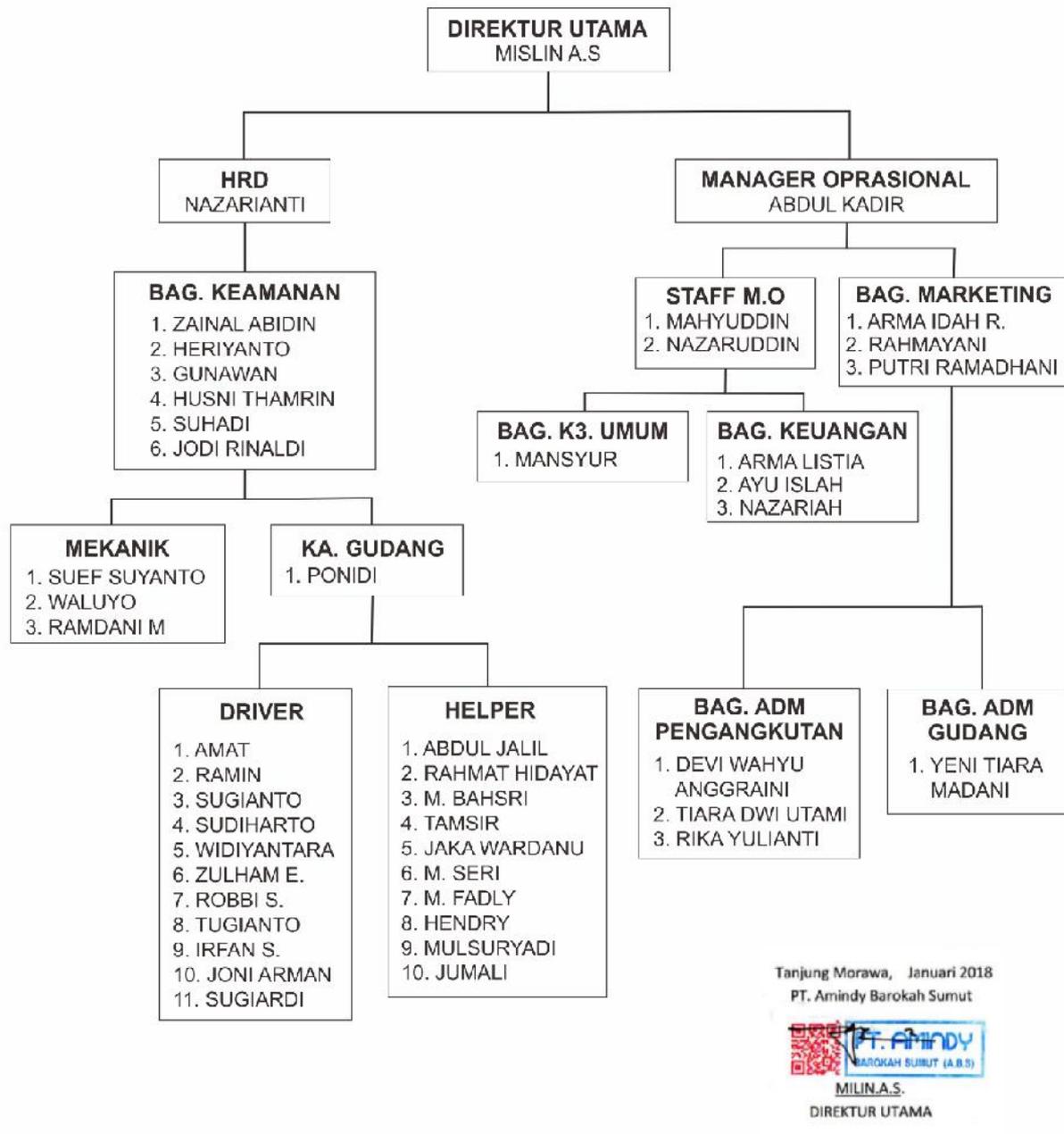
Perusahaan PT. Amindy Barokah Sumut memiliki sejumlah alat pengangkutan yang telah memiliki izin untuk menyelenggarakan pengangkutan limbah B3 serta kerjasama secara formal dengan pemanfaat dan pemusnah limbah B3. Tidak dapat dipungkiri penanganan limbah yang kami jalankan ini memiliki resiko pencemaran lingkungan, oleh sebab itu kami memiliki asuransi pencemaran lingkungan hidup untuk mengantisipasi segala kemungkinan yang akan terjadi. Pengalaman demi pengalaman dalam penanganan limbah B3 yang kami miliki membuat kami semakin percaya diri mampu memberikan solusi bagi industry untuk melakukan pengolahan limbah B3.

Perusahaan PT. Amindy Barokah Sumut beralamat di Jalan Karya Dharma Dusun II Tanjung Morawa Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara, Tlp/Fax. 061-7943548, email : amindybarokah@gmail.com. Akta pendirian : Nomor 24 Tanggal 04 November 2011 dengan surat Izin Usaha Perdagangan SK Bupati Kabupaten Deli Serdang No.503/570/0024/02.13/PK/X/2009.

b. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

Struktur organisasi disusun untuk membantu mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik dan efektif. Struktur organisasi juga menentukan seluruh tugas pekerjaan, hubungan antara batas tugas, batas wewenang dan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan masing-masing tugas sesuai dengan bidangnya. Berikut struktur organisasi PT. Amindy Barokah Sumut :

STRUKTUR ORGANISASI PT. AMINDY BAROKAH SUMUT



Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Amindy Barokah Sumut

Sumber : PT. Amindy Barokah Sumut

Berikut ini adalah uraian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari setiap anggota organisasi yaitu sebagai berikut :

1. Direktur Utama

- a) Memutuskan dan menentukan peraturan dan kebijakan tertinggi perusahaan
- b) Bertanggung jawab dalam memimpin dan menjalankan perusahaan
- c) Bertanggung jawab atas keuntungan dan kerugian yang dihadapi perusahaan
- d) Merencanakan serta mengembangkan sumber-sumber pendapatan dan pembelanjaan kekayaan perusahaan
- e) Bertindak sebagai perwakilan perusahaan dalam hubungannya dengan dunia luar perusahaan
- f) Menetapkan strategi-strategi yang strategis untuk mencapai visi dan misi perusahaan
- g) Mengkoordinasikan dan mengawasi semua kegiatan di perusahaan, mulai bidang administrasi, kepegawaian hingga pengangkutan dan pengelolaan limbah bahan berbahaya dan beracun (B3)
- h) Merekrut dan memberhentikan karyawan perusahaan

2. Manajer Operasioal

- a) Mengelola dan meningkatkan efektifitas dan efisiensi operasi perusahaan
- b) Memangkas habis biaya-biaya operasi yang sama sekali tidak menguntungkan perusahaan
- c) Meneliti teknologi baru dan metode alternatif efisiensi
- d) Mengawasi pengumpulan dan pengelolaan limbah B3

- e) Membuat atau merencanakan pengembangan operasi dalam jangka pendek maupun panjang
- f) Meningkatkan sistem operasional, proses dan kebijakan dalam mendukung visi dan misi perusahaan
- g) Melakukan pertemuan rutin dengan direktur secara berkala
- h) Melakukan pencairan cek untuk biaya agen
- i) Mengatur anggaran dan mengelola biaya
- j) Mengelola program jaminan kualitas

3. HRD (*Human Resource Development*)

- a) Bertanggung jawab mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia. Dalam hal ini termasuk perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan sumber daya manusia dan pengembangan kualitas sumber daya manusia.
- b) Membuat sistem HR (*Human Resource*) yang efektif dan efisien, misalnya dengan membuat SOP (*Standart Operational Procedure*), *job description*, dan *training and development system*.
- c) Bertanggung jawab penuh dalam proses rekrutmen karyawan, mulai dari mencari calon karyawan, wawancara hingga seleksi.
- d) Melakukan seleksi, promosi, *transferring* dan demosi pada karyawan yang dianggap perlu.
- e) Melakukan kegiatan pembinaan, pelatihan dan kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan pengembangan kemampuan, potensi, mental, keterampilan dan pengetahuan karyawan yang sesuai dengan standar perusahaan.

- f) Bertanggung jawab pada hal yang berhubungan dengan absensi karyawan, perhitungan gaji, bonus dan tunjangan.
- g) Membuat kontrak kerja karyawan serta memperbaharui masa berlakunya kontrak kerja.
- h) Melakukan tindakan disipliner pada karyawan yang melanggar peraturan atau kebijakan perusahaan

4. *Driver*

- a) Menjaga keselamatan diri serta keamanan limbah B3 yang telah diangkut dari dalam maupun luar kota.
- b) Menjaga dan merawat aset perusahaan baik kendaraan itu sendiri maupun barang – barang berharga perusahaan yang ada di dalam kendaraan.
- c) Bertanggung jawab penuh atas dokumen (manifest) pengangkutan limbah bahan berbahaya beracun (B3)

5. *Helper*

- a) Ikut serta menjaga keselamatan diri serta keamanan limbah B3 yang telah diangkut dari dalam maupun luar kota.
- b) Mendampingi dan membantu supir dalam pengangkutan dan pengiriman Limbah Bahan Berbahaya dan Beracun (B3)
- c) Ikut bertanggung jawab penuh atas dokumen manifest pengangkutan limbah B3.

6. *Satpam*

- a) Melaksanakan pengamanan secara menyeluruh di lokasi kerja
- b) Melaksanakan tugas dan fungsi sesuai dengan penempatan di lokasi masing – masing

- c) Melakukan pemeriksaan pada tamu yang akan masuk ke area kerja
- d) Memeriksa setiap mobil atau motor yang masuk atau keluar
- e) Memeriksa jalan dan muatan mobil pengangkutan yang akan keluar
- f) Melaporkan situasi keadaan sekitar ke posko melalui HT
- g) Selalu stand by di tempat untuk menjaga pintu pagar agar selalu tertutup dan terbuka saat ada yang ingin masuk ke area kerja
- h) Menjaga dan memelihara asset dan inventaris perusahaan
- i) Menertibkan parker mobil dan motor di area parkir

7. Marketing

- a) Menganalisa dan mengobservasi harga, kebutuhan dan kompetisi.
- b) Merancang dan menunjukkan ide – ide dan strategi dalam mencari penghasil untuk bekerja sama dalam pemanfaatan limbah B3.
- c) Menjaga dan meningkatkan jumlah penghasil limbah B3
- d) Menyiapkan prospek klien baru
- e) Menganalisa data keuangan klien dengan tujuan penaksiran investasi klien
- f) Merekomendasikan strategi investasi yang sesuai dan menguntungkan untuk klien
- g) Menjalin komunikasi yang baik dengan penghasil limbah B3.
- h) Memiliki keterampilan secara kuantitatif yang baik
- i) Mempertahankan kerja sama dengan penghasil limbah B3

8. Keuangan

- a) Membuat perencanaan keuangan, mulai dari perencanaan peminjaman, penerimaan, pengeluaran, dan pembayaran.
- b) Menyusun laporan keuangan harian, mingguan, bulanan dan tahunan

- c) Mengelola uang kas, mulai dari membuka rekening, menentukan setoran, mengatur kas, menangani pembayaran atas kewajiban dan membuat catatan transaksi kas
- d) Mengelola kredit dengan mengatur tagihan - tagihan
- e) Mengurus surat berharga, salah satunya seperti menandatangani cek
- f) Bekerja sama dalam menyusun kebijakan administrasi keuangan dengan bagian lain yang terkait sesuai dengan visi dan misi perusahaan

9. Kepala Gudang

- a) Mengawasi dan mengontrol operasional gudang
- b) Menjadi pemimpin bagi semua staff gudang
- c) Mengawasi dan mengontrol semua limbah yang masuk dan keluar sesuai dengan SOP (*Standart Operational Procedure*)
- d) Melakukan pengecekan pada limbah sesuai dengan karakteristiknya
- e) Membuat perencanaan, pengawasan dan laporan pergudangan
- f) Mengawasi pekerjaan staf gudang lainnya agar sesuai dengan standar kerja
- g) Memastikan aktivitas keluar masuk limbah berjalan lancar
- h) Melaporkan semua transaksi keluar masuk limbah bahan berbahaya dan beracun (B3) dari gudang dengan selalu mengisi *logbook* lapangan

10. Admin Gudang

- a) Ikut serta dalam mengawasi dan mengontrol limbah bahan berbahaya dan beracun (B3) yang telah masuk ataupun keluar gudang.
- b) Rutin melaporkan *logbook* lapangan kepada bagian pengangkutan

- c) Memastikan kesesuaian limbah yang diangkut dengan BAP (berita acara pengangkutan) serta dokumen *manifest* yang telah diangkut agar tidak terjadinya keselisian kuantiti.
- d) Menyiapkan kelengkapan safety untuk pembongkaran limbah bahan berbahaya beracun (B3)

11. K3 Umum (HSE)

- a) Pengelolaan statistik kecelakaan
- b) Mendesain sistem, standar, dan program
- c) Menjadi motor organisasi fungsional K3
- d) Pengembangan program pelatihan K3.
- e) Menjadi instruktur pelatihan K3
- f) Melakukan evaluasi implementasi program K3
- g) Mengorganisir kegiatan K3 sepanjang tahun
- h) Menangani kedaruratan kebakaran,
- i) Pengontrolan kecepatan kendaraan
- j) Penanganan *fire protection*
- k) Pelaporan kecelakaan ke instansi pemerintah terkait.
- l) Perawatan peralatan tanggap darurat.
- m)Pengurusan perijinan K3 ke pemerintah terkait.
- n) Pengukuran kebisingan, penerangan, kadar oksigen dan gas berbahaya

12. Mekanik

- a) Pemeliharaan sarana, prasarana, instalasi dan peralatan
- b) Komisioning kendaraan
- c) Servis kendaraan
- d) PM *Check* kendaraan

- e) Perbaikan dan perawatan peralatan tanggap darurat
- f) Perawatan dan perbaikan sarana komunikasi tanggap darurat

13. Admin Pengangkutan

- a) Pengambilan data penerimaan list limbah dari penghasil yang akan diangkut
- b) Mengatur jadwal untuk pengangkutan
- c) Melakukan tugas administratif (tdokumen dan serah terima dokumen manifest limbah B3
- d) Memperbarui dan kompilasi laporan bulanan terkait pengelolaan dan pengumpulan limbah B3
- e) Memelihara dan memperbarui logbook keluar masuk limbah B3
- f) Membantu menjawab panggilan masuk dan pengambilan pesan via email dan telepon
- g) Melakukan kegiatan pengumpulan dan pengiriman pertiga bulan.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang diperoleh dari 42 orang responden untuk mengetahui tanggapan mereka mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan karakteristik individu dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Amindy Barokah Sumut. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini yaitu keadaan responden yang diteliti, meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, status, lama bekerja, dan status kepegawaian.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (F)	Presentase (%)
1	Laki – Laki	29 Orang	69 %
2	Perempuan	13 Orang	31 %
Total		42 Orang	100 %

Sumber : Hasil pengolahan Kuisisioner 2018

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 29 orang (69%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 13 orang (31%). Hal ini terjadi karena proporsi pekerja di perusahaan lebih banyak laki - laki.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi (F)	Presentase (%)
1	20 – 30 Tahun	21 Orang	50 %
2	31 – 40 Tahun	16 Orang	38,1 %
3	41 – 50 Tahun	4 Orang	9,5 %
4	≥ 50 Tahun	1 Orang	2,4 %
Total		42	100 %

Sumber : Hasil Pengolahan Kuisisioner 2018

Dari tabel 4.2 diketahui bahwa responden yang bekerja pada kelompok yang terbesar berada pada umur 20-30 tahun sebanyak 21 orang (50 %), sedangkan kelompok yang terkecil berada pada umur lebih dari 50 tahun sebanyak 1 orang (2,4 %). Hal ini dikarenakan dengan usia yang lebih muda, pekerja dapat lebih produktif.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi (F)	Presentase (%)
1	SMA/Sederajat	32 Orang	76, 2 %
2	D3	1 Orang	2,4 %
3	S1	9 Orang	21,4 %
4	S2/Pascasarjana	0 Orang	0 %
Total		42 Orang	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Kuisisioner 2018

Dari tabel 4.3 dapat disimpulkan kelompok yang terbesar untuk pendidikan, SMA sebanyak 32 Orang (76,2%) dan kelompok yang terkecil untuk pendidikan D-3 sebanyak 1 orang (2,4%). Karena pada saat ini standart penerimaan pegawai di PT. Amindy Barokah Sumut yaitu memiliki ijazah

SMA, namun tetap mengutamakan kecerdasan dan keahlian yang dimiliki pegawai.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Status

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi (F)	Presentase (%)
1	Kawin	32	76 %
2	Belum Kawin	10	24 %
Total		42	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Kuisisioner 2018

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat bahwa karyawan PT. Amindy Barokah Sumut yang telah memiliki keluarga atau berstatus kawin sebanyak 32 orang (76%). Sisa belum memiliki keluarga (belum kawin) yang terdata sebanyak 11 orang (24%).

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.5 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	≤ 1 Tahun	6	14,3 %
2	1 – 4 Tahun	28	66,7 %
3	4 – 7 Tahun	6	14,3 %
4	7 – 10 Tahun	2	4,8 %
5	≥10 Tahun	0	0 %
Total		42	100%

Sumber : Pengolahan Kuisisioner Tahun 2018

Pada tabel 4.5 dapat dilihat bahwa karyawan PT. Amindy Barokah Sumut dengan masa kerja 1 – 4 tahun merupakan kelompok terbanyak yaitu 28 orang (66,7%) dan kelompok yang paling sedikit adalah 7 – 10 tahun (4,8%). Hal ini dikarenakan sering terjadinya turn over karyawan.

f. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Tabel 4.6 Distribusi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

No	Status Kepegawaian	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Karyawan	38	90,4 %
2	Non Karyawan	4	9,5 %
Total		42	100%

Sumber : Pengolahan Kuisisioner Tahun 2018

Pada tabel 4.6 dapat dilihat bahwa status kepegawaian karyawan PT. Amindy Barokah Sumut adalah kelompok terbanyak dibandingkan dengan status kepegawaian non karyawan.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari tiga (3) variabel, yang terdiri atas tiga (2) variabel bebas, yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X_1), Karakteristik Individu (X_2), dan satu (1) variabel terikat, yaitu Kinerja (Y). Dalam penyebaran angket, masing-masing variabel diwujudkan menjadi sepuluh (45) butir pernyataan yang harus diisi oleh 67 orang responden. Jawaban kuisioner disediakan lima (5) alternatif pilihan jawaban, yaitu :

- a. Sangat Setuju (SS) : Skor 5
- b. Setuju (S) : Skor 4
- c. Netral (N) : Skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) : Skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1

Dalam menjawab permasalahan penelitian kiranya diuraikan karakteristik sumber datanya, sehingga data yang dipergunakan untuk menjawab pertanyaan tersebut lebih akurat. Untuk maksud tersebut penulis akan menguraikan karakteristik responden berdasarkan hasil penelitian kuisioner yang didapat dari lapangan.

Tabel 4.7. Kategori Penilaian Rata – Rata Jawaban Responden

No	Rata- Rata Keterangan	
1	1.00 – 1.80	Tidak Baik
2	1.81 – 2.60	Kurang Baik
3	2.61 – 3.40	Cukup Baik
4	3.41 – 4.20	Baik
5	4.21 – 5.00	Sangat Baik

Sumber : (Sugiono, 2016:216)

a. Data Variabel X₁ (Lingkungan Kerja Fisik)

Lingkungan kerja fisik diukur dengan menggunakan 4 (empat) indikator yang terdiri dari pencahayaan (X_{1-1}), warna (X_{1-2}), udara (X_{1-3}), dan suara (X_{1-4}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.8 s/d tabel 4.11.

Tabel 4.8
Penilaian Responden Terhadap Indikator Pencahayaan (X_{1-1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Penerangan lampu ditempat kerja sudah memadai sehingga dapat melihat dengan jelas		Cahaya penerangan cukup memancar dengan tepat untuk menambah efisiensi kerja		Lampu penerangan dan jendela tempat kerja menambah efisiensi kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	3	7.1	-	-
Netral	-	-	-	-	1	2.4
Setuju	29	69	25	59.5	23	54.8
Sangat Setuju	13	31	14	33.3	18	42.9
Total	42	100	42	100	42	100
Mean	4.3095		4.1904		4.4047	

Sumber : Data primer diolah, 2018

Indikator pencahayaan pada tabel 4.8 direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item : pencahayaan lampu ditempat kerja sudah memadai sehingga dapat melihat dengan jelas. PT. Amindy Barokah Sumut sudah memiliki penerangan lampu di tempat yang sudah memadai, sebanyak 29 responden (69%) menyatakan setuju, dengan nilai rata - rata 4.3 . Jawaban ini menggambarkan PT. Amindy Barokah Sumut sangat baik dalam memberikan fasilitas penerangan lampu ditempat kerja sehingga karyawan dapat melihat dengan jelas.
2. Untuk item : cahaya peneranga cukup memancar dengan tepat untuk menambah efisiensi kerja. PT. Amindy Barokah Sumut sudah memiliki

cahaya penerangan yang cukup memancar dengan tepat, sebanyak 25 responden (59.5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata – rata 4.19. Jawaban ini menggambarkan PT. Amindy Barokah Sumut sangat baik dalam memberikan fasilitas cahaya penerangan yang cukup memancar dengan tepat untuk menambah efisiensi kerja.

- Untuk item : lampu penerangan dan jendela tempat kerja menambah efisiensi kerja. PT. Amindy Barokah Sumut memiliki sudah memiliki lampu penerangan dan jendela tempat kerja, 23 responden (54.8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata – rata 4.4. Jawaban ini menggambarkan PT. Amindy Barokah Sumut sangat baik dalam memberikan fasilitas lampu penerangan dan jendela tempat kerja menambah efisiensi kerja.

Tabel 4.9
Penilaian Responden Terhadap Indikator Warna (X_{1-2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Warna cat dinding pada ruang kerja meningkatkan kinerja		Warna cat dinding yang tidak pernah diganti membuat bosan		Penataan ruang kerja di tempat kerja sudah sangat nyaman	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Netral	-	-	-	-	-	-
Setuju	31	73.8	26	61.9	27	64.3
Sangat Setuju	11	26.2	16	38.1	15	35.7
Total	42	100	42	100	42	100
Mean	4.2619		4.3810		4.3571	

Sumber : Data primer diolah, 2018

Indikator warna pada tabel 4.9 direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut :

- Untuk item : warna cat dinding pada ruang kerja memperbesar efisiensi kerja. PT. Amindy Barokah Sumut sudah memiliki warna cat dinding pada

ruang kerja yang memperbesar efisiensi kerja, sebanyak 31 responden (73.8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata - rata 4.26 . Jawaban ini menggambarkan warna cat dinding pada ruang kerja PT. Amindy Barokah Sumut sangat baik dalam memperbesar efisiensi kerja.

2. Untuk item : warna cat dinding yang tidak pernah diganti membuat bosan. PT. Amindy Barokah Sumut memiliki warna cat dinding yang tidak pernah diganti membuat bosan, sebanyak 26 responden (61.9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata – rata 4.38. Jawaban ini menggambarkan warna cat dinding PT. Amindy Barokah Sumut yang tidak pernah diganti sangat membuat karyawan bosan.
3. Untuk item : penataan ruang kerja dapat memperbesar efisiensi kerja. Penataan ruang kerja PT. Amindy Barokah Sumut dapat memperbesar efisiensi kerja, 27 responden (64.3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata – rata 4.35. Jawaban ini menggambarkan PT. Amindy Barokah Sumut sudah sangat baik dalam memberikan fasilitas penataan ruang kerja yang dapat memperbesar efisiensi kerja.

Tabel 4.10
Penilaian Responden Terhadap Indikator Udara (X₁₋₃)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Tidak ada aroma yang dapat mengganggu penciuman di sekitar tempat kerja		Udara yang sejuk di tempat kerja membuat nyaman dalam bekerja.		Kebersihan udara ditempat kerja sudah bersih dan tidak berdebu	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	3	7.1	-	-	1	2.4
Netral	3	7.1	-	-	2	4.8
Setuju	27	64.3	27	64.3	26	61.9
Sangat Setuju	9	21.4	15	35.7	13	31.0
Total	42	100	42	100	42	100
Mean	4		4.3571		4.2143	

Sumber : Data primer diolah, 2018

Indikator udara pada tabel 4.10 direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk item : tidak ada aroma yang dapat mengganggu penciuman di sekitar tempat kerja. PT. Amindy Barokah Sumut tidak memiliki aroma yang dapat mengganggu penciuman di sekitar tempat, sebanyak 27 responden (64.3 %) menyatakan setuju, dengan nilai rata - rata 4. Jawaban ini menggambarkan tidak ada aroma yang dapat mengganggu penciuman di sekitar tempat kerja PT. Amindy Barokah Sumut.
2. Untuk item : warna cat dinding yang tidak pernah diganti membuat bosan. PT. Amindy Barokah Sumut memiliki warna cat dinding yang tidak pernah diganti membuat bosan, sebanyak 26 responden (61.9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata – rata 4.35. Jawaban ini menggambarkan warna cat dinding PT. Amindy Barokah Sumut yang tidak pernah diganti membuat bosan karyawan.
3. Untuk item : penataan ruang kerja dapat memperbesar efisiensi kerja. Penataan ruang kerja PT. Amindy Barokah Sumut dapat memperbesar efisiensi kerja, 27 responden (64.3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata – rata 4.35. Jawaban ini menggambarkan PT. Amindy Barokah Sumut sudah baik dalam memberikan fasilitas penataan ruang kerja yang dapat memperbesar efisiensi kerja.

Tabel 4.11
Penilaian Responden Terhadap Indikator Suara (X₁₋₄)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Tidak ada suara bising yang dapat mengganggu pendengaran ditempat kerja.		Perusahaan telah mengatasi suara bising yang dapat mengganggu konsentrasi bekerja		Saya merasa terganggu dengan suara bising pada saat bekerja.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	5	11.9	1	2.4	3	7.1
Netral	2	4.8	-	-	1	2.4
Setuju	22	52.4	26	61.9	16	38.1
Sangat Setuju	13	31.0	15	35.7	22	52.4
Total	42	100	42	100	42	100
Mean	4.0238		4.3095		4.3571	

Sumber : Data primer diolah, 2018

Indikator udara pada tabel 4.11 direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:.

1. Untuk item : tidak ada suara bising yang dapat mengganggu pendengaran ditempat kerja. PT. Amindy Barokah Sumut tidak memiliki suara bising yang dapat mengganggu pendengaran ditempat kerja, sebanyak 22 responden (52.4%) menyatakan setuju, dengan nilai rata - rata 4.02. Jawaban ini menggambarkan tidak ada suara bising yang dapat mengganggu pendengaran ditempat kerja di PT. Amindy Barokah Sumut.
2. Untuk item : perusahaan telah mengatasi suara bising yang dapat mengganggu konsentrasi bekerja. PT. Amindy Barokah Sumut telah mengatasi suara bising yang dapat mengganggu konsentrasi bekerja, sebanyak 26 responden (61.9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata – rata 4.38. Jawaban ini menggambarkan PT. Amindy Barokah Sumut telah mengatasi suara bising yang dapat mengganggu konsentrasi bekerja dngan sangat baik.

3. Untuk item : saya merasa terganggu dengan suara bising pada saat bekerja. Penataan ruang kerja PT. Amindy Barokah Sumut dapat memperbesar efisiensi kerja, 22 responden (52.4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata – rata 4.35. Jawaban ini menggambarkan karyawan PT. Amindy Barokah Sumut merasa terganggu dengan suara bising pada saat bekerja.

b. Data Variabel X₂ (Karakteristik Individu)

Karakteristik Individu diukur dengan menggunakan 6 (enam) indikator dan diwujudkan menjadi 19 (sembilan belas) butir pertanyaan. Berdasarkan perhitungan presentase skor jawaban responden diperoleh hasil seperti tampak dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.12
Penilaian Responden Terhadap Indikator Minat (X₂₋₁)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan PT. Amindy Barokah Sumut mampu menghasilkan ide, tindakan dan solusi yang inovatif dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya.		Karyawan PT. Amindy Barokah Sumut sangat senang dengan pekerjaannya saat ini		Karyawan PT. Amindy Barokah Sumut ingin pekerjaannya dapat memajukan perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Netral	-	-	1	2.4	-	-
Setuju	33	78.6	28	66.7	19	45.2
Sangat Setuju	9	21.4	13	31.0	23	54.8
Total	42	100	42	100	42	100
Mean	4.2143		4.2857		4.5476	

Sumber : Data primer diolah, 2018

Indikator minat pada tabel 4.12 direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:.

1. Untuk item : karyawan mampu menghasilkan ide tindakan dan solusi yang inovatif dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Karyawan PT. Amindy Barokah Sumut mampu menghasilkan ide, tindakan dan solusi yang

inovatif dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya., sebanyak 33 responden (78,6 %) menyatakan setuju, dengan nilai rata - rata 4,21. Jawaban ini menggambarkan karyawan PT. Amindy Barokah Sumut mampu menghasilkan ide tindakan dan solusi yang inovatif dengan sangat baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan

2. Untuk item : karyawan sangat senang dengan pekerjaannya saat ini. Karyawan PT. Amindy Barokah Sumut sangat senang dengan pekerjaannya saat ini, sebanyak 26 responden (66.7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata – rata 4.28. Jawaban ini menggambarkan karyawan PT. Amindy Barokah Sumut sangat senang dengan pekerjaannya saat ini.
3. Untuk item : karyawan ingin pekerjaannya dapat memajukan perusahaan. Karyawan PT. Amindy Barokah Sumut ingin pekerjaannya dapat memajukan perusahaan, 23 responden (54.8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata – rata 4.54. Jawaban ini menggambarkan karyawan PT. Amindy Barokah Sumut sangat ingin pekerjaannya dapat memajukan perusahaan.

Tabel 4.13
Penilaian Responden Terhadap Indikator Sikap (X_{2-2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan PT. Amindy Barokah Sumut memiliki sikap yang sesuai dengan pekerjaan yang dijalankan dan harapan perusahaan		Karyawan PT. Amindy Barokah Sumut memiliki sikap terbuka untuk saling bekerja sama dalam tim atau kelompok		Karyawan PT. Amindy Barokah Sumut memiliki sikap bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Netral	1	2.4	-	-	-	-
Setuju	29	69.0	28	66.7	28	66.7
Sangat Setuju	12	28.6	14	33.3	14	33.3
Total	42	100	42	100	42	100
Mean	4.2619		4.3333		4.3333	

Sumber : Data primer diolah, 2018

Indikator sikap pada tabel 4.13 direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk item : Karyawan memiliki sikap yang sesuai dengan pekerjaan yang dijalankan dan harapan perusahaan. Karyawan PT. Amindy Barokah Sumut memiliki sikap yang sesuai dengan pekerjaan yang dijalankan dan harapan perusahaan., sebanyak 29 responden (69%) menyatakan setuju, dengan nilai rata - rata 4.26. Jawaban ini menggambarkan karyawan PT. Amindy Barokah Sumut memiliki sikap yang sangat sesuai dengan pekerjaan yang dijalankan dan harapan perusahaan.
2. Untuk item : Karyawan memiliki sikap terbuka untuk saling bekerja sama dalam tim atau kelompok. Karyawan PT. Amindy Barokah Sumut memiliki sikap terbuka untuk saling bekerja sama dalam tim atau kelompok, sebanyak 28 responden (66.7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata – rata 4.33. Jawaban ini menggambarkan karyawan PT. Amindy Barokah Sumut memiliki sikap yang sangat terbuka untuk saling bekerja - sama dalam tim atau kelompok.
3. Untuk item : Karyawan memiliki sikap bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya. Karyawan PT. Amindy Barokah Sumut memiliki sikap bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya, 28 responden (66.7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata – rata 4.33. Jawaban ini menggambarkan karyawan PT. Amindy Barokah Sumut memiliki sikap yang sangat bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Tabel 4.14
Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Individual (X₂₋₃)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan PT. Amindy Barokah diberikan rekreasi pada waktu tertentu untuk menimbulkan rasa persahabatan dan keluargaan		Karyawan PT. Amindy Barokah diberikan fasilitas yang baik untuk mempermudah pekerjaan		Karyawan PT. Amindy Barokah diberikan jaminan sosial yang sangat berguna untuk kehidupan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Netral	-	-	2	4.8	-	-
Setuju	31	73.8	27	64.3	25	59.5
Sangat Setuju	11	26.2	13	31.0	17	40.5
Total	42	100	42	100	42	100
Mean	4.2619		4.2619		4.4048	

Sumber : Data primer diolah, 2018

Indikator individual pada tabel 4.14 direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk item : Karyawan diberikan rekreasi pada waktu tertentu untuk menimbulkan rasa persahabatan dan keluargaan. Karyawan PT. Amindy Barokah diberikan rekreasi pada waktu tertentu untuk menimbulkan rasa persahabatan dan keluargaan., sebanyak 31 responden (73.8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata - rata 4.26. Jawaban ini menggambarkan karyawan PT. Amindy Barokah diberikan rekreasi pada waktu tertentu untuk menimbulkan rasa persahabatan dan keluargaan dengan sangat baik
2. Untuk item : Karyawan diberikan fasilitas yang baik untuk mempermudah pekerjaan. Karyawan PT. Amindy Barokah diberikan fasilitas yang baik untuk mempermudah pekerjaan, sebanyak 27 responden (64.3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata – rata 4.26. Jawaban ini

menggambarkan karyawan PT. Amindy Barokah diberikan fasilitas yang baik untuk mempermudah pekerjaan dengan sangat baik.

3. Untuk item : Karyawan diberikan jaminan sosial yang sangat berguna untuk kehidupan. Karyawan PT. Amindy Barokah diberikan jaminan sosial yang sangat berguna untuk kehidupan, 25 responden (59.5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata – rata 4.4. Jawaban ini menggambarkan karyawan PT. Amindy Barokah diberikan jaminan sosial yang sangat berguna untuk kehidupan.

Tabel 4.15
Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan dan Kompetensi (X₂₋₄)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan PT. Amindy Barokah Sumut memahani dan memperhatikan aspek detail, akurasi, kecermatan dan ketelitian dalam bekerja		Karyawan PT. Amindy Barokah Sumut mampu membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan, mengembangkan solusi alternatif dan rekomendasi serta memilih tindakan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawab		Karyawan PT. Amindy Barokah Sumut mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan kepadanya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	1	2.4	-	-
Netral	-	-	1	2.4	-	-
Setuju	30	71.4	28	66.7	31	73.8
Sangat Setuju	12	28,6	12	28.6	11	26.2
Total	42	100	42	100	42	100
Mean	4.2857		4.2143		4.2619	

Sumber : Data primer diolah, 2018

Indikator kemampuan dan kompetensi pada tabel 4.15 direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk item : Karyawan memahami dan memperhatikan aspek detail, akurasi, kecermatan dan ketelitian dalam bekerja. Karyawan PT. Amindy

Barokah Sumut memahami dan memperhatikan aspek detail, akurasi, kecermatan dan ketelitian dalam bekerja., sebanyak 30 responden (71.4 %) menyatakan setuju, dengan nilai rata - rata 4.28. Jawaban ini menggambarkan karyawan PT. Amindy Barokah Sumut sangat baik dalam memahami dan memperhatikan aspek detail, akurasi, kecermatan dan ketelitian dalam bekerja.

2. Untuk item : Karyawan mampu membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan, mengembangkan solusi alternatif dan rekomendasi serta memilih tindakan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Karyawan PT. Amindy Barokah Sumut mampu membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan, mengembangkan solusi alternatif dan rekomendasi serta memilih tindakan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawab, sebanyak 28 responden (66.7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata – rata 4,2. Jawaban ini menggambarkan karyawan PT. Amindy Barokah Sumut mampu membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan, mengembangkan solusi alternatif dan rekomendasi serta memilih tindakan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.
3. Untuk item : Karyawan mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan kepadanya. Karyawan PT. Amindy Barokah Sumut mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan kepadanya, 31 responden (73.8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata – rata 4.26. Jawaban ini menggambarkan karyawan PT. Amindy Barokah Sumut sangat mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Tabel 4.16
Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengetahuan Tentang Pekerjaan (X₂₋₅)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan PT. Amindy Barokah Sumut diberikan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan		Karyawan PT. Amindy Barokah Sumut memiliki keterampilan yang dapat membantu dalam menyelesaikan pekerjaannya		Karyawan PT. Amindy Barokah Sumut memiliki pengetahuan yang sesuai dengan kompetensi kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Netral	1	2.4	1	2.4	-	-
Setuju	29	69	24	57.1	27	64.3
Sangat Setuju	12	28.6	17	40.5	15	35.7
Total	42	100	42	100	42	100
Mean	4.2619		4.3810		4.3571	

Sumber : Data primer diolah, 2018

Indikator pengetahuan tentang pekerjaan pada tabel 4.16 direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk item : Karyawan diberikan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan. Karyawan PT. Amindy Barokah Sumut diberikan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan., sebanyak 29 responden (69%) menyatakan setuju, dengan nilai rata - rata 4.26. Jawaban ini menggambarkan karyawan PT. Amindy Barokah Sumut diberikan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan.
2. Untuk item : Karyawan memiliki keterampilan yang dapat membantu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan PT. Amindy Barokah Sumut memiliki keterampilan yang dapat membantu dalam menyelesaikan pekerjaannya, sebanyak 24 responden (57.1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata – rata 4.38. Jawaban ini menggambarkan karyawan PT. Amindy Barokah Sumut memiliki keterampilan yang dapat membantu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3. Untuk item : Karyawan memiliki pengetahuan yang sesuai dengan kompetensi kerja. Karyawan PT. Amindy Barokah Sumut memiliki pengetahuan yang sesuai dengan kompetensi kerja, 27 responden (64.3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata – rata 4.35. Jawaban ini menggambarkan karyawan PT. Amindy Barokah Sumut memiliki pengetahuan yang sesuai dengan kompetensi kerja.

Tabel 4.17
Penilaian Responden Terhadap Indikator Emosi, Suasana, Keyakinan dan Nilai - Nilai (X_{2-6})

	Item Pertanyaan							
	Karyawan PT. Amindy Barokah dapat mengendalikan emosinya dalam menghadapi masalah		Karyawan PT. Amindy Barokah merasa terganggu dalam bekerja dengan suasana ribut yang ditimbulkan dari orang lain		Karyawan PT. Amindy Barokah mampu bertindak sesuai keinginan tanpa diarahkan oleh orang lain		Karyawan PT. Amindy Barokah saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	1	2.4	-	-	-	-
Netral	4	9.5	2	4.8	-	-	-	-
Setuju	31	73.8	25	59.5	31	73.8	22	52.4
Sangat Setuju	7	16.7	14	33.3	11	26.2	20	47.6
Total	42	100	42	100	42	100	42	100
Mean	4,0714		4,2381		4.2619		4,4762	

Sumber : Data primer diolah, 2018

Indikator emosi, suasana, keyakinan dan nilai - nilai pada tabel 4.17 direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk item : Karyawan dapat mengendalikan emosinya dalam menghadapi masalah. Karyawan PT. Amindy Barokah dapat mengendalikan emosinya dalam menghadapi masalah, sebanyak 31 responden (73.8 %) menyatakan setuju, dengan nilai rata - rata 4.07.

Jawaban ini menggambarkan karyawan PT. Amindy Barokah dapat mengendalikan emosinya dalam menghadapi masalah.

2. Untuk item : Karyawan merasa terganggu dalam bekerja dengan suasana ribut yang ditimbulkan dari orang lain. Karyawan PT. Amindy Barokah merasa terganggu dalam bekerja dengan suasana ribut yang ditimbulkan dari orang lain, sebanyak 25 responden (59.5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata – rata 4.23. Jawaban ini menggambarkan karyawan PT. Amindy Barokah merasa terganggu dalam bekerja dengan suasana ribut yang ditimbulkan dari orang lain.
3. Untuk item : Karyawan mampu bertindak sesuai keinginan tanpa diarahkan oleh orang lain. Karyawan PT. Amindy Barokah mampu bertindak sesuai keinginan tanpa diarahkan oleh orang lain, 31 responden (74.8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata – rata 4.26. Jawaban ini menggambarkan karyawan PT. Amindy Barokah mampu bertindak sesuai keinginan tanpa diarahkan oleh orang lain.
4. Untuk Item : Karyawan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit. Karyawan PT. Amindy Barokah saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit, 22 responden (52.4%) menyatakan setuju, dengan nilai rata – rata 4.47. Jawaban ini menggambarkan karyawan PT. Amindy Barokah saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit.

c. Data Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Kinerja karyawan diukur dengan menggunakan 5 (lima) indikator dan diwujudkan menjadi 15 (lima belas) butir pertanyaan. Berdasarkan perhitungan presentase skor jawaban responden diperoleh hasil seperti tampak dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.18
Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas Pekerjaan (Y₁₋₁)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan PT. Amindy Barokah Sumut harus memenuhi standar kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan secara konsisten		Hasil kerja karyawan PT. Amindy Barokah Sumut memiliki tingkat daya guna dan hasil guna yang sesuai dengan tujuan pekerjaan		Karyawan PT. Amindy Barokah Sumut cakap dalam menguasai bidang pekerjaannya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Netral	1	2.4	1	2.4	-	-
Setuju	25	59.5	26	61.9	26	61.9
Sangat Setuju	16	38.1	15	35.7	16	38.1
Total	42	100	42	100	42	100
Mean	4.3571		4.3333		4.3810	

Sumber : Data primer diolah, 2018

Indikator kualitas pekerjaan pada tabel 4.18 direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item : Karyawan harus memenuhi standar kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan secara konsisten. Karyawan PT. Amindy Barokah Sumut harus memenuhi standar kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan secara konsisten., sebanyak 25 responden (59.5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata - rata 4.4. Jawaban ini menggambarkan Karyawan PT. Amindy Barokah Sumut harus memenuhi standar kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan secara konsisten.

2. Untuk item : Hasil kerja karyawan memiliki tingkat daya guna dan hasil guna yang sesuai dengan tujuan pekerjaan. Hasil kerja karyawan PT. Amindy Barokah Sumut memiliki tingkat daya guna dan hasil guna yang sesuai dengan tujuan pekerjaan, sebanyak 26 responden (61.9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata – rata 4.33. Jawaban ini menggambarkan hasil kerja karyawan PT. Amindy Barokah Sumut memiliki tingkat daya guna dan hasil guna yang sesuai dengan tujuan pekerjaan.
3. Untuk item : Karyawan cakap dalam menguasai bidang pekerjaannya. Karyawan PT. Amindy Barokah Sumut cakap dalam menguasai bidang pekerjaannya, sebanyak 26 responden (61.9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata – rata 4.4. Jawaban ini menggambarkan karyawan PT. Amindy Barokah Sumut cakap dalam menguasai bidang pekerjaannya.

Tabel 4.19
Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas Pekerjaan (Y₁₋₂)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan PT. Amindy Barokah Sumut dapat menyelesaikan pekerjaan rutin atau pokok dengan baik		Karyawan PT. Amindy Barokah Sumut selalu dapat menyelesaikan pekerjaan tambahan dengan baik		Karyawan PT. Amindy Barokah Sumut selalu mengerjakan pekerjaannya tanpa menunda- nunda	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Netral	-	-	-	-	-	-
Setuju	29	69	24	57.1	22	52.4
Sangat Setuju	13	31	18	42.9	20	47.6
Total	42	100	42	100	42	100
Mean	4.3095		4.4286		4.4762	

Sumber : Data primer diolah, 2018

Indikator kuantitas pekerjaan pada tabel 4.19 direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:.

1. Untuk item : Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan rutin atau pokok dengan baik. Karyawan PT. Amindy Barokah Sumut dapat menyelesaikan pekerjaan rutin atau pokok dengan baik., sebanyak 29 responden (69%) menyatakan setuju, dengan nilai rata - rata 4.31. Jawaban ini menggambarkan Karyawan PT. Amindy Barokah Sumut dapat menyelesaikan pekerjaan rutin atau pokok dengan baik.
2. Untuk item : Karyawan selalu dapat menyelesaikan pekerjaan tambahan dengan baik. Karyawan PT. Amindy Barokah Sumut selalu dapat menyelesaikan pekerjaan tambahan dengan baik, sebanyak 24 responden (57.1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata – rata 4.4. Jawaban ini menggambarkan karyawan PT. Amindy Barokah Sumut selalu dapat menyelesaikan pekerjaan tambahan dengan baik.
3. Untuk item : Karyawan selalu mengerjakan pekerjaannya tanpa menunda-nunda. Karyawan PT. Amindy Barokah Sumut selalu mengerjakan pekerjaannya tanpa menunda- nunda, sebanyak 22 responden (52.4%) menyatakan setuju, dengan nilai rata – rata 4.48. Jawaban ini menggambarkan karyawan PT. Amindy Barokah Sumut selalu mengerjakan pekerjaannya tanpa menunda- nunda.

Tabel 4.20
Penilaian Responden Terhadap Indikator Tanggung Jawab (Y₁₋₃)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan PT. Amindy Barokah Sumut berani mengambil resiko atas apa yang ia kerjakan		Karyawan PT. Amindy Barokah Sumut mengutamakan kepentingan pekerjaan		Karyawan PT. Amindy Barokah Sumut memelihara alat, sarana dan prasarana yang dipertanggung jawabnkan kepadanya.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Netral	-	-	-	-	1	2.4
Setuju	29	69	27	64.3	19	45.2
Sangat Setuju	13	31	15	35.7	22	52.4
Total	42	100	42	100	42	100
Mean	4.2619		4.3571		4.5000	

Sumber : Data primer diolah, 2018

Indikator tanggung jawab pada tabel 4.20 direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk item : Karyawan berani mengambil resiko atas apa yang ia kerjakan.

Karyawan PT. Amindy Barokah Sumut berani mengambil resiko atas apa yang ia kerjakan, sebanyak 29 responden (69%) menyatakan setuju, dengan nilai rata - rata 4.3. Jawaban ini menggambarkan karyawan PT. Amindy Barokah Sumut berani mengambil resiko yang ia kerjakan.

2. Untuk item : Karyawan mengutamakan kepentingan pekerjaan. Karyawan

PT. Amindy Barokah Sumut mengutamakan kepentingan pekerjaan, sebanyak 27 responden (54.3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata – rata 4.36. Jawaban ini menggambarkan karyawan PT. Amindy Barokah Sumut mengutamakan kepentingan pekerjaan.

3. Untuk item : Karyawan memelihara alat, sarana dan prasarana yang

dipertanggung jawabnkan kepadanya. Karyawan PT. Amindy Barokah Sumut memelihara alat, sarana dan prasarana yang dipertanggung

jawabnkan kepadanya, sebanyak 22 responden (52.4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata – rata 4.5. Jawaban ini menggambarkan karyawan memelihara alat, sarana dan prasarana yang dipertanggung jawabnkan kepadanya.

Tabel 4.21
Penilaian Responden Terhadap Indikator Kerja Sama (Y₁₋₄)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan PT. Amindy Barokah Sumut dapat membangun hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja dan atasan		Karyawan PT. Amindy Barokah Sumut tidak kesulitan bekerja sama dengan rekan kerja dari divisi lain		Karyawan PT. Amindy Barokah Sumut dapat menerima kritik dan saran dari rekan kerja yang membangun	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Netral	3	7,1	-	-	-	-
Setuju	23	54,8	20	47,6	29	69
Sangat Setuju	16	38,1	22	52,4	13	31
Total	42	100	42	100	42	100
Mean	4,31		4,52		4,31	

Sumber : Data primer diolah, 2018

Indikator kerja sama pada tabel 4.21 direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk item : Karyawan dapat membangun hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja dan atasan. Karyawan PT. Amindy Barokah Sumut dapat membangun hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja dan atasan, sebanyak 23 responden (54.8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata - rata 4.31. Jawaban ini menggambarkan karyawan PT. Amindy Barokah Sumut dapat membangun hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja dan atasan.
2. Untuk item : Karyawan tidak kesulitan bekerja sama dengan rekan kerja dari divisi lain. Karyawan PT. Amindy Barokah Sumut tidak kesulitan bekerja sama dengan rekan kerja dari divisi lain, sebanyak 22 responden

(52.4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata – rata 4.52. Jawaban ini menggambarkan karyawan PT. Amindy Barokah Sumut tidak kesulitan bekerja sama dengan rekan kerja dari divisi lain.

3. Untuk item : Karyawan dapat menerima kritik dan saran dari rekan kerja yang membangun. Karyawan PT. Amindy Barokah Sumut dapat menerima kritik dan saran dari rekan kerja yang membangun, sebanyak 29 responden (69%) menyatakan setuju, dengan nilai rata – rata 4.31. Jawaban ini menggambarkan karyawan PT. Amindy Barokah Sumut dapat menerima kritik dan saran dari rekan kerja yang membangun.

Tabel 4.22
Penilaian Responden Terhadap Indikator Inisiatif (Y₁₋₅)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan PT. Amindy Barokah Sumut bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan		Karyawan PT. Amindy Barokah Sumut bersedia memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah		Karyawan PT. Amindy Barokah Sumut mampu memberikan ide kreatif untuk memajukan perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Netral	-	-	-	-	-	-
Setuju	27	64.3	24	57.1	23	54.8
Sangat Setuju	15	35.7	18	42.9	19	45.2
Total	42	100	42	100	42	100
Mean	4.3333		4.4048		4.4524	

Sumber : Data primer diolah, 2018

Indikator inisiatif pada tabel 4.22 direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:.

1. Untuk item : Karyawan bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan. Karyawan PT. Amindy Barokah Sumut bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan, sebanyak 27 responden (64.3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata - rata 4.33. Jawaban ini menggambarkan

karyawan PT. Amindy Barokah Sumut bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan.

2. Untuk item : Karyawan bersedia memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah. Karyawan PT. Amindy Barokah Sumut bersedia memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah, sebanyak 24 responden (57.1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata – rata 4.4. Jawaban ini menggambarkan karyawan PT. Amindy Barokah Sumut bersedia memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah.
3. Untuk item : Karyawan mampu memberikan ide kreatif untuk memajukan perusahaan. Karyawan PT. Amindy Barokah Sumut mampu memberikan ide kreatif untuk memajukan perusahaan, sebanyak 23 responden (54.8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata – rata 4.45. Jawaban ini menggambarkan karyawan PT. Amindy Barokah Sumut mampu memberikan ide kreatif untuk memajukan perusahaan.

4. Uji Kualitas Data

a. Pengujian Validitas (Kelayakan)

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada responden, uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r kritis, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Bila $r_{hitung} > r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila $r_{hitung} < r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah. Dimana nilai r_{kritis} adalah 0.30. Selanjutnya pengolahan data menggunakan bantuan *software Statistical Product and Service Solusion (SPSS)* versi 24.0.

Tabel 4.23 Hasil Uji Validitas X₁ (Lingkungan Kerja Fisik)

	r kritis	r Hitung	Keterangan
X1.1.1	0.30	0.409	Valid
X1.1.2	0.30	0.690	Valid
X1.1.3	0.30	0.553	Valid
X1.2.1	0.30	0.435	Valid
X1.2.2	0.30	0.428	Valid
X1.2.3	0.30	0.502	Valid
X1.3.1	0.30	0.713	Valid
X1.3.2	0.30	0.491	Valid
X1.3.3	0.30	0.610	Valid
X1.4.1	0.30	0.787	Valid
X1.4.2	0.30	0.751	Valid
X1.4.3	0.30	0.576	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Tabel 4.24 Hasil Uji Validitas X₂ (Karakteristik Individu)

	r kritis	r Hitung	Keterangan
X2.1.1	0.30	0.502	Valid
X2.1.2	0.30	0.688	Valid
X2.1.3	0.30	0.568	Valid
X2.2.1	0.30	0.618	Valid
X2.2.2	0.30	0.537	Valid
X2.2.3	0.30	0.652	Valid
X2.3.1	0.30	0.382	Valid
X2.3.2	0.30	0.573	Valid
X2.3.3	0.30	0.394	Valid
X2.4.1	0.30	0.384	Valid
X2.4.2	0.30	0.623	Valid
X2.4.3	0.30	0.639	Valid
X2.5.1	0.30	0.535	Valid
X2.5.2	0.30	0.599	Valid
X2.5.3	0.30	0.597	Valid
X2.6.1	0.30	0.623	Valid
X2.6.2	0.30	0.529	Valid
X2.6.3	0.30	0.515	Valid
X2.6.4	0.30	0.649	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Tabel 4.25 Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan)

	r kritis	r Hitung	Keterangan
Y.1.1	0.30	0.561	Valid
Y.1.2	0.30	0.672	Valid
Y.1.3	0.30	0.693	Valid
Y.2.1	0.30	0.503	Valid
Y.2.2	0.30	0.514	Valid
Y.2.3	0.30	0.494	Valid
Y.3.1	0.30	0.535	Valid
Y.3.2	0.30	0.574	Valid
Y.3.3	0.30	0.574	Valid
Y.4.1	0.30	0.557	Valid
Y.4.2	0.30	0.760	Valid
Y.4.3	0.30	0.676	Valid
Y.5.1	0.30	0.720	Valid
Y.5.2	0.30	0.723	Valid
Y.5.3	0.30	0.705	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 24.00

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.23 – 4.25, diperoleh nilai pada kolom nilai $r_{hitung} > r_{kritis}$ sebesar 0.30 ini menunjukkan bahwa seluruh butir instrumen dinyatakan layak atau valid dan dapat dijelaskan bahwa instrumen - instrumen pada variabel-variabel penelitian yang berupa lingkungan kerja fisik, karakteristik individu dan kinerja karyawan, layak digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

b. Pengujian Reabilitas (Kehandalan)

Untuk mengetahui kestabilandan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konsistensi pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket. Realibilitas suatu variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0.60 maka pertanyaan tersebut dinyatakan reliabel. Uji realibilitas diolah dan dianalisa dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 24.0.

Tabel 4.26 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliability Statistics (Cronbach's Alpha)	N of Items	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik	0.830	12	0.60	Handal (Realiabel)
Karakteristik Individu	0.877	19	0.60	Handal (Realiabel)
Kinerja Karyawan	0.883	15	0.60	Handal (Realiabel)

Sumber : Data diolah SPSS 24.00

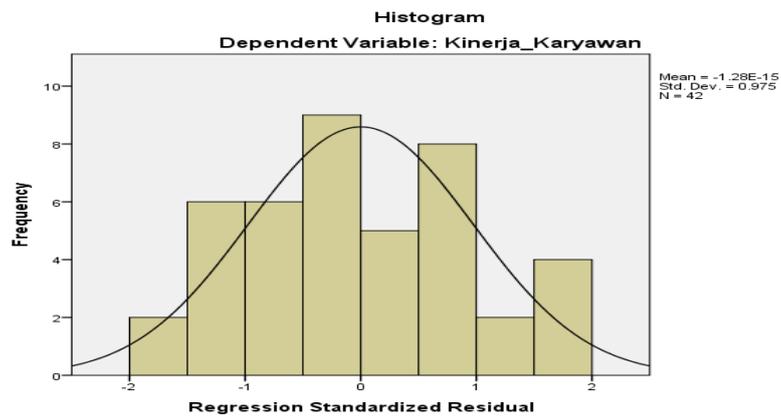
Berdasarkan pada tabel 4.26 dapat membuktikan semua indikator layak digunakan sebagai indikator dari variabel. Koefisien alpha (*cronbachs alpha*) memiliki nilai lebih besar 0.60 sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel-variabel penelitian yang berupa lingkungan kerja fisik, karakteristik individu dan kinerja karyawan adalah reliabel atau memiliki reliabilitas yang tinggi, sehingga mempunyai ketepatan yang tinggi untuk dijadikan variabel pada penelitian ini.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan analisis grafik yaitu pada *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Apakah data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Ada pun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Histogram

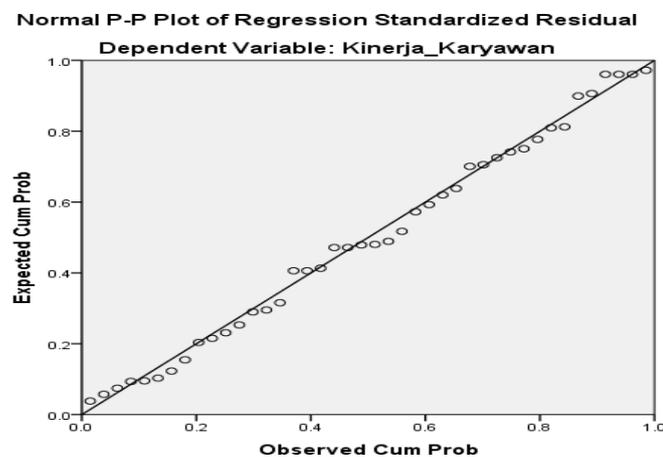


Gambar 4.2 Hasil Uji Histogram

Sumber : Data diolah SPSS 24.00

Berdasarkan gambar 4.2 menunjukkan gambar pada histogram memiliki pola (lonceng) atau data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Maka dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi uji normalitas data.

2) Normal Probability Plot (Normal P-P Plot)



Gambar 4.3 Uji Normalitas Menggunakan Metode P-P Plot

Sumber : Data diolah SPSS 24.00

Gambar 4.3 menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya yaitu titik-titik telah membentuk dan mengikuti garis diagonal pada gambar, dengan demikian dinyatakan bahwa data telah berdistribusi dengan normal.

3) Kolmogorov Smirnov Test

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan Kolmogorov Smirnov, dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

Berikut disajikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.26 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.71714268
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.059
	Negative	-.060
Test Statistic		.060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
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 SPSS 24.00

Sebuah model regresi yang dikatakan memenuhi asumsi normalitas yakni apabila nilai residual *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0.05. Nilai *Kolmogorov Smirnov Z* sebesar 0,60 dengan sebesar 0.200 dimana angka ini di atas tingkat signifikansi 0.05 atau 5%. Atau nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* > 0.05, maka dapat dinyatakan data dalam penelitian ini secara statistik berdistribusi normal dan telah memenuhi persyaratan untuk digunakan.

b. Hasil Uji Multikolinearitas

Model regresi pada uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui seberapa kuat korelasi antar variabel independen, gejala nya dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua nilai ini akan menjelaskan setiap variabel independen manakan yang dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance* > 0.10 dan *VIF* < 5.0 , maka tidak terjadi multikolinearitas seperti pada tabel berikut :

Tabel 4.27 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja Fisik	.888	1.126
	Karakteristik Individu	.888	1.126

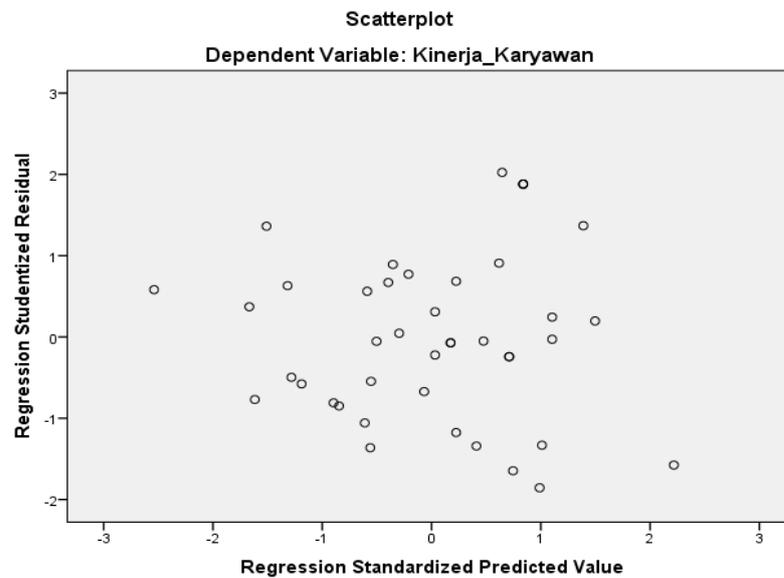
a. *Dependent Variable: Kinerja_Karyawan*

Sumber : Data diolah SPSS 24.00

Tabel 4.27 mengisyaratkan kedua variabel memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang ditentukan. Untuk variabel lingkungan kerja fisik sebesar $0.888 > 0.10$, karakteristik individu sebesar $0.888 > 0.10$. Sedangkan untuk nilai VIF variabel lingkungan kerja fisik dan karakteristik individu memperoleh nilai 1.126 yang lebih kecil dari 5.0, ini menunjukkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini tidak saling berkorelasi sesama variabel dependennya atau tidak terjadi multikolinearitas.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas apabila titik – titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu dan secara terus menerus bergeser menjauhi garis nol. Pengujian heteroskedastisitas secara visual bisa dilihat pada grafik *Scatterplot* dibawah ini. Hasil uji heterokedastisitas ditunjukkan sebagai berikut :



Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah SPSS 24.00

Gambar Scaterplot menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan kata lain bahwa variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

6. Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun hasil regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

Tabel 4.30 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	23.175	9.918	
	Lingkungan_Kerja_Fisik	.588	.139	.558
	Karakteristik_Individu	.153	.118	.169

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS 24.00

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut

$$Y = 23,175 + 0,588 X_1 + 0,153 X_2 + \varepsilon$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah :

1) $\alpha = 23.175$

Nilai regresi konstanta α sebesar 23.175 menjelaskan bahwa variabel bebas berupa lingkungan kerja fisik (X_1) dan variabel karakteristik individu (X_2) mampu dan memberi kontribusi yang besar dalam mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar kelipatan 23.175 dari variabel penelitian ini.

2) $\beta_1 = 0,588$

Konstanta regresi β_1 lingkungan kerja fisik (X_1) sebesar 0,588 menjelaskan bahwa, apabila terjadi kenaikan pada variabel lingkungan kerja fisik (X_1), dan variabel karakteristik individu (X_2) bersifat konstan, maka kinerja karyawan (Y) juga akan ikut meningkat sebesar 0,588 satuan demikian juga sebaliknya.

3) $\beta_2 = 0,153$

Konstanta regresi β_1 karakteristik individu (X_2) bernilai 0,153 menjelaskan bahwa, apabila variabel karakteristik individu meningkat satu satuan, maka

variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,153 apabila terjadi kenaikan pada variabel karakteristik individu (X_2), dan variabel lingkungan kerja fisik (X_1) bersifat konstan, maka kinerja karyawan (Y) juga akan ikut meningkat sebesar 0,153 demikian juga sebaliknya.

7. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji-t)

Uji-t merupakan uji secara parsial untuk membuktikan hipotesis awal tentang pengaruh lingkungan kerja fisik (X_1) dan karakteristik individu (X_2) sebagai variabel bebas terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).

$$t_{\text{tabel}} = \alpha/2 ; n - k - 1$$

$$0.05/2; 42 - 2 - 1$$

$$0.05;39$$

$$1.684$$

**Tabel 4.31 Hasil Uji-t
Coefficients^a**

Model		T	Sig.
1	(Constant)	2.337	.025
	Lingkungan Kerja Fisik	4.245	.000
	Karakteristik Individu	1.289	.205
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan			

Sumber : Data diolah SPSS 24.00

Berdasarkan Tabel 4.31 dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Nilai t_{hitung} dari lingkungan kerja fisik yaitu $4.245 > 1.684$ (t_{tabel}) dan nilai signifikan $0.000 < \alpha$ 0.05, sehingga variabel lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka hipotesis diterima, dimana H_0 ditolak. Karena $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 5\%$ terdapat pengaruh yang signifikan.

2) Nilai t_{hitung} dari karakteristik individu yaitu $1.289 < 1.684$ (t_{tabel}) dan nilai signifikan $0.205 > \alpha$ 0.05, sehingga karakteristik individu tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka hipotesis ditolak, dimana H_0 diterima. Karena $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji-F merupakan uji secara bersama - sama (simultan) untuk membuktikan hipotesis awal tentang pengaruh sistem pengadaan barang/jasa (X_1) dan kompetensi pegawai (X_2) sebagai variabel bebas terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat.

$$F_{tabel} = \alpha ; k - 1 ; n - k$$

$$0.05; 2 - 1 ; 42 - 2$$

$$0.05; 1 ; 40$$

$$3.23$$

Tabel 4.32 Hasil Uji-F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	381.616	2	190.808	13.136	.000 ^b
	Residual	566.503	39	14.526		
	Total	948.119	41			
a. <i>Dependent Variable</i> : Kinerja_Karyawan						
b. <i>Predictors</i> : (Constant), Karakteristik_Individu, Lingkungan_Kerja_Fisik						

Sumber : Data diolah SPSS 24.00

Berdasarkan tabel 4.32 di atas, diketahui Selanjutnya cara memperoleh nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan 5 % (0.05), sehingga variabel lingkungan kerja dan karakteristik individu berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa nilai F_{hitung} 13.136 $>$ nilai F_{tabel} 3.23, nilai probabilitas sig 0.000 $<$ 0.05. Dengan demikian maka hipotesis diterima, dimana H_0 diterima. Karena $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ pada

$\alpha = 5\%$ terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan variabel Karakteristik Individu (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinan (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh/kemampuan variabel independen dalam menerangkan/menjelaskan variabel dependen. Berikut hasil uji determinasi :

Tabel 4.33 Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.634 ^a	.402	.372	3.811
a. Predictors: (Constant), Karakteristik_Individu, Lingkungan_Kerja_Fisik				
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan				

Sumber : Data diolah SPSS 24.00

Berdasarkan tabel hasil uji koefisien diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Hasil uji determinasi dengan menggunakan nilai pada *R Square* sebesar 0.402 atau 40,2 % memberikan penjelasan bahwa variabel penelitian ini mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 40,2 %. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien $D = R^2 \times 100\%$ sehingga koefisien determinasinya sebesar 40,2%. Artinya variasi dari kinerja karyawan mampu dijelaskan sebesar 40,2 % oleh lingkungan kerja fisik dan karakteristik individu, sedangkan sisanya 59,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam

penelitian ini seperti variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi, budaya organisasi.

- 2) Nilai R sebesar 0,634 menunjukkan terdapat hubungan yang erat antara lingkungan kerja fisik dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.40 Tipe Hubungan pada Uji Determinasi

No	Rata- Rata Keterangan	
1	0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
2	0,2 – 0,39	Tidak Erat
3	0,4 – 0,59	Cukup Erat
4	0,6 – 0,79	Erat
5	0,8 – 0,99	Sangat Erat

Sumber : (Sugiono, 2016:287)

B. Pembahasan

1. Pengaruh Variabel Independen Lingkungan Kerja Fisik Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik di PT. Amindy Barokah Sumut berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 4.245 dengan sig. 0.000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini terbukti dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan lingkungan kerja fisik di PT. Amindy Barokah Sumut, akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan PT. Amindy Barokah Sumut secara bersamaan sebesar 0.588 satuan. Dengan kata lain ketika lingkungan kerja fisik di PT. Amindy Barokah Sumut meningkat maka kinerja karyawan PT. Amindy Barokah Sumut akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu menurut penelitian Agustang (2017) yang menyatakan lingkungan kerja

fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo di Makassar.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Amindy Barokah Sumut telah terlaksana dan telah menyelesaikan atau menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu karyawan merasa terganggu dengan pencahayaan ruangan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga pengaruh dari lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Amindy Barokah Sumut telah terjawab.

2. Pengaruh Variabel Independen Karakteristik Individu Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu di PT. Amindy Barokah Sumut tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 1.289 dengan sig. 0.205. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan karakteristik individu di PT. Amindy Barokah Sumut, tidak ada pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. Amindy Barokah Sumut. Dengan kata lain ketika karakteristik individu di PT. Amindy Barokah Sumut meningkat maka tidak mempengaruhi kinerja karyawan PT. Amindy Barokah Sumut. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu menurut penelitian Nurhastuti (2011) yang menyatakan karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bakpia Japon, Lopati, Trimurti, Drandakan, Bantul, Yogyakarta.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT. Amindy Barokah Sumut telah terlaksana dan telah menyelesaikan atau menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu karyawan memiliki pernyataan (evaluasi) yang tidak menguntungkan bagi perusahaan. Sehingga pengaruh dari karakteristik individu secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Amindy Barokah Sumut telah terjawab.

3. Pengaruh Variabel Independen Lingkungan Kerja Fisik dan Karakteristik Individu Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Amindy Barokah Sumut. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 13.136 dengan tingkat signifikan 0.000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini terbukti dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan lingkungan kerja fisik dan karakteristik individu akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan PT. Amindy Barokah Sumut secara bersamaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu menurut penelitian Munandar (2017) yang menyatakan karakteristik individu dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT. Amindy Barokah Sumut telah terlaksana dan telah menyelesaikan atau menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu karyawan

tidak memenuhi jumlah atau jenis pekerjaan yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Sehingga pengaruh dari karakteristik individu secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Amindy Barokah Sumut telah terjawab.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh lingkungan kerja fisik dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT. Amindy Barokah Sumut, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian secara parsial, menunjukkan dan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.245 > 1.684$) dan nilai Sig. < 0.05 ($0.000 < 0.05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 0.588.
2. Hasil penelitian secara parsial, menunjukkan dan diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1.289 < 1.684$) dan nilai Sig. > 0.05 ($0.205 > 0.05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Karakteristik individu (X_1) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 0.153.
3. Hasil penelitian secara simultan, menunjukkan dan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($13.136 > 4.08$) dan nilai Sign. < 0.005 ($0.000 < 0.05$), sehingga dapat disimpulkan secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1), dan variabel Karakteristik Individu (X_2) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, selanjutnya baik untuk kepentingan praktis maupun untuk kepentingan penelitian selanjutnya maka disampaikan saran sebagai berikut :

1. Disarankan kepada perusahaan untuk tetap mempertahankan pencahayaan untuk menambah efisiensi kerja karena penerangan yang baik sangat membantu karyawan dalam bekerja sehingga dapat melihat dengan jelas. Disarankan juga kepada perusahaan agar lebih memperhatikan udara di sekitar tempat kerja agar karyawan merasa nyaman dan tidak mengganggu kinerja karyawan tersebut dengan cara pengadaan *exhaust fan* di seluruh ruangan kerja.
2. Disarankan kepada perusahaan untuk tetap mempertahankan minat karyawan yang memiliki sikap yang membuat orang senang dengan ide atau pendapat tertentu untuk memajukan perusahaan. Disarankan juga kepada perusahaan agar lebih memperhatikan emosi karyawan karena emosi faktor yang mendasar untuk seseorang mengambil keputusan saat menemukan masalah dengan mengadakan *family gathering* atau *outbond* untuk memberikan kesan *refreshing* untuk karyawan yang penat dalam bekerja.
3. Disarankan kepada perusahaan untuk tetap mempertahankan kerja sama yang terjalin terhadap sesama karyawan untuk menciptakan hasil pekerjaan yang semakin baik. Disarankan juga kepada perusahaan agar lebih memperhatikan tanggung jawab karyawan dalam bekerja, karena sikap tersebut menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan

melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Hal ini dapat terlaksana apabila karyawan terus belajar terhadap pekerjaan yang ia kerjakan agar karyawan semakin paham dengan pekerjaannya dan berani bertanggung jawab atas pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

- Akhmad S. dan Mohammad J. (2013). *Pengantar teori dan perilaku Organisasi*, Jakarta : Prestasi Pustaka
- Akhmad, J. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima. Jakarta : Lentera Ilmu Cendekia
- Ardana K. et al. (2009). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Hasibuan. (2009). *Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Jakarta : Penerbit PT Bumi Aksara
- Hidayat, R. Rusiadi, dan M. Isa Indrawan. 2014. *Teknik Proyeksi Bisnis*. USU Press. Medan
- Hidayat, R., & Subiantoro, N. Rusiadi. 2013. *Metode Penelitian*. USU Press. Medan
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara. A. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya
- Mangkunegara, (2012), *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung : Refika Aditama
- Pandi, A. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*, Sleman : Deepublish
- Rivai, V. dan Jauvani S. (2009). *Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Rusiadi, et al (2017). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel*. Medan : USU Press
- Sedarmayanti. (2009). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV Mandar Maju.

- Sedarmayanti, (2011), *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja : Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Keempat. Bandung : Mandar Maju
- Siagian, S. P. (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sopiah, (2008), *Perilaku Organisasional*, Edisi Satu, Yogyakarta : Andi Offset
- Sugiono. (2012), *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*.Cetakan Ke-16. Bandung : Alfabeta
- Sugiono (2016), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sujarweni, V. W. (2014), *Metode Penelitian : Lengkap, Praktis dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno, E.. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno, E.. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Umar, H. (2014). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Press
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.

JURNAL :

- Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). *Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model*. Business and Management Horizons, 5(2), 49-59
- Agustang, Andi Suci Ramadhani P. (2017). Faktor Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo di Makassar. *Tesis*. Makassar. Universitas Negeri Makassar.
- Andika, R. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*. JUMANT, 11(1), 189-206.

- Ardian, N. (2019). *Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB*. JEpa, 4(2), 119-132.
- Aspan, H., Fadlan, dan E.A. Chikita. (2019). “*Perjanjian Pengangkutan Barang Loose Cargo Pada Perusahaan Kapal Bongkar Muat*”. Jurnal Soumatera Law Review, Volume 2 No. 2, pp. 322-334.
- Febrina, A. (2019). *Motif Orang Tua Mengunggah Foto Anak Di Instagram (Studi Fenomenologi Terhadap Orang Tua di Jabodetabek)*. Jurnal Abdi Ilmu, 12(1),
- Fitriani, Agi Putri. (2017). *Pengaruh Pengawasan, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sar Kelas B Pangkal pinang. Skripsi*. Bangka Belitung. Universitas Bangka Belitung
- Hidayat, R. (2018). *Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia*. JEpa, 3(2), 133-149.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). *UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index*. In Journal of Physics: Conference Series (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Malikhah, I. (2019). *Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi*. Jumant, 11(1), 67-80.
- Munandar, Toni (2017). *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang. Skripsi*. Bandar Lampung. Universitas Lampung
- Murbijanto, Reinhard Efraim. (2013). *Analisis Pengaruh Kompetensi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi)*. *Skripsi*. Semarang. Universitas Diponegoro
- Nasution, A. P. (2019). *Implementasi e-budgeting sebagai upaya peningkatan tranparansi dan akuntabilitas Pemerintah daerah kota binjai*. Jurnal akuntansi bisnis dan publik, 9(2), 1-13.
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). *Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour*. Journal of Business and Retail Management Research, 12(2).
- Nopiani. (2016). *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai TVRI Lampung. Skripsi*. Bandar Lampung. Universitas Lampung
- Nurhastuti, Natalia. (2011). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Bakpia Japon, Trimurti, Sradakan, Bantul, Yogyakarta)*. *Skripsi*. Yogyakarta. Universitas Sanata Dharma

- Pramono, C. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia*. Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik, 8(1), 62-78.
- Prasetyo, Dimas. (2008). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi, dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Polysindo Eka Perkasa di Kaliwungu, Kendal. *Skripsi*. Semarang. Univerisitas Negeri Semarang
- Purba, R. B. (2018). Pengaruh penerapan sistem akuntansi keuangan daerah, transparansi publik dan aktivitas Pengendalian terhadap akuntabilitas keuangan pada badan keuangan daerah kabupaten tanah datar. Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik, 8(1), 99-111.
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). *Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching*. International Journal of Business and Management Invention, 6(1), 73079.
- Sari, Sherly Dian. (2015). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sentra Industri Kerajinan Kulit Di Manding Kabupaten Bantul Yogyakarta. *Skripsi*. Yogyakarta. Universitas PGRI Yogyakarta.
- Siregar, N. (2018). *Pengaruh Pencitraan, Kualitas Produk dan Harga terhadap Loyalitas Pelanggan pada Rumah Makan Kampoeng Deli Medan*. JUMANT, 8(2), 87-96.
- Susyatmoko, Lian. (2016). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PDAM Kabupaten Purworejo). *Skripsi*. Purworejo . Universitas Muhammadiyah Purworejo
- Yanti, E. D., & Sanny, A. *The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi*.