

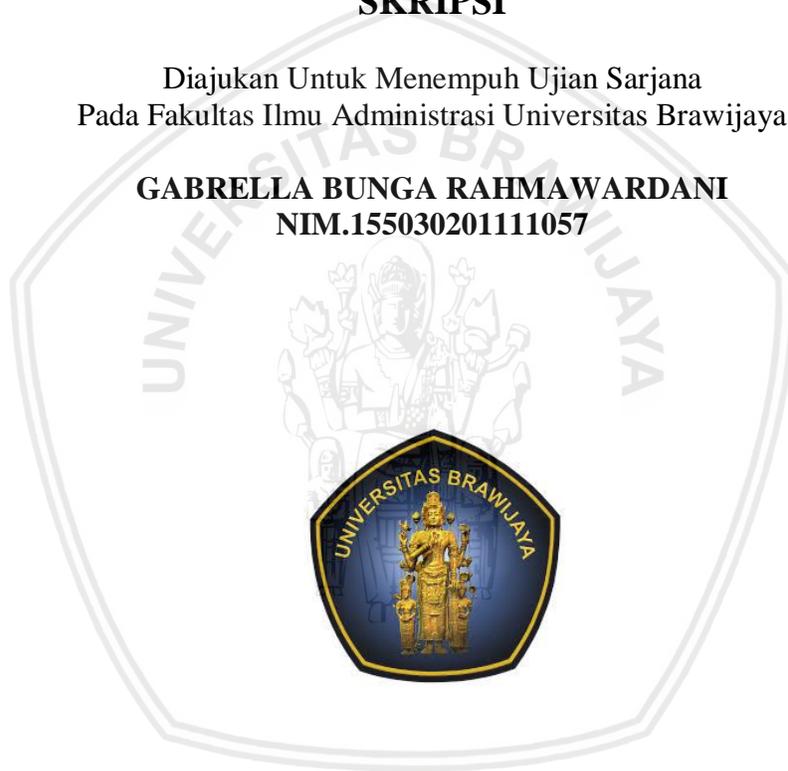
# **PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA**

(Studi pada Karyawan PT. Gajah Tunggal, Tbk)

## **SKRIPSI**

Diajukan Untuk Menempuh Ujian Sarjana  
Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya

**GABRELLA BUNGA RAHMAWARDANI**  
**NIM.155030201111057**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA**  
**FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI**  
**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS**  
**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**MALANG**  
**2019**

## MOTTO

وَعَسَىٰ أَنْ تَكْرَهُوا شَيْئًا وَهُوَ خَيْرٌ لَّكُمْ وَعَسَىٰ أَنْ تُحِبُّوا  
شَيْئًا وَهُوَ شَرٌّ لَّكُمْ وَاللَّهُ يَعْلَمُ وَأَنْتُمْ لَا تَعْلَمُونَ ﴿٢١٦﴾

“Boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal ia amat baik bagimu. Dan boleh jadi (pula) kamu mencintai sesuatu, padahal ia amat buruk bagimu; Allah mengetahui, sedang kamu tidak mengetahui.”

(QS. Al-Baqarah: 216)

لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ ۖ

“Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti kami akan menambahkan (nikmat) kepadamu.”

(QS. Ibrahim: 7)

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja  
terhadap Kinerja

Disusun oleh : Gabrella Bunga Rahmawardani

NIM : 155030201111057

Fakultas : Ilmu Administrasi

Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Konsentrasi/Minat : Manajemen Sumber Daya Manusia

Malang, 18 Juni 2019

Komisi Pembimbing  
Ketua



**Prof. Dr. Bambang Swasto Sunuharyo, M.E**  
**NIDK. 8866940017**

**TANDA PENGESAHAN**

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, pada:

Hari : Rabu

Tanggal : 3 Juli 2019

Pukul : 08.00 – 09.00 WIB

Skripsi atas nama : Gabrella Bunga Rahmawardani

Judul : Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Gajah Tunggal, Tbk).

Dan dinyatakan

**LULUS**

**MAJELIS PENGUJI**

Ketua,



**Prof. Dr. Bambang Swasto Sunuharyo, M.E**  
**NIDK. 8866940017**

Anggota,



**Dr., Kusdi Rahardjo, DEA**  
**NIP. 19570127 198403 1 001**

Anggota,



**Edlyn Khurotul Aini, S.AB., M.AB., M.BA**  
**NIP. 2013048705312001**

## PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU) No 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Malang, 18 Juni 2019



Nama : Gabrella Bunga R  
NIM : 155030201111057

## RINGKASAN

Gabrella Bunga Rahmawardani, 2019. **Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Gajah Tunggal, Tbk)**, Prof. Dr. Bambang Swasto Sunuharyo, M.E. 149 hal + xv.

Kinerja adalah hasil kerja seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan selama periode tertentu. Terdapat banyak faktor yang dapat mendukung kinerja karyawan menjadi lebih baik, diantaranya karakteristik individu dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) adanya pengaruh secara parsial Karakteristik Individu Biografis, Karakteristik Individu Biologis, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Kinerja Karyawan. (2) adanya pengaruh secara simultan atau bersama-sama Karakteristik Individu Biografis, Karakteristik Individu Biologis, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Kinerja Karyawan.

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Penelitian ini menjelaskan pengaruh variabel Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah 122 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 55 orang di PT. Gajah Tunggal, Tbk Plant R departemen *Steel Cutting* (RSC) dan *Bead Grommet* (RBG). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner dan dokumentasi. Peneliti menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis yang terdiri dari uji F dan uji t dengan SPSS versi 22.0. Hasil analisis menunjukkan variabel Karakteristik Individu Biografis berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, variabel Karakteristik Individu Biologis berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, variabel Lingkungan Kerja Non-Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan Karakteristik Individu Biografis, Karakteristik Individu Biologis, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non-Fisik memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut menunjukkan semakin tinggi Karakteristik Biografis, Karakteristik Individu Biologis, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non-Fisik akan berdampak positif pada Kinerja Karyawan.

**Kata Kunci: Karakteristik Individu Biografis, Karakteristik Individu Biologis, Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non-Fisik, Kinerja Karyawan.**

## SUMMARY

Gabrella Bunga Rahmawardani, 2019. **The Effect of Individual Characteristics and Work Environment on Performance (Case Study at PT. Gajah Tunggal, Tbk)**, Prof. Dr. Bambang Swasto Sunuharyo, M.E. 149 hal + xv.

Employee Performance is the result of employee's work appropriate to a standard set. There are many factors that can support employee performance better, among individual characteristics and work environment. This purpose of the research to determine: (1) partial influence of biographical characteristics, biological characteristics, physical work environment, non-physical work environment of employee performance. (2) mutual influence of biographical characteristics, biological characteristics, physical work environment, non-physical work environment of employee performance.

The type of the research is explanatory research. This research explains the influence of individual characteristics and work environment on employee performance. The population of the research was 122 staff which a sample of 55 respondents were drawn from Steel Cutting (RSC) and Bead Grommet (RBG)'s employees using simple random sampling. Data collection method used in this research is with the use of questionnaires and documentation. The data analysis technique used classical assumption test, multiple linear regression analysis, and hypothesis test consisting of F test and t test using SPSS version 22.0. The results of this research show that biographical characteristics variables have a significant effect on employee performance, biological characteristics variables have a significant effect on employee performance, physical work environment variables have a significant effect on employee performance, non-physical work environment variables have a significant effect on employee performance.

The conclusions of this research show the biographical characteristic, biological characteristics, physical work environment and non-physical work environment have an influence on employee performance. This shows that the higher biographical characteristics, biological characteristics, physical work environment and non-physical work environment will have a positive impact on employee performance.

**Keyword: Biographical Characteristic, Biological Characteristic, Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment, Employee Performance.**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Gajah Tunggal, Tbk)” ini dengan baik dan tepat sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Skripsi ini disusun dan diajukan untuk menempuh ujian sarjana pada Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Malang. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa adanya masukan, dukungan, bantuan dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono, MS selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya.
2. Bapak Mochammad Al Musadieg, Dr, MBA selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya.
3. Bapak Mohammad Iqbal, S.Sos, M.IB, DBA selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya.
4. Ibu Nila Firdausi Nuzula, Ph.D selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya.
5. Bapak Prof. Dr. Bambang Swasto Sunuharyo, M.E selaku Dosen Pembimbing Skripsi.

6. Seluruh staff departemen produksi dan HR (*Human Resource*) PT. Gajah Tunggal, Tbk Plant R.
7. Kedua Orang tua tercinta, keluarga dan sahabat yang selalu memberikan semangat, kasih sayang dan doa serta selalu menghibur selama ini.
8. Teman-teman bimbingan skripsi yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi dan memberikan semangat dalam berproses.
9. Semua pihak yang telah mendampingi dan memberi motivasi kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari skripsi ini disusun tidak dengan kesempurnaan dan masih banyak kekurangan dan kekeliruan. Demi kesempurnaan skripsi ini, segala kritik, dukungan, dan saran yang membangun sangat diharapkan oleh penulis. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk semua pihak yang membacanya.

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>MOTTO .....</b>	<b>i</b>
<b>TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>TANDA PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI .....</b>	<b>iv</b>
<b>RINGKASAN .....</b>	<b>v</b>
<b>SUMMARY .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>2</b>
A. Latar Belakang .....	2
B. Rumusan Masalah .....	2
C. Tujuan Penulisan .....	8
D. Kontribusi Penelitian .....	9
E. Sistematika Pembahasan .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>2</b>
A. Tinjauan Empiris .....	2
1. Penelitian Terdahulu .....	2
B. Tinjauan Teoritis .....	19
1. Karakteristik Individu .....	19
a. Pengertian Karakteristik Individu .....	19
b. Indikator Karakteristik Individu .....	20
c. Faktor yang Mempengaruhi Kepribadian atau Karakteristik .....	22

d.	Karakteristik-Karakteristik Biografis dan Biologis .....	23
2.	Lingkungan Kerja .....	25
a.	Pengertian Lingkungan kerja .....	25
b.	Jenis-Jenis Lingkungan Kerja .....	26
1.	Kinerja Karyawan .....	31
a.	Pengertian Kinerja .....	31
b.	Indikator Kinerja dan Faktor Keberhasilan .....	32
c.	Penilaian Kinerja .....	33
C.	Pengaruh antar Variabel .....	34
1.	Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja .....	34
2.	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja .....	36
D.	Model Konsep dan Hipotesis .....	37
1.	Model Konsep .....	37
2.	Model Hipotesis .....	38
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>40</b>
A.	Jenis Penelitian .....	40
B.	Lokasi Penelitian .....	40
C.	Konsep, Variabel dan Skala Pengukuran .....	40
1.	Konsep dan Variabel .....	40
2.	Definisi Operasional .....	41
1.	Variabel Karakteristik Individu Biografis (X1) .....	42
2.	Variabel Karakteristik Individu Biologis (X2) .....	42
3.	Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X3) .....	43
4.	Variabel Lingkungan Kerja Non-Fisik (X4) .....	44
5.	Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	44
3.	Skala Pengukuran .....	47
D.	Populasi dan Sampel .....	48
1.	Populasi .....	48

2. Sampel.....	49
E. Sumber Data .....	50
F. Teknik Pengumpulan Data .....	51
G. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	52
1. Uji Validitas .....	52
2. Uji Reliabilitas.....	52
3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	53
H. Analisis Data.....	55
1. Analisis Deskriptif .....	55
2. Analisis Regresi Linear Berganda .....	56
a. Uji Asumsi Klasik.....	56
3. Pengujian Hipotesis .....	59
a. Koefisiensi Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	59
b. Uji Simultan (Uji F) .....	59
c. Uji Parsial (Uji t).....	60
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>61</b>
A. Gambaran Umum Perusahaan .....	61
1. Sejarah PT. Gajah Tunggal, Tbk .....	61
2. Visi dan Misi PT. Gajah Tunggal, Tbk.....	65
a. Visi .....	66
b. Misi.....	66
3. Nilai-Nilai PT. Gajah Tunggal, Tbk .....	66
4. Struktur Organisasi PT. Gajah Tunggal, Tbk Plant R .....	68
B. Gambaran Umum Responden.....	71
1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	71
2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	72
1. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	73
1. Distribusi Responden Berdasarkan Status Perkawinan .....	73

2.	Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	75
C.	Analisis Data.....	76
1.	Analisis Deskriptif Variabel.....	76
a.	Distribusi Frekuensi Variabel Karakteristik Individu Biografis (X1).....	78
b.	Distribusi Frekuensi Variabel Karakteristik Individu Biologis (X2) .....	84
c.	Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X3).....	88
d.	Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X4).....	92
e.	Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y) .....	96
1.	Analisis Statistik Inferensial.....	101
a.	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	101
b.	Hasil Uji Asumsi Klasik .....	104
2.	Pengujian Hipotesis .....	109
a.	Koefisiensi Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	109
b.	Uji Simultan (Uji F) .....	110
c.	Uji Parsial (Uji t).....	111
d.	Pembahasan .....	114
<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP</b> .....	<b>116</b>
A.	Kesimpulan .....	116
B.	Saran.....	116
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	.....	<b>120</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	17
Tabel 3.1	Konsep, Variabel, Indikator dan Item .....	45
Tabel 3.2	Skala Likert.....	48
Tabel 3.3	Hasil Uji Validitas .....	53
Tabel 3.4	Hasil Uji Reliabilitas .....	55
Tabel 4.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	72
Tabel 4.2	Distribusi Responden Berdasarkan Usia .....	73
Ta bel 4.3	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	74
Tabel 4.4	Distribusi Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	75
Tabel 4.5	Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	75
Tabel 4.6	Skala Pengukuran.....	77
Tabel 4.7	Distribusi Frekuensi Variabel Karakteristik Individu Biografis (X1) .....	78
Tabel 4.8	Distribusi Frekuensi Variabel Karakteristik Individu Biologis (X2) .....	84
Tabel 4.9	Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X3).....	88
Tabel 4.10	Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X4) .....	92
Tabel 4.11	Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y).....	97
Tabel 4.6	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda .....	102
Tabel 4.7	Hasil Uji Multikolinieritas .....	105
Tabel 4.9	Hasil Uji Normalitas.....	107
Tabel 4.11	Koefisiensi Determinasi.....	109
Tabel 4.12	Hasil Uji Simultan (Uji F) .....	111
Tabel 4.13	Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	112

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
Gambar 1.1	Kinerja PT. Gajah Tunggal, Tbk .....	6
Gambar 2.1	Model Konsep .....	38
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT. Gajah Tunggal, Tbk Plant R .....	69
Gambar 4.2	Scatterplot .....	106
Gambar 4.3	P-Plot .....	108



**DAFTAR LAMPIRAN**

<b>Lampiran</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
Lampiran 1.	Surat Izin Penelitian .....	124
Lampiran 2.	Kuesioner.....	125
Lampiran 3.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	131
Lampiran 5.	Uji Asumsi Klasik.....	147
Lampiran 6.	Regresi Linier Berganda.....	148
Lampiran 7.	Curriculum Vitae .....	150



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di suatu perusahaan adalah seluruh individu mulai dari bawahan sampai dengan atasan, yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha kepada perusahaan agar suatu perusahaan dapat tetap bertahan untuk menghadapi persaingan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu aset terpenting yang dimiliki oleh suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan tersebut, karena tanpa adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang mampu bekerja secara maksimal dan juga berkualitas, modal yang besar dan teknologi yang canggih pun tidak akan membawa perusahaan untuk mencapai tujuannya. Melihat begitu pentingnya peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perusahaan, maka sudah menjadi keharusan bagi perusahaan untuk melakukan pengelolaan yang baik terhadap kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya.

Menteri Keuangan (Menkeu) Sri Mulyani Indrawati dalam *keynote speech* nya pada Acara Seminar Kementrian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi (Kemenristekdikti) mengatakan bahwa tidak ada suatu negara di dunia ini yang bisa maju tanpa ada kualitas dari Sumber Daya Manusia (SDM). Hal ini dikarenakan Sumber Daya Manusia (SDM) dan dunia usaha harus berjalan secara berimbang dan saling mendukung. Adanya persaingan usaha yang semakin tinggi dan keinginan perusahaan untuk terus berkembang mendorong perusahaan untuk mempersiapkan

seluruh aspek termasuk kesiapan sumber daya manusianya. Untuk mendapatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan mengembangkannya, dibutuhkan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang terstruktur dan kompetitif merupakan salah satu kunci dasar perusahaan dalam memenangkan persaingan dan mempertahankan sustainability di tengah berbagai perubahan. (<https://www.kemenkeu.go.id/publikasi/berita/sdm-berkualitas-modal-negara-untuk-maju/>). Hal ini diperkuat oleh pendapat (Dilip Bhatt: 2000) dalam Amir (2015: 93) bahwa perusahaan harus menginvestasikan sebagian besar upayanya untuk pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yakni 70%, peralatan atau teknologi sebesar 10% dan sistem perencanaan sebesar 15%.

Permasalahan yang muncul ketika salah dalam mengelola Sumber Daya Manusia adalah penurunan kinerja karyawan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, dan juga berkualitas karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi dan berkualitas akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Jika perusahaan salah menempatkan karyawan pada tempat yang bukan keahliannya maka kinerja karyawan tidak akan maksimal sehingga tujuan perusahaan tidak efektif dan tidak efisien. Kinerja dan penempatan karyawan sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Jika penempatan karyawan sesuai dengan keahliannya maka kinerja karyawan akan maksimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Oleh karena itu muncul konsep penting yang diakui sebagai kunci keunggulan di bidang Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu melalui *the right people in the right place at the right time*. Karyawan yang bekerja sesuai

dengan fungsi dan kemampuannya akan menunjang untuk tercapainya suatu keberhasilan perusahaan. Hal tersebut mendorong perusahaan untuk melakukan pengidentifikasian karakteristik individu masing-masing karyawan karena perbedaan karakteristik individu dapat menerangkan penyebab berbedanya kinerja karyawan yang satu dengan yang lain sehingga karyawan dapat memberikan motivasi dengan cara yang tepat.

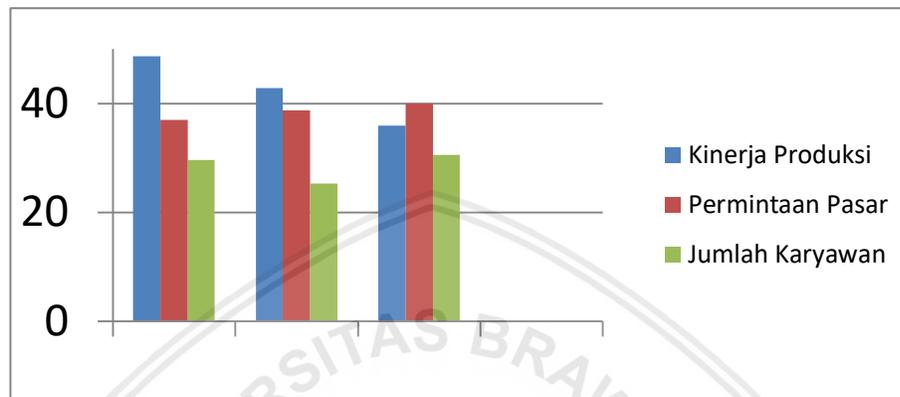
Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang dimaksud dengan karakteristik adalah ciri atau sifat yang berkemampuan untuk memperbaiki kualitas hidup. Sedangkan individu adalah perorangan; orang seorang. Menurut Rivai (2011: 231) karakteristik individu pada dasarnya dibentuk oleh kepribadian dan pengalaman yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah karakter seorang individu atau ciri-ciri seorang yang menggambarkan keadaan individu tersebut yang sebenarnya dan membedakannya dari individu yang lain.

Selain karakteristik individu, lingkungan kerja juga merupakan faktor yang penting dalam suatu organisasi. Hal ini didukung oleh pendapat Castetter (1981:281) bahwa secara umum terdapat tiga sumber utama yang mempengaruhi efektif tidaknya kinerja seseorang yaitu faktor individu, faktor lingkungan dan faktor organisasi. Lingkungan kerja merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan keberhasilan perusahaan. Setiap karyawan ingin memiliki lingkungan yang nyaman agar pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik. Jika lingkungan kerja tidak nyaman maka pekerjaan akan terganggu dan membuat pekerjaan yang

dikerjakan tidak mencapai target. Karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dipengaruhi oleh banyak faktor, sehingga ada pegawai yang bersemangat dan kurang bersemangat dalam bekerja. Kondisi kerja seperti sarana saat dia bekerja sangat mendukung karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan mengharapkan adanya penghargaan bagi mereka sebagai manusia. Jika kurang diperhatikan maka produktivitas kerja, kualitas kerja maupun kuantitas kerja akan menurun. Agar mendapatkan hasil yang optimal maka perusahaan perlu memperhatikan hubungan karyawan sehingga psikologis dapat terpenuhi. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui adanya informasi lancar, hubungan karyawan yang baik, dan pengaturan kondisi kerja yang baik.

Alasan pemilihan objek penelitian PT. Gajah Tunggal, Tbk karena industri ban di Indonesia belakangan ini menunjukkan perkembangan yang cukup pesat seiring dengan tumbuhnya industri otomotif, dan PT. Gajah Tunggal, Tbk adalah salah satu perusahaan yang memproduksi ban dan sudah berdiri sejak tahun 1951. Sebagai perusahaan yang telah berdiri lama dan sebagai salah satu perusahaan yang besar dalam pembuatan ban, kinerja karyawan untuk memproduksi ban sesuai dengan permintaan pasar atau sesuai dengan target perusahaan menjadi sangat penting bagi perusahaan. Saat sektor industri ban mengalami perkembangan yang cukup pesat, PT. Gajah Tunggal, Tbk justru mengalami penurunan kualitas kinerja yang ditandai menurunnya produksi ban sesuai dengan permintaan pasar atau sesuai dengan target perusahaan.

Untuk lebih jelasnya pada gambar 1.1 akan dijabarkan tiga tahun terakhir yang mengalami penurunan kinerja berdasarkan *annual report* perusahaan dari tahun 2016 sampai 2018.



**Gambar 1.1 Kinerja PT. Gajah Tunggal, Tbk**  
(Sumber: Data primer, 2018)

Grafik produktivitas PT. Gajah Tunggal, Tbk di atas menunjukkan bahwa permintaan pasar terus meningkat dari tahun ke tahun, sedangkan pada grafik kinerja bersifat fluktuatif. Kinerja produksi atau hasil produksi mengalami penurunan di tiga tahun belakangan yaitu tahun 2016 sampai 2018 dikarenakan *labour turnover* yang tidak stabil sehingga pada saat itu beberapa karyawan mengalami kesulitan beradaptasi dengan *job description* tambahan dan akhirnya bekerja seadanya. Dan dengan berkurangnya motivasi pada karyawan tersebut dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.

Jika produksi ban yang dihasilkan cenderung menurun yang berarti menurunnya kualitas kinerja, dikhawatirkan PT. Gajah Tunggal, Tbk akan tersaingi oleh perusahaan-perusahaan sejenis lainnya. Seperti yang dikemukakan oleh Swatsha dan

Sukotjo (2007:68) bahwa, tingkat produksi dijadikan sebagai salah satu patokan penilaian atas tingkat keberhasilan perusahaan. PT. Gajah Tunggal, Tbk sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, karena dengan fasilitas yang memadai, hubungan harmonis antar karyawan dan juga dengan atasan, adanya saling menghargai dan perhatian sehingga psikologisnya dapat terpenuhi, maka produktivitas perusahaan akan meningkat. Oleh karena itu salah satunya adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja dan melihat karakteristik individu secara baik.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah dijelaskan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Gajah Tunggal, Tbk)”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana deskripsi Karakteristik Individu Biografis, Karakteristik Individu Biologis, Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non-Fisik dan Kinerja Karyawan?
2. Adakah pengaruh signifikan Karakteristik Individu Biografis terhadap Kinerja Karyawan?
3. Adakah pengaruh signifikan Karakteristik Individu Biologis terhadap Kinerja Karyawan?

4. Adakah pengaruh signifikan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan?
5. Adakah pengaruh signifikan Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Kinerja Karyawan?
6. Adakah pengaruh yang signifikan secara simultan variabel Karakteristik Individu Biografis, Karakteristik Individu Biologis, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Gajah Tunggal, Tbk?

### **C. Tujuan Penulisan**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Mendeskripsikan Karakteristik Individu Biografis, Karakteristik Individu Biologis, Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non-Fisik dan Kinerja Karyawan.
2. Menganalisis dan menjelaskan pengaruh yang signifikan variabel Karakteristik Individu Biografis terhadap Kinerja Karyawan.
3. Menganalisis dan menjelaskan pengaruh yang signifikan variabel Karakteristik Biologis terhadap Kinerja Karyawan.
4. Menganalisis dan menjelaskan pengaruh yang signifikan variabel Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan.
5. Menganalisis dan menjelaskan pengaruh yang signifikan variabel Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Kinerja Karyawan.

6. Menganalisis dan menjelaskan pengaruh yang signifikan secara simultan variabel Karakteristik Individu Biografis, Karakteristik Individu Biologis, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Gajah Tunggal, Tbk.

#### **D. Kontribusi Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi atau manfaat sebagai berikut:

1. Kontribusi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya pada bidang Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkaitan dengan karakteristik individu, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

2. Kontribusi Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran sejauh mana karakteristik individu dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam berbagai kegiatan yang dilaksanakan di perusahaan dan juga sebagai media informasi bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia agar lebih baik untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja.

#### **E. Sistematika Pembahasan**

Pemahaman terhadap suatu hasil karya ilmiah agar lebih memudahkan pembaca, maka diperlukan pembahasan yang sistematis. Sistematika pembahasan adalah sebagai berikut:

**BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini diuraikan tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian serta sistematika pembahasan.

**BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini dikemukakan tinjauan empiris dan tinjauan teoritis. Tinjauan empiris berisi tentang penelitian terdahulu, sedangkan tinjauan teoritis berisi tentang karakteristik individu biografis dan karakteristik individu biologis, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik, serta kinerja karyawan. Bab ini juga menjelaskan tentang hubungan antar variabel, model konsep dan hipotesis.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini diuraikan tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, konsep, variabel dan skala pengukuran, uji validitas, uji reliabilitas, dan analisis data.

**BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang gambaran umum PT. Gajah Tunggal, Tbk, gambaran umum responden, analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

**BAB V : PENUTUP**

Bab ini menunjukkan kesimpulan yang didapatkan berdasarkan hasil penelitian serta saran yang berguna bagi perusahaan.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Empiris

##### 1. Penelitian Terdahulu

Penelitian Terdahulu adalah suatu acuan yang digunakan oleh peneliti untuk mempermudah dalam pengumpulan data, metode analisis yang digunakan dan pengolahan data yang berupa penelitian sebelumnya guna mendukung permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian. Terdapat beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya terkait dengan karakteristik individu, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan yang dijelaskan sebagai berikut:

- a. Mega Ratna Sari (2016) menjelaskan tentang Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Phillips Seafoods Indonesia Pasuruan, Jawa Timur. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif dan kuantitatif, dengan metode survei. Variabel bebas penelitian ini yaitu Karakteristik Individu Biografis ( $X_1$ ), Karakteristik Individu Biologis ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja Fisik ( $X_3$ ), Lingkungan Kerja Non-Fisik ( $X_4$ ). Variabel terikatnya, yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa karakteristik individu biografis, karakteristik individu biologis, lingkungan kerja fisik

dan lingkungan kerja non-fisik secara simultan (bersama-sama) memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

- b. Sella Selvia Ananda (2017) menjelaskan tentang Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Petrokimia Gresik dan jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *proportional random sampling* sejumlah 97 responden. Variabel bebas penelitian ini yaitu karakteristik individu ( $X_1$ ) dan karakteristik pekerjaan ( $X_2$ ). Variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y) dan variabel mediatornya, yaitu motivasi kerja karyawan (Z). Kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, motivasi kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Fariz Ramanda Putra (2013) menjelaskan tentang Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Naraya Telematika

Malang). Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 33 responden. Variabel bebas penelitian yaitu Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ). Variabel terikatnya, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki pengaruh signifikan yang lebih besar.

- d. Dwi Maya Sari (2016) menjelaskan tentang Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Penelitian ini dilakukan di Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah dan jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus sejumlah 107 responden. Variabel bebas penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja (X). Variabel terikatnya, yaitu Kinerja Karyawan (Y) dan variabel interveningnya, yaitu Kepuasan Kerja (Z). Kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan

menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

- e. Putra Chairy (2017) menjelaskan tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tirta Raya Abadi Medan. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 52 responden. Variabel bebas penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Karakteristik Individu ( $X_2$ ). Variabel terikatnya, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan bahwa variabel lingkungan kerja dan karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Mega Ratna Sari (2016)	Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Phillips Seafoods Indonesia. Pasuruan, Jawa Timur	Karakteristik Individu Biografis ( $X_1$ ) Karakteristik Individu Biologis ( $X_2$ ) Lingkungan Kerja Fisik ( $X_3$ ) Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_4$ ) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	<p>a. Karakteristik individu biografis, karakteristik individu biologis, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik secara simultan (bersama-sama) memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.</p> <p>b. Karakteristik individu dan lingkungan kerja tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan</p>
2.	Sella Selvia Ananda (2017)	Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Petrokimia Gresik)	Karakteristik Individu ( $X_1$ ) Karakteristik Pekerjaan ( $X_2$ ) Kinerja Karyawan (Y) Motivasi Kerja Karyawan (Z)	Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> )	<p>a. Karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.</p> <p>b. Karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.</p> <p>c. Motivasi kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>d. Karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Analisis Data	Hasil Penelitian
3.	Fariz Ramanda Putra (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	<p>a. Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>b. Secara parsial, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki pengaruh signifikan yang lebih besar.</p>
4.	Dwi Maya Sari (2016)	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Studi Kasus pada Bank Tabungan Negara (BTN Syariah)	Lingkungan Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y) Kepuasan Kerja (Z)	Analisis Regresi Berganda Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> )	<p>a. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.</p> <p>b. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>c. Lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).</p>

**Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Analisis Data	Hasil Penelitian
5.	Putra Chairy (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tirta Raya Abadi Medan	Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) Karakteristik Individu ( $X_2$ ) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	<p>a. Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>b. Secara simultan bahwa variabel lingkungan kerja dan karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

## B. Tinjauan Teoritis

### 1. Karakteristik Individu

#### a. Pengertian Karakteristik Individu

Menurut Rivai (2011:231) Karakteristik Individu pada dasarnya dibentuk oleh kepribadian dan pengalaman yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain. Menurut Ratih Hurriyati (2010:79) Karakteristik Individu adalah suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi, serta menerima barang atau jasa serta merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu. Masa depan seorang individu dalam organisasi tidak bergantung pada kinerja saja. Manajer juga menggunakan

ukuran subyektif yang bersifat pertimbangan dengan apa yang dipersepsikan oleh penilai sebagai karakter atau perilaku karyawan yang baik atau buruk akan mempengaruhi penilaian, dalam hal tersebut sesuai dengan Hurriyati (2010:79) bahwa karakteristik individu merupakan proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi, menerima barang dan jasa serta pengalaman.

#### **b. Indikator Karakteristik Individu**

Menurut Robbins (2003:40) menyebutkan bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain, perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja di tempat yang sama. Gibson (1985:63) menyebutkan indikator karakteristik individu meliputi:

##### 1) Kemampuan (*Ability*)

Kapasitas seseorang individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaannya atau penilaian terhadap apa yang dapat dilakukan oleh seorang individu sekarang. Kemampuan seorang individu secara keseluruhan terdiri dari dua kemampuan, yaitu:

- a) Kemampuan Intelektual adalah kemampuan seorang individu yang diperlukan untuk melakukan aktivitas-aktivitas mental tertentu yang berkaitan dengan penalaran (induktif/deduktif), kefasihan berekspresi, pemahaman lisan dan sebagainya.

b) Kemampuan Fisik adalah kemampuan seorang individu untuk melakukan tugas-tugas yang memerlukan daya tahan, ketangkasan, kekuatan, dan keahlian-keahlian lain yang serupa. Semakin tinggi kemampuan intelektualnya, maka semakin tinggi posisi manajerial yang diduduki oleh seorang karyawan karena semakin dituntut kemampuan otaknya. Semakin tinggi kemampuan fisiknya, maka semakin rendah posisi pekerjaan yang diduduki oleh seorang karyawan.

## 2) Keterampilan

Kemampuan yang dimiliki individu untuk meningkatkan produktivitas kinerjanya dalam mencapai tujuan perusahaan. Keahlian yang berkaitan dengan pelaksanaan suatu tugas, umpamanya keahlian dalam mengarsipkan surat-surat dan dokumen. Keahlian yang berhubungan dengan fisik meliputi koordinasi tubuh, stamina, kelenturan tubuh, dan lain-lain.

## 3) Sikap (*Attitude*)

Sikap merupakan variabel penting dalam studi tentang perilaku organisasional, karena sikap akan mempengaruhi persepsi dan persepsi itu sendiri selanjutnya akan mempengaruhi perilaku atau menunjukkan rasa suka-tidak suka seseorang kepada suatu objek atau kejadian. Rivai (2009: 332), sikap diartikan sebagai perilaku, gerak-gerik, bertingkah laku dengan gaya yang dibuat-buat. Sikap adalah determinan perilaku, sebab sikap berkaitan dengan persepsi, kepribadian dan motivasi. Robbins

(2008: 90) sikap (*attitude*) adalah pernyataan evaluatif–baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan–terhadap objek, individu atau peristiwa.

4) Minat (*interest*)

Menurut Ormrod (2008:102) menyatakan minat *interest* persepsi merupakan suatu aktivitas yang menimbulkan rasa ingin tahu dan menarik; biasanya disertai oleh keterlibatan kognitif dan efek yang positif.

**c. Faktor yang Mempengaruhi Kepribadian atau Karakteristik**

Gordon Allport dalam Robbins (2006:126) menjelaskan kepribadian adalah organisasi dinamik dalam individu yang memiliki sistem psikologis yang menentukan penyesuaian uniknya terhadap lingkungannya. Organisasi dinamik dalam individu yang memiliki sistem psikologis merupakan perpaduan pengalaman dengan kata hati sebagai kekuatan untuk bereaksi dan berinteraksi dengan lingkungan. Kepribadian dibentuk oleh praktek, yaitu interaksi manusia dengan lingkungan hidupnya. Pada praktek tersebut manusia akan terus-menerus mengulang hingga membentuk suatu kebiasaan dan kebiasaan dari praktek tersebut membentuk kepribadian atau karakter atau watak. Kepribadian atau karakter manusia dipengaruhi oleh:

### 1) Lingkungan

Lingkungan alam dan sosial merupakan faktor primer yang membentuk kepribadian manusia, hal itu dapat diobservasi dari perilaku sehari-hari dalam interaksi sosial.

### 2) Kebudayaan

Kebudayaan merupakan faktor primer yang membentuk kepribadian manusia; kebudayaan diwujudkan dalam pola pikir dan perilaku efektif; kebudayaan generasi sebelumnya membentuk kepribadian manusia; hal ini dapat diobservasi dari perilaku sehari-hari dalam interaksi sosial.

### 3) Keturunan

Keturunan merupakan faktor sekunder membentuk kepribadian manusia, hal itu dapat diobservasi dari ukuran fisik, daya tarik wajah, tempramen, otot, dan berbagai bentuk tubuh.

#### **d. Karakteristik-Karakteristik Biografis dan Biologis**

Menurut Robbins diterjemahkan oleh Diana Angelica (2008:63) Karakteristik Individu Biografis adalah karakteristik perseorangan—seperti usia, gender, ras, dan masa jabatan—yang diperoleh secara mudah dan objektif dari arsip pribadi seseorang. Ada beberapa Karakteristik Biografis (*Biographical Characteristics*) individu menurut Robbins diterjemahkan oleh Diana Angelica (2008:63-68), karakteristik-karakteristik tersebut antara lain meliputi:

### 1) Usia

Semakin tua, semakin kecil kemungkinan untuk keluar dari pekerjaan. Hal tersebut dikarenakan seiring para pekerja menjadi lebih tua, mereka memiliki sedikit peluang alternatif pekerjaan. Selain itu, para pekerja yang lebih muda karena masa pengabdian mereka yang panjang cenderung memberi mereka tingkat gaji yang lebih tinggi, tunjangan liburan yang lebih panjang, dan tunjangan pensiun yang lebih menarik. Para pekerja yang lebih tua memiliki tingkat ketidakhadiran yang dapat dihindari yang lebih rendah dibandingkan para pekerja yang lebih muda. Akan tetapi, mereka memiliki tingkat ketidakhadiran yang tidak dapat dihindari yang lebih tinggi dikarenakan kondisi kesehatan yang lebih buruk terkait usia dan periode pemulihan lebih lama yang dibutuhkan oleh para pekerja lebih tua bila sakit.

### 2) Jenis Kelamin/Gender

Tidak ada bukti-bukti yang menyatakan bahwa jenis kelamin mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Hal ini didukung dengan fakta bahwa pria dan wanita tidak ada perbedaan di dalam kemampuan pemecahan masalah, kemampuan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas, atau kemampuan belajar. Tingkat ketidakhadiran secara konsisten menunjukkan bahwa para wanita memiliki tingkat ketidakhadiran yang lebih tinggi dibandingkan pria. Hal ini dikarenakan penempatan tanggung jawab rumah tangga dan keluarga ada di wanita. Ketika seorang anak sakit atau seseorang tinggal di rumah untuk menunggu tukang pipa, secara tradisional adalah wanita yang mengambil waktu libur dari kerja.

### 3) Masa Jabatan

Senioritas didefinisikan sebagai waktu pada suatu pekerjaan, maka dapat dikatakan bahwa adanya hubungan negatif antara senioritas terhadap ketidakhadiran. Masa jabatan juga adalah variabel yang kuat dalam menjelaskan perputaran karyawan. Semakin lama seseorang berada dalam suatu pekerjaan, lebih kecil kemungkinannya untuk mengundurkan diri. Masa kerja seorang karyawan di tempat kerja sebelumnya adalah alat yang baik untuk memprediksi tingkat perputaran karyawan tersebut di tempat kerjanya sekarang.

Jain (2005:32) mendefinisikan Karakteristik Individu Biologis sebagai *“the general biological characteristics of the human system, especially as laid down in heredity and revealed during the subsequent period of development of the individual, influence the ways in which tends to sense external event*

*data, interpret them, respond to them and learn from his own past experience.*” Atau karakter yang ada pada diri seseorang yang merupakan karakteristik bawaan (*heredity*). Karakteristik individu biologis antara lain meliputi:

1) Kemampuan

Robbins (2008: 57) kemampuan adalah suatu kapasitas yang dimiliki oleh seorang individu untuk melakukan beragam tugas suatu dalam pekerjaan. Ada dua jenis kemampuan, yaitu :

a) Kemampuan Intelektual

Kemampuan yang diperlukan untuk melakukan atau menjalankan kegiatan mental.

b) Kemampuan Fisik

Kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas yang menuntut daya stamina, kecekatan dan keterampilan.

2) Kepribadian

Perbedaan karakteristik individu. Kepribadian dapat dilihat dari perilaku individu seperti cara berinteraksi dengan orang lain, cara berbicara dengan orang lain bertindak dan melakukan sesuatu.

3) Pembelajaran

Proses perubahan yang relatif konstan dalam tingkah laku yang terjadi karena pengalaman atau pelatihan.

## 2. Lingkungan Kerja

### a. Pengertian Lingkungan kerja

Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan. Hal tersebut karena lingkungan kerja dapat memiliki pengaruh yang besar terhadap motivasi, produktivitas, dan prestasi kerja. Hal ini terjadi melalui pembentukan jenis-jenis harapan tertentu mengenai akibat-akibat yang akan timbul dari tindakan-tindakan yang berbeda. Karyawan akan

mengharapkan imbalan, kepuasan, keinginan berprestasi dan tingkat frustrasi, yang didasarkan atas persepsi tentang iklim organisasi atau lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang memuaskan bagi para karyawan perusahaan yang bersangkutan tersebut. Lingkungan kerja di dalam perusahaan tersebut baik, maka para karyawan akan cenderung untuk bekerja di dalam perusahaan dengan baik pula. Nitisemito (1996: 109) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembaban, polusi udara, ventilasi penerangan, kegaduhan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat dan perlengkapan kerja. Menurut Ahyari (1994:124-126) lingkungan kerja dalam hal ini adalah merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan tersebut bekerja yang meliputi penerangan (sinar) yang cukup, suhu udara yang tepat, suara bising yang dapat dikendalikan, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan serta keamanan kerja para karyawan perusahaan.

#### **b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2013:19) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, 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. Lingkungan kerja fisik

repository.ub.ac.id

dapat dibagi dalam dua kategori, yakni: Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya); Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. Upaya yang dapat dilakukan untuk memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai atau karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya, maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

Sedarmayanti (2013: 26) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja, diantaranya adalah:

a) Pencahayaan/Penerangan

Berjalannya suatu perusahaan tak luput dari adanya faktor penerangan, begitu pula untuk menunjang kondisi kerja penerangan memberikan arti yang sangat penting. Salah satu faktor yang penting dari lingkungan kerja yang dapat memberikan semangat dalam bekerja adalah penerangan yang baik. Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketegangan mata yang disertai dengan kelelahan mental, perasaan marah dan gangguan fisik lainnya. Dalam hal penerangan di sini tidak hanya terbatas pada

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari. Penerangan yang baik dapat memberikan kepuasan dalam bekerja dan tentunya akan meningkatkan produktivitas, selanjutnya penerangan yang tidak baik dapat memberikan ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan produktivitas. Hal ini disebabkan karena penerangan yang baik tentunya akan memudahkan para karyawan dalam melakukan aktivitas. Ciri-ciri penerangan yang baik adalah sebagai berikut:

1. Sinar cahaya yang cukup
2. Sinarnya yang tidak berkilau dan menyilaukan
3. Tidak terdapat kontras yang tajam
4. Cahaya yang terang
5. Distribusi cahaya yang merata
6. Warna yang sesuai

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

dibedakan menjadi dua, yaitu cahaya alam yang berasal dari sinar matahari dan cahaya dari lampu.

b) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yakni 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. Udara yang kotor mengakibatkan sesak napas. Hal ini tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan memengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan. 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.

c) Kebersihan

Kebersihan dapat berpengaruh pada aktivitas karena dengan kondisi lingkungan kerja yang sudah bersih dan rapih akan merasa lebih nyaman untuk melaksanakan setiap aktivitas.

2) Lingkungan Non-Fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun

hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan karena tempat kerja yang memudahkan terciptanya interaksi sosial dapat berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Lingkungan kerja non-fisik merupakan keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horizontal). Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka karyawan akan merasa betah di tempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan efektif dan efisien. Nitisemito (2000:171-173) Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

a) Kenyamanan

Secara harfiah pengertian kenyamanan dapat dilihat dari Kamus Besar Bahasa Indonesia yang memiliki arti: 1) segar; sehat, 2) sedap; sejuk; enak. Maka dapat diartikan bahwa nyaman merupakan suatu keadaan telah terpenuhinya kebutuhan dasar manusia yang bersifat individual akibat beberapa faktor kondisi lingkungan.

b) Hubungan Baik dengan Atasan

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan aktivitasnya. Sikap yang bersahabat dan saling menghormati diperlukan dalam hubungan antara atasan dan bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan perusahaan.

c) Hubungan antar Karyawan

Hubungan kerja antar-sesama pegawai sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi pegawai yang bekerja secara berkelompok. Konflik dapat memper- keruh suasana kerja sehingga berdampak pada penurunan motivasi kerja pegawai. Hubungan kerja yang baik antara sesama pegawai dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

## 1. Kinerja Karyawan

### a. Pengertian Kinerja

Menurut Whitmore dalam Juliansyah (2013:270) kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran keterampilan. Gibson juga mendefinisikan kinerja (*performance*) sebagai “.....*is considered to be able a multlicative function of motivation (the force) and ability.*” Amstrong dalam Juliansyah (2013:271) mengatakan bahwa, kinerja atau prestasi kerja berasal dari pengertian *performance*. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan dan kinerja adalah tentang apa yang

dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.

Menurut penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan selama periode tertentu.

#### **b. Indikator Kinerja dan Faktor Keberhasilan**

Mohammad Faisal Amir (2015:124) menyatakan indikator kinerja sebenarnya adalah penanda tentang keadaan perusahaan yang mengharuskan manajer untuk berbuat sesuatu. Penanda tersebut adalah keadaan karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam perusahaan atau organisasi. Indikator kinerja berdimensi masa depan bukan masa lalu. Di samping itu, ukuran pada indikator kinerja bersifat harian atau *day-to-day management*. Terdapat istilah lain pada dimensi indikator kinerja yang sering digunakan oleh para pakar terkait dengan keberhasilan perusahaan, yaitu faktor keberhasilan kritis (*critical success factors*) atau yang dapat diartikan sebagai perilaku kerja yang harus ada dalam mencapai sasaran kerja yang ditetapkan atau dengan kata lain adalah perilaku kerja yang dianggap pokok yang menjadikan sebuah tugas dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Dalam mengelola kinerja sebaiknya dilakukan secara kolaboratif dan kooperatif antara pegawai, pemimpin dan organisasi, melalui pemahaman dan

penjelasan kinerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan terencana, standar dan kompetensi yang disetujui bersama-sama.

Menurut John Miner dalam Sutrisno (2015:172) mengemukakan secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja yaitu sebagai berikut:

1) Kualitas Pekerjaan

Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas.

2) Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan beberapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.

3) Waktu Kerja

Waktu kerja menerangkan akan beberapa jumlah absen, keterlambatan serta masa kerja yang telah dijalani individu.

4) Kerja Sama

Kerja sama berkaitan tentang bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman satu pekerjaannya.

**c. Penilaian Kinerja**

Mangkunegara (2009:69) mengemukakan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses yang digunakan atasan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan yang dimaksudkan. Bangun penilaian kinerja karyawan adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan

tugasnya. Mangkuprawira (2014:231) penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Penilaian kinerja meliputi dimensi kinerja karyawan, dan akuntabilitas. Dalam dunia kompetitif yang mengglobal, perusahaan – perusahaan membutuhkan kinerja tinggi.

Karyawan-karyawan pada waktu yang sama membutuhkan umpan balik tentang kinerja mereka sebagai bentuk petunjuk untuk mempersiapkan perilaku masa depan. Kasmir (2016:185) mengatakan bahwa “*performance appraisal is the process by which organization evaluate individual job performance*”. Maksud dari pernyataan tersebut adalah bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses dimana organisasi mengevaluasi hasil kinerja individu pegawai. Jadi kinerja perlu dilakukan melalui suatu proses tertentu seperti yang telah ditetapkan oleh masing-masing perusahaan. Penilaian kinerja biasanya dilakukan dalam suatu periode tertentu dan dilakukan satu tahun sekali, akan tetapi biasanya sebagai umpan balik sering kali dilakukan setengah tahun sekali untuk melihat sejauh mana pencapaian sasaran kerja yang telah dicapai.

### **C. Pengaruh antar Variabel**

#### **1. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja**

Adanya keragaman dari setiap karakteristik individu baik dari sisi kemampuan (*Ability*), nilai sikap (*Attitude*), dan minat (*Interest*) dapat mendorong rasa puas dari setiap individu terhadap pekerjaannya. Selain itu, pengalaman masa lalu

juga merupakan pendorong dari rasa puas setiap individu terhadap pekerjaannya. Sisi kemampuan ditunjukkan oleh karyawan pada saat mereka menjalankan tugas dari perusahaannya tersebut, sementara sikap ditunjukkan oleh karyawan pada tingkat ketertarikan mereka terhadap pekerjaan yang diberikan tersebut untuk diselesaikan. Sedangkan minat karyawan ditunjukkan pada tingkat suka atau tidak suka karyawan tersebut terhadap pekerjaan yang diberikan. Faktor pengalaman juga bisa menjadi cerminan karakter individu karyawan dalam bekerja di perusahaannya saat ini.

Sesuai dengan teori dari Panggabean (2004:19) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor dan salah satunya yaitu karakteristik individu. Maka hal tersebut dapat dikatakan bahwa karakteristik individu yang mampu meningkatkan kinerja karyawan. Karakteristik individu akan memberikan dampak yang positif pada kinerja karyawan sebagai perwujudan atas prestasinya. Semakin tinggi tingkat karakteristik individu dalam bidang tugasnya akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya karakteristik individu yang rendah akan berdampak pula penurunan kinerja karyawan yang bersangkutan sehingga karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Didukung dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sella (2017) yang menyatakan bahwa apabila karyawan memiliki kemampuan, sikap yang baik, minat yang tinggi terhadap pekerjaannya maka karyawan akan memiliki dorongan yang kuat untuk bekerja keras sehingga kinerjanya juga akan semakin

meningkat sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa karakteristik individu yang dimiliki seseorang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja**

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Pengaturan lingkungan kerja fisik seperti arah cahaya, tata warna, kebersihan dan lain lain yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Kemudian selain dari segi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik seperti rasa nyaman dan aman saat pekerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja yang baik turut andil untuk efektifitas dan efisiensi kerja karyawan. Kondisi lingkungan fisik yang kondusif akan menciptakan rasa senang, hal ini dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih giat dan bersemangat. Semangat kerja karyawan yang tinggi maka rancangan sistem kerja yang efisien dapat meningkat, hal tersebut dikarenakan kondisi keduanya perlu ditingkatkan secara selaras agar kedua lingkungan kerja tersebut baik lingkungan kerja fisik dan non fisik penting untuk semakin tingginya kinerja karyawan.

Ardana (2012: 208) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap produktivitas. Selain itu dikemukakan juga bahwa kondisi kerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja, dan fasilitas-fasilitas bantu yang mempercepat penyelesaian pekerjaan. Hal ini menunjukkan sistem lingkungan kerja yang baik mampu menjamin kinerja

karyawan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan memperoleh sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan sehingga juga akan berdampak baik dan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan, karena lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja menjadi meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan tersebut meningkat juga.

Lingkungan kerja yang baik dari mulai lingkungan fisik maupun non-fisik memberikan dukungan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Hal ini menguatkan pandangan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja.

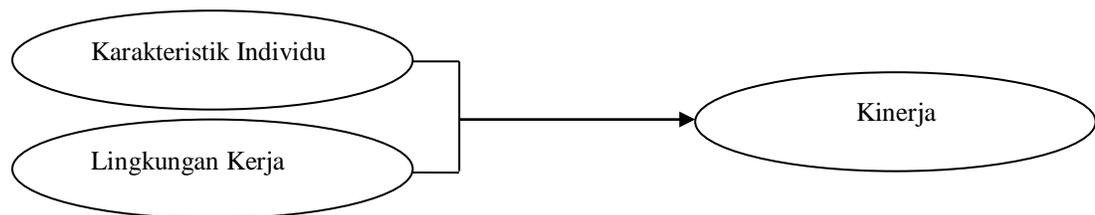
Didukung dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Fariz (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik seperti: penerangan, warna, udara, musik, kebersihan, dan keamanan dan juga lingkungan kerja non-fisik seperti: struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerja sama dan budaya organisasi semakin baik, maka kinerja karyawan pun semakin bertambah baik. Lingkungan fisik dan non-fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

#### **D. Model Konsep dan Hipotesis**

##### **1. Model Konsep**

Model konsep merupakan suatu gambaran mengenai penelitian ini. Menurut Singarimbun (2008:33) konsep adalah istilah dengan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian dalam kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial. Berdasarkan penjelasan tersebut maka

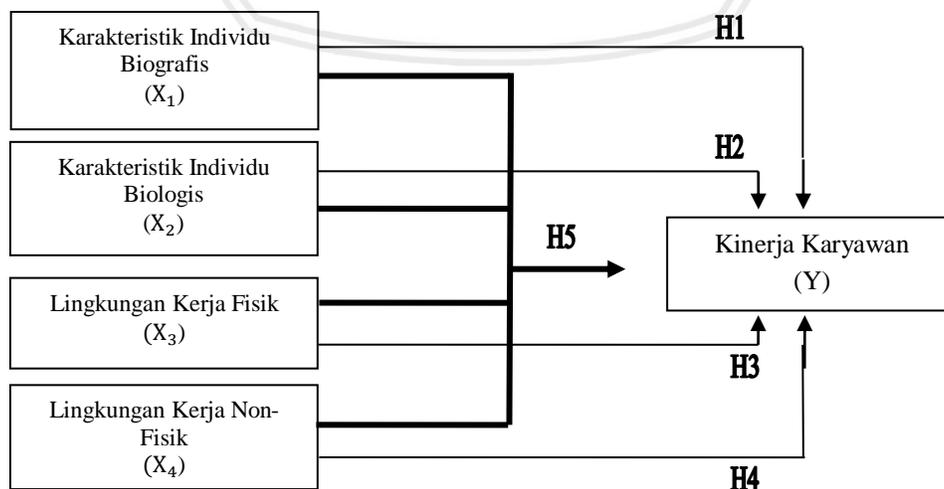
penelitian ini digambarkan dalam suatu model seperti ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar 2.1 Model Konsep

## 2. Model Hipotesis

Menurut Arikunto (2006: 67) hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Karakteristik Individu Biografis ( $X_1$ ), Karakteristik Individu Biologis ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja Fisik ( $X_3$ ) dan Lingkungan Kerja Non-Fisik ( $X_4$ ), sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Berdasarkan pada hipotesis yang diajukan dan teori yang disampaikan, maka model hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.2 Model Hipotesis

Keterangan:

- : Pengaruh Simultan  
——— : Pengaruh Parsial

Berdasarkan model hipotesis tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Hipotesis:

- H<sub>1</sub> : Ada pengaruh yang signifikan dari Karakteristik Individu Biografis terhadap Kinerja Karyawan.
- H<sub>2</sub> : Ada pengaruh yang signifikan dari Karakteristik Individu Biologis terhadap Kinerja Karyawan.
- H<sub>3</sub> : Ada pengaruh yang signifikan dari Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan.
- H<sub>4</sub> : Ada pengaruh yang signifikan dari Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan.
- H<sub>5</sub> : Ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari Karakteristik Individu Biografis, Karakteristik Individu Biologis, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Kinerja Karyawan.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif dan dengan memakai metode penelitian survei. Jenis data dan sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh berdasarkan pengukuran secara langsung oleh peneliti dari sumbernya (subyek penelitian). Data sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh pihak lain, dan telah terdokumentasikan, sehingga peneliti bisa menyalin data tersebut untuk kepentingan penelitiannya.

#### B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di PT. Gajah Tunggal, Tbk yang terletak di Jl. Gajah Tunggal, Desa Pasir Jaya, Kecamatan Jatiuwung, Tangerang. Waktu pelaksanaan penelitian pada tanggal 25 Maret s/d 20 April 2019.

#### C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran

##### 1. Konsep dan Variabel

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Gajah Tunggal, Tbk) yang terdapat lima variabel di dalam penelitian ini, antara lain:

- a. Karakteristik Individu Biografis ( $X_1$ ) merupakan variabel bebas (*independent*) yang mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) yang merupakan variabel terikat (*dependent*).
- b. Karakteristik Individu Biologis ( $X_2$ ) merupakan variabel bebas (*independent*) yang mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) yang merupakan variabel terikat (*dependent*).
- c. Lingkungan Kerja Fisik ( $X_3$ ) merupakan variabel bebas (*independent*) yang mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) yang merupakan variabel terikat (*dependent*).
- d. Lingkungan Kerja Non-Fisik ( $X_4$ ) merupakan variabel bebas (*independent*) yang mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) yang merupakan variabel terikat (*dependent*).
- e. Kinerja Karyawan (Y) merupakan variabel terikat (*dependent*) yang dipengaruhi Karakteristik Individu Biografis ( $X_1$ ), Karakteristik Individu Biologis ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja Fisik ( $X_3$ ) dan Lingkungan Kerja Non-Fisik ( $X_4$ ) yang merupakan variabel bebas (*independent*).

## 2. Definisi Operasional

Sinambela (2014:46) variabel penelitian adalah suatu atribut, nilai/sifat dari objek, individu atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu antara satu dan lainnya yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan dicari informasi

yang terkait dengannya serta ditarik kesimpulannya. Masing-masing variabel agar dapat dipahami secara jelas dan memberikan gambaran yang jelas pula pada pelaksanaan penelitian ini maka diberikan definisi operasional masing-masing variabel yang diteliti dalam penelitian. Variabel yang digunakan untuk penelitian ini adalah variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Adapun definisi operasional variabel dari masing-masing variabel bebas dan variabel terikat adalah sebagai berikut:

### **1. Variabel Karakteristik Individu Biografis ( $X_1$ )**

Menurut Robbins diterjemahkan oleh Diana Angelica (2008:63) Karakteristik Individu Biografis adalah karakteristik perseorangan—seperti usia, gender, ras, dan masa jabatan—yang diperoleh secara mudah dan objektif dari arsip pribadi seseorang. Variabel ini memiliki indikator sebagai berikut:

- a. Usia adalah lama hidup seorang karyawan dihitung sejak tahun lahir sampai saat penelitian ini berlangsung.
- b. Tingkat pendidikan adalah latar belakang pendidikan formal yang terakhir ditempuh oleh karyawan.
- c. Masa jabatan terkait dengan pengalaman kerja yang dimiliki seorang karyawan dan masa kerja dalam perusahaan.

### **2. Variabel Karakteristik Individu Biologis ( $X_2$ )**

Jain (2005:32) mendefinisikan Karakteristik Individu Biologis sebagai “*the general biological characteristics of the human system, especially as laid down*

*in heredity and revealed during the subsequent period of development of the individual, influence the ways in which tends to sense external event data, interpret them, respond to them and learn from his own past experience.”.*

Variabel ini memiliki indikator sebagai berikut:

- a. Kemampuan adalah keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk menjalankan tugas yang diberikan dan kesesuaiannya dengan regulasi atau standar operasional kerja (SOP).
- b. Pembelajaran adalah upaya yang dilakukan oleh seorang karyawan untuk memahami dan menguasai sesuatu yang baru atau tugas-tugas baru yang diberikan oleh perusahaan.
- c. Kepribadian adalah sikap kerjasama dan toleransi yang dimiliki oleh individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

### **3. Variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_3$ )**

Menurut Sedarmayanti (2013:19) Lingkungan Kerja Fisik adalah lingkungan atau keadaan yang berupa bentuk fisik yang berada di sekitar tempat kerja. Variabel ini memiliki indikator sebagai berikut:

- a. Pencahayaan terkait dengan pemerataan distribusi cahaya dan penggunaan lampu-lampu guna mendukung kegiatan perusahaan berlangsung.
- b. Sirkulasi udara terkait dengan kelancaran pertukaran udara dan suhu.
- c. Kebersihan terkait dengan tingkat kebersihan lingkungan sekitar kerja.

#### **4. Variabel Lingkungan Kerja Non-Fisik ( $X_4$ )**

Menurut Sedarmayanti (2013:19) Lingkungan Kerja Non-Fisik adalah lingkungan atau keadaan (yang tidak berwujud) yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja. Variabel ini memiliki indikator sebagai berikut:

- a. Hubungan dengan bawahan adalah saling menjaga etika, saling menghargai satu sama lain dan penyampaian informasi dari bawahan ke pimpinan terkait tugas-tugas dan kebijakan perusahaan.
- b. Hubungan antar teman sekerja adalah menjalin hubungan yang harmonis antar sesama teman sekerja yang berada di perusahaan tersebut.
- c. Hubungan baik dengan atasan adalah saling menjaga etika, saling menghargai satu sama lain dan komunikasi dari pimpinan ke bawahan terkait tugas-tugas yang dilakukan.

#### **5. Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Menurut John Miner dalam Sudarmanto (2015) Kinerja adalah kualitas hasil kuantitas keluaran, dan dua hal terkait aspek perilaku individu yaitu penggunaan waktu dalam kerja (tingkat kepatuhan jam kerja), dan kerja sama. Variabel ini memiliki indikator sebagai berikut:

- a. Kuantitas berkaitan dengan jumlah produk yang mampu dihasilkan oleh karyawan.

- b. Kualitas berkaitan dengan baik atau buruknya hasil produk yang telah dihasilkan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
- c. Ketepatan waktu adalah kesesuaian waktu dalam penyelesaian tugas baik dari segi kuantitas maupun kualitas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Definisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.1 Konsep, Variabel, Indikator dan Item**

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Karakteristik Individu	Karakteristik Individu Biografis (Robbins dan Judge, 2008)	Usia	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perputaran Karyawan</li> <li>2. Kemangkiran</li> <li>3. Produktivitas</li> <li>4. Kepuasan Karyawn</li> </ol>
		Tingkat Pendidikan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Harus berlatar belakang pendidikan SMA/ sederajat</li> <li>2. Harus berlatar belakang pendidikan Diploma/ sederajat</li> <li>3. Harus berlatar belakang pendidikan Sarjana/ sederajat</li> <li>4. Harus berlatar pendidikan Pasca Sarjana/ sederajat</li> </ol>
		Masa Jabatan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sebelum bekerja di perusahaan ini, karyawan pernah bekerja di perusahaan sejenis lainnya</li> <li>2. Sebelum bekerja di perusahaan ini, karyawan perlu memperoleh pengalaman dengan cara bekerja di perusahaan sejenis lainnya</li> <li>3. Bekerja di perusahaan ini merupakan pengalaman kerja pertama</li> <li>4. Bekerja di perusahaan ini sekitar 5-10 tahun</li> </ol>

Lanjutan Tabel 3.1 Konsep, Variabel, Indikator dan Item

Konsep	Variabel	Indikator	Item
	Karakteristik Individu Biologis (N.K. Jain, 2005)	Kemampuan	1. Pengalaman yang dimiliki 2. Konsentrasi pada tugas 3. Kreativitas
		Pembelajaran	1. Inisiatif dan upaya mempelajari tugas baru 2. Upaya untuk terbuka dan mempelajari teknologi baru
		Kepribadian	1. Menjalin sikap bekerja sama dan komunikasi yang baik 2. Terbuka akan hal-hal baru
Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik (Sedarmayanti, 2013)	Pencahayaan	1. Pemerataan distribusi cahaya 2. Penerangan lampu listrik yang baik
		Sirkulasi Udara	1. Sirkulasi udara dalam ruangan yang baik 2. Suhu ruangan yang nyaman
		Kebersihan	1. Kebersihan dalam ruangan kerja 2. Kebersihan lingkungan kerja
	Lingkungan Kerja Non-Fisik (Sedarmayanti, 2013)	Hubungan dengan Bawahan	1. Adanya komunikasi kepada bawahan tentang segala sesuatu yang berhubungan dengan tugas 2. Memberi kebebasan bawahan untuk memberikan pendapat dan masukan dalam penyelesaian tugas
		Hubungan antar Teman Sekerja	1. Mudah bersosialisasi dengan lingkungan dan antar karyawan 2. Setiap masalah dapat diselesaikan dengan penuh kekeluargaan 3. Adanya saling menghargai dan percaya antar karyawan
		Hubungan dengan Atasan	1. Adanya perhatian besar dan motivasi dari atasan kepada setiap karyawannya 2. Atasan membina komunikasi yang baik dengan karyawan tanpa membeda-bedakan status kepegawaian 3. Pemberian uraian tugas yang dapat dipahami oleh karyawan
Kineja	Kinerja Karyawan (John Miner dalam Sutrisno, 2015)	Kualitas	1. Mutu yang dihasilkan 2. Kerapihan 3. Ketelitian

**Lanjutan Tabel 3.1 Konsep, Variabel, Indikator dan Item**

Konsep	Variabel	Indikator	Item
		Kuantitas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lebih besar dari jumlah yang telah ditentukan</li> <li>2. Sesuai dengan jumlah yang telah ditentukan</li> <li>3. Lebih kecil dari jumlah yang telah ditentukan</li> </ol>
		Keterapatan Waktu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan</li> <li>2. Sesuai dengan waktu yang telah ditentukan</li> <li>3. Lebih lambat dari waktu yang telah ditentukan</li> </ol>

### 3. Skala Pengukuran

Sugiyono (2016: 92) skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang dan pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Dalam skala pengukuran ini, maka nilai variabel yang diukur dengan instrumen tertentu dapat dinyatakan dalam bentuk angka, sehingga akan lebih akurat, efisien dan komunikatif. Skala yang digunakan dalam penelitian ini pada penyebaran kuesioner adalah menggunakan Skala *Likert*, dengan masing-masing diberi bobot nilai. Sugiyono (2017:93) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sehingga untuk setiap pertanyaan yang akan dijawab oleh responden yang diberikan skor tertentu untuk masing masing jawabannya. Jawaban-jawaban tersebut dapat diberikan skor yang dapat dilihat pada tabel 3.2 sebagai berikut:

**Tabel 3.2 Skala Likert**

No.	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1.	SS (Sangat Setuju)	5
2.	S (Setuju)	4
3.	RG (Ragu-Ragu)	3
4.	TS (Tidak Setuju)	2
5.	STS (Sangat Tidak Setuju)	1

Sumber: Sugiyono (2017:94)

#### **D. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2009: 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Arikunto (2010: 173) populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga. Populasi dalam Hotman Simbolon (2009:4) juga sering disebut dengan ruang sampel ialah seluruh kemungkinan kejadian (peristiwa) dalam suatu perlakuan yang terdefinisi sebagai semesta pembicaraan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Gajah Tunggal, Tbk Plant R pada bagian produksi departemen *Steel Cutting* (RSC) dan *Bead Grommet* (RBG) yang berjumlah 122 orang.

## 2. Sampel

Menurut Arikunto (2010: 174) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Menurut Malhotra dalam Sinambela (2014:95) sampel adalah sub kelompok dari elemen dari populasi yang dipilih untuk berpartisipasi dalam suatu penelitian. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *simple random sampling* dan jumlah sampel yang diwakili dari jumlah populasi yang diteliti adalah menggunakan rumus slovin yang dikutip Husein Umar (2005: 108), sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Sumber: Rumus *Slovin* dalam Husein Umar (2005:108)

Keterangan:

- n : Ukuran sampel
  - N : Ukuran populasi
  - e : Kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir sebesar 10%
  - 1 : Konstanta
- Maka kelayakan sampel yang digunakan untuk penelitian ini adalah:

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1+N(e)^2} \\ &= \frac{122}{1+122(0,10)^2} \\ &= \frac{122}{2,22} \end{aligned}$$

n = 54,95 (dibulatkan menjadi 55 Responden)

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan metode *Slovin* responden yang digunakan untuk penelitian ini adalah sebanyak 55 responden karyawan PT. Gajah Tunggal, Tbk Plant R departemen *Steel Cutting* (RSC) dan *Bead Grommet* (RBG).

Prosedur pengambilan sampel dilakukan dengan cara undian. Cara undian meminimalkan ketidakadilan dalam memilih sampel karena pengambilan dari masing-masing departemen dilakukan secara acak. Pengambilan sampel masing-masing departemen dilakukan secara acak dengan teknik undian dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Peneliti menuliskan nomor urut responden berdasarkan data karyawan pada kertas kecil, menggulung kertas tersebut, lalu memasukkan ke dalam gelas plastik, kemudian menutup gelas dengan plastic dan memberi sedikit lubang (dilakukan pada setiap departemen).
2. Mengocok gelas dan mengeluarkan satu gulungan kertas. Setiap nomor keluar dicatat dan dijadikan sampel penelitian. Kemudian, gulungan kertas dimasukkan kembali ke dalam gelas. Hal yang sama dilakukan pada setiap departemen hingga diperoleh sampel sebanyak 55 responden.

## **E. Sumber Data**

### **1. Data Primer**

Sekaran (2006: 60) data primer mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama. Abdillah dan Jogiyanto (2015: 51) data primer adalah data yang

diperoleh melalui atau berasal dari pihak pertama yang memiliki suatu data. Pada umumnya menunjukkan keaslian informasi yang terkandung di dalam data tersebut namun tidak menutup kemungkinan data berkurang keasliannya ketika telah diolah dan disajikan oleh pihak sumber primer.

## 2. Data Sekunder

Sekaran (2006: 60) data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Data tersebut bisa merupakan internal atau eksternal organisasi dan diakses melalui internet, penelusuran dokumen, atau publikasi informasi. Abdillah dan Jogiyanto (2015: 51) data sekunder adalah data yang diperoleh melalui atau berasal dari pihak kedua yang ikut mengetahui atau memiliki suatu data. Data tersebut dapat diragukan keasliannya karena data telah diolah/diinterpretasikan dan disajikan sesuai dengan kepentingan pemegang data.

## F. Teknik Pengumpulan Data

### 1. *Survey*

Sugiyono (2017:6) *Survey* merupakan metode yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya.

Sugiyono (2016:142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

## 2. Dokumentasi

Peneliti melakukan dokumentasi dengan tujuan untuk melengkapi informasi-informasi yang diperoleh agar lebih lengkap serta menunjang kebenaran dan keterangan yang diberikan sesuai dengan topik yang dibahas.

## G. Uji Validitas dan Reliabilitas

### 1. Uji Validitas

Validitas merupakan kriteria utama keilmiahannya suatu penelitian. Supardi (2005:155) validitas adalah tingkat dimana suatu alat pengukur mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Data penelitian tidak akan berguna bilamana instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian tersebut tidak memiliki validitas yang tinggi. Validitas dapat dilakukan dengan mengkorelasikan antar skor item instrumen dengan skor total seluruh item pertanyaan.

Menurut Sugiyono (2017:134) untuk menguji validitas tiap-tiap item, yaitu dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Koefisien korelasi yang dihasilkan kemudian dibandingkan dengan standar validasi yang berlaku, yaitu:

- a. Jika  $r \geq 0,30$ , maka item instrumen dinyatakan valid.
- b. Jika  $r \leq 0,30$ , maka item instrumen dinyatakan tidak valid.

### 2. Uji Reliabilitas

Sinambela (2014:165) reliabilitas dalam penelitian kuantitatif secara esensial dapat disinonimkan dengan kata diandalkan, konsistensi, dan replikabilitas dari waktu ke waktu, atas suatu instrumen dan kelompok responden. Terdapat tiga

prinsip reliabilitas: stabilitas, ekuivalen, dan konsistensi internal. Abdillah dan Jogiyanto (2015: 74) reliabilitas menunjukkan tingkat konsistensi dan stabilitas alat ukur instrumen penelitian dalam mengukur suatu konsep atau konstruk. Pengujian uji coba validitas dan reliabilitas kuesioner dilakukan dengan menggunakan data dengan menggunakan *software* komputer SPSS 22.0 *for windows*. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha*  $\geq 0,60$  (Ghozali, 2011:48). Setelah dilakukan pengujian terhadap data, maka dapat diketahui bahwa data yang diperoleh adalah valid dan reliabel sehingga proses analisis berikutnya dapat dilakukan.

### 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas dan reliabilitas kuesioner dari variabel Karakteristik Individu Biografis ( $X_1$ ), Karakteristik Individu Biologis ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja Fisik ( $X_3$ ), Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_4$ ), terhadap Kinerja (Y) menggunakan program SPSS 22.0 *for windows* dan masing-masing item secara keseluruhan:

#### a. Hasil Uji Validitas

Adapun hasil uji validitas untuk masing-masing item variabel dalam penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 3.3:

**Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas**

Item	r Hitung	Sig.	r Tabel	Keterangan
X1.1.1	0,835	0,000	0,30	Valid
X1.1.2	0,806	0,000	0,30	Valid
X1.1.3	0,790	0,000	0,30	Valid
X1.1.4	0,821	0,000	0,30	Valid
X1.2.1	0,827	0,000	0,30	Valid
X1.2.2	0,780	0,000	0,30	Valid
X1.2.3	0,883	0,000	0,30	Valid

**Lanjutan Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas**

Item	r Hitung	Sig.	r Tabel	Keterangan
X1.2.4	0,748	0,000	0,30	Valid
X1.3.1	0,826	0,000	0,30	Valid
X1.3.2	0,802	0,000	0,30	Valid
X1.3.3	0,782	0,000	0,30	Valid
X1.3.4	0,877	0,000	0,30	Valid
X2.1.1	0,734	0,000	0,30	Valid
X2.1.2	0,836	0,000	0,30	Valid
X2.1.3	0,846	0,000	0,30	Valid
X2.2.1	0,901	0,000	0,30	Valid
X2.2.2	0,868	0,000	0,30	Valid
X2.3.1	0,857	0,000	0,30	Valid
X2.3.2	0,805	0,000	0,30	Valid
X3.1.1	0,817	0,000	0,30	Valid
X3.1.2	0,891	0,000	0,30	Valid
X3.2.1	0,838	0,000	0,30	Valid
X3.2.2	0,861	0,000	0,30	Valid
X3.3.1	0,741	0,000	0,30	Valid
X3.3.2	0,900	0,000	0,30	Valid
X4.1.1	0,741	0,000	0,30	Valid
X4.1.2	0,805	0,000	0,30	Valid
X4.2.1	0,881	0,000	0,30	Valid
X4.2.2	0,904	0,000	0,30	Valid
X4.2.3	0,841	0,000	0,30	Valid
X4.3.1	0,801	0,000	0,30	Valid
X4.3.2	0,873	0,000	0,30	Valid
X4.3.3	0,863	0,000	0,30	Valid
Y.1.1	0,712	0,000	0,30	Valid
Y.1.2	0,807	0,000	0,30	Valid
Y.1.3	0,845	0,000	0,30	Valid
Y.2.1	0,727	0,000	0,30	Valid
Y.2.2	0,865	0,000	0,30	Valid
Y.2.3	0,897	0,000	0,30	Valid
Y.3.1	0,894	0,000	0,30	Valid
Y.3.2	0,877	0,000	0,30	Valid
Y.3.3	0,849	0,000	0,30	Valid

Sumber: Data primer diolah penulis, 2019.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Adapun hasil uji reliabilitas untuk masing-masing item variabel dalam penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 3.4 sebagai berikut:

**Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1.	$X_1$	0,954	Reliabel
2.	$X_2$	0,920	Reliabel
3.	$X_3$	0,907	Reliabel
4.	$X_4$	0,939	Reliabel
5.	Y	0,942	Reliabel

Sumber: Data primer diolah penulis, 2019.

Berdasarkan tabel di atas (Tabel 3.4) dapat diketahui bahwa semua variabel baik pengaruh Karakteristik Individu Biografis ( $X_1$ ), Karakteristik Individu Biologis ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja Fisik ( $X_3$ ), dan Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_4$ ) terhadap Kinerja (Y) memiliki nilai koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6 sehingga dapat dikatakan instrumen yang digunakan untuk kelima variabel tersebut sudah reliabel atau andal dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

## H. Analisis Data

### 1. Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan variabel karakteristik individu, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan dengan cara mendistribusikan item-item dari masing-masing variabel. Setelah keseluruhan data terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah mengelola data dan mentabulasikan ke dalam bentuk tabel frekuensi dan kemudian melakukan pembahasan data yang telah diolah tersebut secara deskriptif. Tolak ukur dalam pendeskripsian itu adalah dengan pemberian angka, baik dalam jumlah atau presentase.

## 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Jenis analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Menurut Sugiyono (2008:156) analisis ini digunakan untuk menyatakan seberapa besar pengaruh naik turunnya nilai variabel tergantung terhadap dua atau lebih variabel bebas.

Hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), ketika terdapat dua variabel bebas, yaitu menganalisis dan mengukur Karakteristik Individu Biografis ( $X_1$ ), Karakteristik Individu Biologis ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja Fisik ( $X_3$ ) dan Lingkungan Kerja Non-Fisik ( $X_4$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber: Sugiyono (2008: 157)

Keterangan:

a : Konstanta

Y : Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)

$b_1, b_2$  : Koefisien Regresi

$X_1, X_2$  : Variabel Bebas (Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja)

### a. Uji Asumsi Klasik

Menurut Utama (2011:99) uji asumsi klasik digunakan untuk menguji apakah model yang dibuat sudah valid serta menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif. Uji asumsi klasik harus dilakukan untuk

menguji layak atau tidak layaknya model regresi yang digunakan dalam penelitian.

#### 1. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016:103) pengujian multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menemukan ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat diketahui dari nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Nilai *cut off* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10. Jika ada *tolerance* lebih dari 10% atau VIF kurang dari 10% maka dikatakan tidak ada multikolinieritas (Ghozali, 2016:103).

#### 2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134) uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas melalui dasar analisis:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:154) uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data pada persamaan regresi yang dihasilkan berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali. Deteksi mudah normalitas residual dengan analisis grafik ialah jika pola berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan distribusi normal atau model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Menurut Ghozali (2016: 154) dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu:

- a. Jika probabilitas  $> 0,05$ , maka distribusi dari populasi adalah normal.
- b. Jika probabilitas  $< 0,05$ , maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

### 3. Pengujian Hipotesis

#### a. Koefisiensi Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghozali (2016: 98) uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Adapun koefisien determinasi atau disingkat  $K_d$  yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya, yaitu:

$$K_d = r^2 \times 100\%$$

Sumber: Sugiyono (2015:231)

Keterangan:

$K_d$  : Koefisien Determinasi

$r^2$  : Koefisien Korelasi

#### b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (simultan). Dalam uji F kesimpulan yang diambil adalah dengan melihat signifikansi 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ), dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika signifikansi  $> 0,05$  berarti bahwa secara bersama-sama variabel independen tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika signifikansi  $< 0,05$  berarti bahwa secara bersama-sama variabel independen mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

**c. Uji Parsial (Uji t)**

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan melihat signifikansi  $0,05$  ( $\alpha = 5\%$ ) atau dengan perbandingan nilai t hitung masing-masing koefisien t regresi dengan t tabel sesuai dengan tingkat signifikansi yang digunakan, dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ , maka variabel independen secara individu tersebut tidak berpengaruh terhadap variabel dependen; artinya hipotesis ditolak.
- b. Jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , maka variabel independen secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen; artinya hipotesis diterima.

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Perusahaan

##### 1. Sejarah PT. Gajah Tunggal, Tbk

PT. Gajah Tunggal, Tbk adalah sebuah perusahaan produsen terbesar di Asia Tenggara, memproduksi ban berkualitas tinggi untuk mobil penumpang, SUV/truk ringan, *off-road*, industri dan sepeda motor. PT. Gajah Tunggal, Tbk juga memproduksi dan mendistribusikan produk karet lainnya seperti karet sintetis, benang ban, ban dalam, *flap*, *o-ring*, dan banyak lagi. PT. Gajah Tunggal, Tbk didirikan pada tahun 1951 dan memulai produksi bannya dengan ban sepeda kemudian sejak saat itu, perusahaan tumbuh menjadi produsen ban terpadu terbesar di Asia Tenggara. Perusahaan memperluas produksi dengan membuat variasi produk melalui produksi ban sepeda motor pada tahun 1971 kemudian diikuti oleh ban bias untuk mobil penumpang dan komersial di tahun 1981. Pada awal tahun 1990, perusahaan mulai memproduksi ban radial untuk mobil penumpang dan truk.

Gajah Tunggal dan Michelin pada bulan Mei 2004, menandatangani perjanjian kerja sama yang dipusatkan pada produksi ban untuk mobil penumpang untuk pasar yang dilayani oleh Michelin di luar Indonesia dan kegiatan distribusi di Indonesia. Michelin juga memiliki 10% saham Perusahaan pada akhir tahun

2009. Perusahaan pada saat ini mengoperasikan 5 pabrik ban dan ban dalam yang telah dimutakhirkan untuk memproduksi berbagai tipe dan ukuran ban radial, ban bias dan ban sepeda motor, serta mengoperasikan 2 pabrik yang memproduksi kain ban dan SBR (*Styrene Butadiene Rubber*) yang terkait dengan fasilitas produksi ban. Kelima pabrik ban dan pabrik kain ban ini berlokasi di Tangerang, sekitar 30 kilometer di sebelah barat Jakarta, Indonesia. Pabrik SBR milik perusahaan itu sendiri berlokasi di kompleks Industri Kimia di Merak, Banten, sekitar 90 kilometer di sebelah barat Jakarta.

Perusahaan mulai melaksanakan program perluasan pada tahun 2005 yang ditujukan untuk meningkatkan kapasitas terpasang ban radial dan ban sepeda motor serta ban dalam sepeda motor di lokasi yang berdekatan dengan pabrik ban yang sekarang ini berada. Berdasarkan program ini, kapasitas terpasang ban radial akan meningkat dari 30.000 ban/hari menjadi 45.000 ban/hari. Perluasan ini akan dikerjakan dalam tiga tahap. Kapasitas terpasang ban sepeda motor sudah mencapai 60.000 ban/hari sedangkan kapasitas ban radial meningkat menjadi 35.000 ban/hari. Terdapat 3 tipe jenis produk yang dihasilkan PT. Gajah Tunggal, Tbk, yaitu:

- 1) Ban mobil komersil
- 2) Ban mobil penumpang
- 3) Ban sepeda motor

Selain ban yang diekspor ke lebih dari 90 negara, PT. Gajah Tunggal, Tbk juga mendistribusikan bannya melalui distributor resmi dan dealer resmi, yaitu

Tirezone. Tirezone merupakan outlet retail resmi ban GT. Radial yang menjual dan menyediakan berbagai produk ban GT. Radial untuk konsumen. Selain produk GT. Radial, Tirezone juga menyediakan berbagai macam servis pelayanan yang berkaitan dengan pemeliharaan ban dan kendaraan. Visi didirikannya Tirezone adalah untuk menjadi retail ban terbaik dan paling disukai oleh para konsumen terutama untuk menjadi retail ban terbaik dan paling disukai oleh para konsumen terutama untuk produk GT. Radial dan produk lainnya serta pelayanan jasa terkait.

GT. Radial saat ini telah memiliki 86 outlet Tirezone yang tersebar di 25 kota di Indonesia. Semua outlet resmi GT. Radial menyediakan berbagai produk ban secara lengkap mulai dari kebutuhan ban yang dipakai sehari-hari, ban untuk kendaraan SUV serta untuk keperluan *off-road* hingga ban dengan spek khusus. Kiprah PT. Gajah Tunggal, Tbk selama bertahun-tahun telah menunjukkan kemajuan dan peningkatan usaha yang pesat melalui penambahan dan peningkatan pada kualitas produk. Terbukti penghargaan dan pencapaian yang telah perusahaan capai dari tahun 1951 antara lain:

- 1) Pada tahun 1973, persetujuan bantuan teknis ditandatangani dengan Inoue Rubber Company, Jepang untuk memproduksi ban sepeda motor.
- 2) Pada tahun 1981, perusahaan memproduksi ban bias untuk kendaraan penumpang dan niaga dengan bantuan teknis dari Yokohama Rubber Company, Jepang.

- 3) Pada tahun 1990, PT. Gajah Tunggal, Tbk terdaftar dalam Bursa Efek Surabaya.
- 4) Pada tahun 1991, PT. Gajah Tunggal, Tbk mengakuisisi GT. Petrochem Industries, sebuah produsen ban (TC) dan benang nilon.
- 5) Pada tahun 1993, perusahaan mulai memproduksi secara komersial ban radial untuk penumpang dan truk ringan.
- 6) Pada tahun 1994, PT. Gajah Tunggal, Tbk menerima sertifikat mutu, seperti E-mark dan komunitas Eropa dan memenuhi syarat dan peraturan Departemen Transportasi yang diperlukan untuk pasar Amerika Serikat.
- 7) Pada tahun 1995, PT. Gajah Tunggal, Tbk mengakuisisi Langgeng Baja Pratama (LBP), produsen kawat baja.
- 8) Pada tahun 1996, perusahaan mengakuisisi Meshindo Alloy Whell Corporation, produsen velg aluminium terbesar kedua di Indonesia. Kemudian PT. GT Petrochem Industries, anak perusahaan memperluas lingkup operasinya dengan memproduksi kawat sintetis, atelina glikol, benang poliester dan serat.
- 9) Pada tahun 1997, perusahaan membuat perjanjian *off-take* dengan Pirelli Tyre untuk memproduksi ban radial untuk mobil penumpang yang dirancang untuk wilayah Amerika Utara dan Eropa. Perjanjian ini diberhentikan atas persetujuan dua belah pihak pada tahun 2001. Kemudian mendapatkan ISO 9001 untuk sistem mutu dan desain pengembangan dan instansinya.

- 10) Pada tahun 2001, perusahaan membuat perjanjian produksi dengan Nokian Tyres Group, perusahaan terkemuka yang berbasis di Finlandia.
- 11) Pada tahun 2002, perusahaan menerima sertifikasi mutu QS 9000, satu dari syarat-syarat yang dibutuhkan untuk mendistribusikan produk Amerika Serikat.
- 12) Pada tahun 2004, Divesti saham Langgeng Baja Pratama yang merupakan produsen kawat baja. Dimulainya perjanjian *off-take* dengan Michellin yang mana Gajah Tunggal akan memproduksi 5 juta ban/tahun untuk Michellin untuk pasar ekspor hingga tahun 2010.
- 13) Pada tahun 2005, Divestasi saham Meshindi Alloy Whell, yang merupakan produsen aluminium. Perusahaan menerima sertifikat mutu ISO/TS 16949, sebuah peningkatan dari QS 9000.
- 14) Pada tahun 2006, PT. Gajah Tunggal, Tbk menerima penghargaan “*Best Managed Company in Indonesia*” dan *Euromoney Magazine*.
- 15) Pada tahun 2007, tambahan dana sebesar US\$ 95 juta berasal dari penawaran tambahan obligasi tersebut digunakan untuk pengeluaran modal guna membiayai riset dan pengembangan produk baru.
- 16) Perusahaan menerima penghargaan Primaniyarta dari Presiden Republik Indonesia. Michelline *off-take* mencapai 2,8 juta ban.

## **2. Visi dan Misi PT. Gajah Tunggal, Tbk**

Adapun visi misi dari PT. Gajah Tunggal, Tbk adalah:

**a. Visi**

Menjadi Good Corporate Citizen dengan posisi keuangan yang kuat, pemimpin pasar di Indonesia, dan menjadi perusahaan produsen ban yang berkualitas dengan reputasi global.

**b. Misi**

Menjadi produsen sebuah portfolio produk ban yang unggul dan terpercaya, dengan harga yang kompetitif dan kualitas yang unggul disaat yang sama terus meningkatkan ekuitas merek produk kami, melaksanakan tanggung jawab sosial kami, dan memberikan profitabilitas/hasil investasi kepada para pemegang saham serta nilai tambah untuk semua stakeholder perusahaan.

**3. Nilai-Nilai PT. Gajah Tunggal, Tbk**

Perusahaan menyadari bahwa nilai-nilai perusahaan adalah hal penting yang melandasi setiap kebijakan, aktifitas dan program perusahaan. Sejak diluncurkan tahun 2013 lalu, *GT SPIRIT* adalah nilai perusahaan yang merupakan singkatan dari *Service, Passion, Integrity, Respect, Innovation, dan Team Work*. Dan mulai diturunkan menjadi kompetensi inti perusahaan agar dapat dikaitkan dengan sejauh mana nilai tersebut bisa tercermin dalam lingkungan kerja dan sikap sehari-hari.

**1) Service**

Kita melakukan sesuatu yang diharapkan untuk memberikan kepuasan kepada pelanggan kita baik internal maupun eksternal.

- a. Berusaha keras memenuhi ekspektasi para *stakeholder*.
- b. Berkomunikasi dan saling memahami.
- c. Membangun rasa saling percaya.

## 2) *Passion*

Kita berusaha meraih yang terbaik karena hati dan pikiran kita terlibat dalam bekerja. Ini memberikan hasil yang luar biasa dan membangun martabat dalam diri kita.

- a. Menginspirasi melalui semangat kerja.
- b. Mendorong tindakan untuk berprestasi.
- c. Berusaha keras menjadi yang terbaik dalam bekerja.

## 3) *Integrity*

Hubungan kita dibangun atas dasar rasa percaya, kejujuran dan tanggung jawab.

- a. Menepati janji.
- b. Menunjukkan kejujuran dan etika yang baik dalam bekerja.
- c. Bertanggung jawab atas tindakan kita.

## 4) *Respect*

Kita peduli dan mendukung lingkungan setempat dimana kita bekerja.

- a. Peduli dan penuh perhatian terhadap sesama.
- b. Peduli terhadap alam dan lingkungan.
- c. Patuh terhadap hukum dan peraturan.

### 5) *Innovation*

Inovasi adalah kunci dari pertumbuhan dan kemampuan menghasilkan laba yang berkesinambungan bagi GT.

- a. Perbaikan berkelanjutan.
- b. Berwawasan ke depan dan mengeksplorasi setiap kemungkinan.
- c. Menantang batas kemampuan, memiliki rasa ingin tahu, kreatif dan mengembangkan ide baru untuk lebih efisien di masa mendatang.

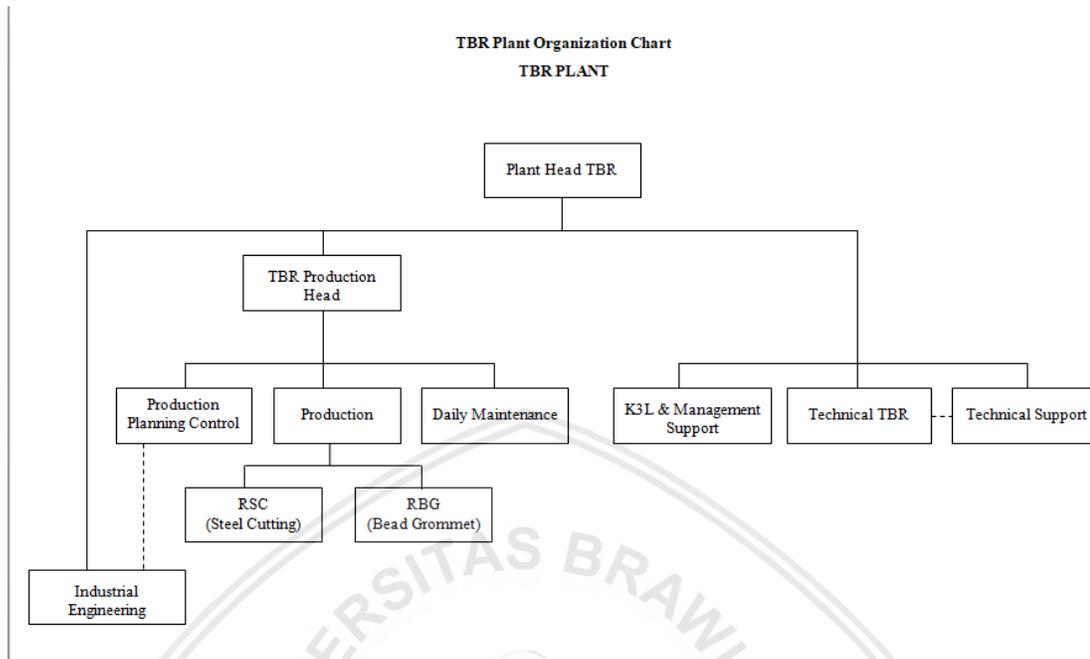
### 6) *Team Work*

Kita menikmati lingkungan kerja kolaboratif (Bergotong royong) yang mendorong komunikasi terbuka, belajar, saling berbagi ide, pendapat dan sudut pandang.

- a. Berkomitmen untuk tujuan yang sama.
- b. Aktif berpartisipasi.
- c. Komunikasi terbuka.

## 4. Struktur Organisasi PT. Gajah Tunggal, Tbk Plant R

Struktur organisasi merupakan kerangka kerja yang menunjukkan bagian-bagian yang ada dalam perusahaan serta hubungannya antara bagian yang mencerminkan wewenang atau pemisahan tugas dan tanggung jawab setiap bagian. Dalam setiap perusahaan, setiap bagian dari masing-masing struktur organisasi memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda satu sama lain. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada struktur organisasi PT. Gajah Tunggal, Tbk Plant R yaitu sebagai berikut:



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Gajah Tunggal, Tbk Plant R**

Pembagian tugas dan wewenang masing-masing jabatan pada PT. Gajah Tunggal, Tbk di Plant R adalah sebagai berikut:

**1. *Plant Head TBR***

Uraian tugas:

- a. Menentukan kebijakan dan kelancaran Plant yang dipimpinnya.
- b. Menjaga output produk baik kualitas maupun kuantitas.
- c. Menghentikan produksi dalam kondisi tertentu.

**2. *TBR Production Head***

Uraian tugas:

- a. Memproduksi *tire* yang sesuai dengan syarat keseluruhan dalam jumlah dan mutu produk.

- b. Pelaksanaan, pengawasan sistem produksi, dan menekan biaya produksi.

### 3. *Production Planning Control*

Uraian tugas:

- a. Perencanaan produksi dan jumlah produksi.
- b. Menjaga level *stock inventory*.
- c. Mengkalkulasi kebutuhan sarana dalam pengembangan kapasitas regular sesuai kebutuhan.

### 4. *Production*

Uraian tugas:

- a. Mengelola operasional untuk memenuhi target dan standar yang ditetapkan.
- b. Merencanakan peningkatan efisiensi dan produktivitas.

### 5. *Daily Maintenance*

Uraian tugas:

- a. Menangani *problem* mesin atau EJO (Engineering Job Order) untuk diperbaiki.
- b. Merawat seluruh mesin di bagian produksi.

### 6. *K3L & Management Support*

Uraian tugas:

- a. Mengkoordinir semua aktivitas K3L di Plant.
- b. Memastikan sistem keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan diterapkan dengan konsisten dan secara berkesinambungan.

- c. Sebagai penghubung antara Plant dengan HSE (*Health, Safety, Environment*) pusat.

#### 7. **Technical TBR**

Uraian tugas:

- a. Pembuatan/penerbitan dan pengendalian spesifikasi produk ban dan standar operasional mesin dan sarana produksi.
- b. Melakukan tes *new material* atas permintaan *R&D Department*.
- c. Pengembangan mutu, jumlah, *cost down* proses dan produk.

#### 8. **Technical Support**

Uraian tugas:

- a. Memelihara *software* dan *hardware* komputer di Plant.
- b. Memastikan bahwa semua dokumen perusahaan aman dan akurat.

#### 9. **Industrial Engineering**

Uraian tugas:

- a. Melakukan perbaikan dan perawatan mesin demi menjaga kelancaran mesin produksi.

### **B. Gambaran Umum Responden**

#### **1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Distribusi responden diambil berdasarkan jenis kelamin dari karyawan PT. Gajah Tunggal, Tbk Plant R pada bagian produksi departemen *Steel Cutting* (RSC) dan *Bead Grommet* (RBG). Hasil dari kuesioner menunjukkan gambaran mengenai Jenis Kelamin dari responden. Dapat dilihat dari tabel 4.1 berikut:

**Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Keterangan	Jumlah	
		Orang	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	55	100%
2.	Perempuan	0	0%
Total		55	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2019.

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 55 orang dengan hasil persentase yang diperoleh adalah sebesar 100% dan tidak ada responden dengan jenis kelamin perempuan atau sama dengan hasil persentase yang diperoleh adalah sebesar 0%. Disini dapat dilihat bahwa seluruh karyawan di PT. Gajah Tunggal, Tbk Plant R pada bagian produksi departemen *Steel Cutting* (RSC) dan *Bead Grommet* (RBG) berjenis kelamin laki-laki. Ini dikarenakan pekerjaan yang dilakukan banyak berhubungan dengan alat-alat berat yang menuntut kecekatan, kerja keras dan mampu menghadapi segala situasi.

## 2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Distribusi responden diambil berdasarkan usia dari karyawan PT. Gajah Tunggal, Tbk Plant R pada bagian produksi departemen *Steel Cutting* (RSC) dan *Bead Grommet* (RBG). Hasil dari kuesioner menunjukkan gambaran mengenai Jenis Kelamin dari responden. Dapat dilihat dari tabel 4.2 berikut:

**Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

No.	Keterangan	Jumlah	
		Orang	Persentase (%)
1.	< 25 tahun	22	39,6%
2.	25-34 tahun	29	52,2%
3.	35-44 tahun	1	1,8%
4.	≥ 45 tahun	3	6,4%
<b>Total</b>		55	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2019.

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden dengan usia < 25 tahun berjumlah 22 orang dan hasil persentase yang diperoleh adalah sebesar 39,6%, responden dengan usia 25-34 tahun berjumlah 29 orang dan hasil persentase yang diperoleh adalah sebesar 52,2%, responden dengan usia 35-44 tahun berjumlah 1 orang dan hasil persentase yang diperoleh adalah sebesar 1,8% serta responden dengan usia > 45 tahun berjumlah 3 orang dan hasil persentase yang diperoleh adalah sebesar 6,4%. Disini dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan di PT. Gajah Tunggal, Tbk Plant R pada bagian produksi departemen *Steel Cutting* (RSC) dan *Bead Grommet* (RBG) adalah berusia < 25-34 tahun. Hal ini berarti usia responden masih tergolong *fresh graduate* (energik) dan mengindikasikan bahwa tingkat kematangan berfikir dan emosional dalam mengambil suatu keputusan cukup baik sehingga diharapkan memiliki kinerja yang baik pula.

### 3. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Distribusi responden diambil berdasarkan pendidikan terakhir dari karyawan PT. Gajah Tunggal, Tbk Plant R pada bagian produksi departemen *Steel Cutting*

(RSC) dan *Bead Grommet* (RBG). Hasil dari kuesioner menunjukkan gambaran mengenai Jenis Kelamin dari responden. Dapat dilihat dari tabel 4.3 berikut:

**Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No.	Keterangan	Jumlah	
		Orang	Persentase (%)
1.	SMA/Sederajat	25	45%
2.	Diploma/Sederajat	15	27%
3.	Sarjana/Sederajat	7	13%
4.	Pasca Sajarana/Sederajat	8	15%
<b>Total</b>		55	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2019.

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA/ sederajat berjumlah 25 orang dan hasil persentase yang diperoleh adalah sebesar 45%, 15 orang dengan pendidikan terakhir Diploma/ sederajat dan hasil persentase yang diperoleh adalah sebesar 27%, 7 orang dengan pendidikan terakhir Sarjana/ sederajat dan hasil persentase yang diperoleh adalah sebesar 15%, serta 8 orang dengan pendidikan terakhir Pasca Sarjana/ sederajat dan hasil persentase yang diperoleh adalah sebesar 15%. Disini dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan di PT. Gajah Tunggal, Tbk Plant R pada bagian produksi departemen *Steel Cutting* (RSC) dan *Bead Grommet* (RBG) adalah lulusan SMA/ Sederajat. Dengan demikian para karyawan dianggap sudah cukup untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

#### **4. Distribusi Responden Berdasarkan Status Perkawinan**

Distribusi responden diambil berdasarkan status perkawinan dari karyawan PT. Gajah Tunggal, Tbk Plant R pada bagian produksi departemen *Steel Cutting*

(RSC) dan *Bead Grommet* (RBG). Hasil dari kuesioner menunjukkan gambaran mengenai Jenis Kelamin dari responden. Dapat dilihat dari tabel 4.4 berikut:

**Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Status Perkawinan**

No.	Keterangan	Jumlah	
		Orang	Persentase (%)
1.	Belum Menikah	32	57,6%
2.	Menikah	23	42,4%
<b>Total</b>		55	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2019.

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden dengan status perkawinan belum menikah berjumlah 32 orang dan hasil persentase yang diperoleh adalah sebesar 42,4% dan responden dengan status perkawinan menikah berjumlah 23 orang dan hasil persentase yang diperoleh adalah sebesar 57,6%. Disini dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan di PT. Gajah Tunggal, Tbk Plant R pada bagian produksi departemen *Steel Cutting* (RSC) dan *Bead Grommet* (RBG) berstatus belum menikah. Dengan demikian para karyawan dianggap bisa fokus dengan pekerjaan yang dilakukannya tanpa terbagi dengan fokus lain-lain dan memiliki waktu yang fleksibel apabila dibutuhkan jam tambahan kerja.

##### **5. Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Distribusi responden diambil berdasarkan lama bekerja dari karyawan PT. Gajah Tunggal, Tbk Plant R pada bagian produksi departemen *Steel Cutting* (RSC) dan *Bead Grommet* (RBG). Hasil dari kuesioner menunjukkan gambaran mengenai Jenis Kelamin dari responden. Dapat dilihat dari tabel 4.5 berikut:

**Tabel 4.5 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No.	Keterangan	Jumlah	
		Orang	Persentase (%)
1.	1-5 Tahun	44	79,2%
2.	6-10 Tahun	8	14,4%
3.	≥ 11 Tahun	3	6,4%
<b>Total</b>		55	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2019.

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa responden dengan lama bekerja sekitar 1-5 tahun berjumlah 44 orang dan hasil persentase yang diperoleh adalah sebesar 79,2%, responden dengan lama bekerja sekitar 6-10 tahun berjumlah 8 orang dan hasil persentase yang diperoleh adalah sebesar 14,4% serta responden dengan lama bekerja  $\geq 11$  tahun berjumlah 3 orang dan hasil persentase yang diperoleh adalah sebesar 6,4%. Disini dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan di PT. Gajah Tunggal, Tbk Plant R pada bagian produksi departemen *Steel Cutting* (RSC) dan *Bead Grommet* (RBG) sudah bekerja di perusahaan ini selama 1-5 tahun. Dengan demikian para karyawan dianggap masih cukup semangat dengan pekerjaan yang dimiliki sehingga diharapkan memiliki motivasi kerja dan kinerja yang baik pula.

## C. Analisis Data

### 1. Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui frekuensi jawaban dari responden terhadap beberapa item pernyataan yang tertulis di dalam kuesioner. Analisis deskriptif ini dapat memberikan informasi mengenai deskripsi variabel pada penelitian ini yaitu, Karakteristik Individu Biografis ( $X_1$ ), Karakteristik

Individu Biologis ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja Fisik ( $X_3$ ), dan Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_4$ ) sebagai variabel bebas serta Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

Berdasarkan tabel distribusi tersebut dapat disimpulkan jawaban responden terhadap pernyataan dari kuesioner mengacu pada kriteria yang ditunjukkan pada Tabel 4.6 berdasarkan kuesioner yang telah diberikan kepada 55 orang responden, rumus interval kelas digunakan untuk menentukan besarnya kelas. Sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada di dalam penelitian ini, penulis juga mencantumkan alat ukur sebagai analisis deskripsi jawaban responden. Dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Skala Pengukuran**

Jawaban Responden	Skor
Sangat setuju/selalu/sangat positif	5
Setuju/sering/positif	4
Ragu-ragu/kadang-kadang/netral	3
Tidak setuju/hampir tidak pernah/negatif	2
Sangat tidak setuju/tidak pernah	1

Sumber: Sugiyono (2017:94)

Berdasarkan rentang skor di atas, maka intervalnya adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{(\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah})}{\text{jumlah kelas}} \\
 &= \frac{(5 - 1)}{5} \\
 &= 0,8
 \end{aligned}$$

Sehingga dapat ditentukan interval masing-masing kelas adalah sebagai berikut:

- a)  $< 1,80$  = sangat rendah/sangat kecil/sangat lemah
- b)  $1,80-2,60$  = rendah/kecil/lemah
- c)  $2,60-3,40$  = cukup
- d)  $3,40-4,20$  = tinggi/besar/kuat/naik
- e)  $4,20-5,00$  = sangat tinggi/sangat besar/sangat kuat

#### a. Distribusi Frekuensi Variabel Karakteristik Individu Biografis ( $X_1$ )

Pada variabel Karakteristik Individu Biografis terdapat tiga indikator dengan masing-masing terdapat empat item pernyataan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

**Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Karakteristik Individu Biografis ( $X_1$ )**

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Mean Item	Mean Indikator
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	Jumlah	%		
X <sub>1.1.1</sub>	5	9,09	42	76,36	4	7,27	4	7,27	0	0	55	100	3,9	4,0
X <sub>1.1.2</sub>	10	18,18	38	69,09	5	9,09	2	3,64	0	0	55	100	4,0	
X <sub>1.1.3</sub>	12	21,82	37	67,27	4	7,27	2	3,64	0	0	55	100	4,1	
X <sub>1.1.4</sub>	6	10,91	45	81,82	1	1,82	3	5,45	0	0	55	100	4,0	
X <sub>1.2.1</sub>	4	7,27	46	83,64	1	1,82	4	7,27	0	0	55	100	3,9	4,0
X <sub>1.2.2</sub>	15	27,27	35	63,64	3	5,45	2	3,64	0	0	55	100	4,1	
X <sub>1.2.3</sub>	7	12,73	42	76,36	3	5,45	3	5,45	0	0	55	100	4,0	
X <sub>1.2.4</sub>	8	14,55	42	76,36	4	7,27	1	1,82	0	0	55	100	4,0	
X <sub>1.3.1</sub>	11	20,00	37	67,27	4	7,27	3	5,45	0	0	55	100	4,0	1,0
X <sub>1.3.2</sub>	11	20,00	38	69,09	4	7,27	2	3,64	0	0	55	100	4,1	
X <sub>1.3.3</sub>	14	25,45	34	61,82	5	9,09	2	3,64	0	0	55	100	4,1	
X <sub>1.3.4</sub>	15	27,27	34	61,82	3	5,45	3	5,45	0	0	55	100	4,1	
<b>Grand Mean Variabel <math>X_1</math></b>												<b>4,025</b>		

Keterangan:

#### Usia

X<sub>1.1.1</sub> = Perputaran Karyawan

X<sub>1.1.2</sub> = Kemangkiran

X<sub>1.1.3</sub> = Produktivitas

X<sub>1.1.4</sub> = Kepuasan Karyawan

### **Tingkat Pendidikan**

X<sub>1.2.1</sub> = Harus berlatar belakang pendidikan SMA/Sederajat

X<sub>1.2.2</sub> = Harus berlatar belakang pendidikan Diploma/Sederajat

X<sub>1.2.3</sub> = Harus berlatar belakang pendidikan Sarjana/Sederajat

X<sub>1.2.4</sub> = Harus berlatar belakang pendidikan Pasca Sarjana/Sederajat

### **Masa Jabatan**

X<sub>1.3.1</sub> = Sebelum bekerja di perusahaan ini, karyawan pernah bekerja di perusahaan sejenis lainnya

X<sub>1.3.2</sub> = Sebelum bekerja di perusahaan ini, karyawan perlu memperoleh pengalaman dengan cara bekerja di perusahaan sejenis lainnya

X<sub>1.3.3</sub> = Bekerja di perusahaan ini merupakan pengalaman kerja pertama

X<sub>1.3.4</sub> = Bekerja di perusahaan ini sekitar 5-10 tahun

Pada Tabel 4.7 indikator kesatu yaitu usia pada item kesatu dapat diketahui bahwa dari 55 responden, terdapat 5 responden atau 9,09% yang menyatakan sangat setuju bahwa usia mereka saat ini mempengaruhi perputaran karyawan, yang menyatakan setuju sebanyak 42 responden atau 76,36%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 4 responden atau 7,27%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden atau 7,27%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0% yang menunjukkan karyawan setuju bahwa usia karyawan pada PT. Gajah Tunggal, Tbk berpengaruh terhadap perputaran karyawan dan akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Hal ini dibuktikan karyawan dengan usia yang tergolong muda lebih tinggi untuk keluar karena mereka masih memiliki keinginan untuk mencoba pekerjaan yang lain.

Untuk item kedua yaitu kemangkiran dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden atau 18,18%, yang menyatakan setuju sebanyak 38 responden atau 69,09%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 responden atau 9,09%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau

3,64% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0% yang menunjukkan karyawan setuju bahwa usia karyawan pada PT. Gajah Tunggal, Tbk berpengaruh terhadap kemangkiran dan akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Hal ini dibuktikan karyawan dengan usia lebih tua lebih rendah untuk keluar karena masa pengabdian mereka yang panjang cenderung memberi mereka tingkat gaji yang lebih tinggi, tunjangan liburan yang lebih panjang dan tunjangan pensiun yang menarik.

Untuk item ketiga yaitu produktivitas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden atau 21,82%, yang menyatakan setuju sebanyak 37 responden atau 67,27%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 4 responden atau 7,27%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,64% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0% yang menunjukkan karyawan setuju bahwa usia karyawan pada PT. Gajah Tunggal, Tbk berpengaruh terhadap produktivitas dan akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Hal ini dibuktikan karyawan dengan usia lebih muda dalam mengerjakan tugas-tugas yang membutuhkan daya tahan dan kekuatan dibandingkan karyawan dengan usia lebih tua.

Untuk item keempat yaitu kepuasan karyawan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 responden atau 10,91%, yang menyatakan setuju sebanyak 45 responden atau 81,82%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak

1 responden atau 1,82%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 5,45% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0% yang menunjukkan karyawan setuju bahwa usia karyawan pada PT. Gajah Tunggal, Tbk berpengaruh terhadap kepuasan karyawan dan akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Hal ini dibuktikan karyawan dengan usia yang tergolong muda lebih tinggi memiliki harapan-harapan tertentu tentang pekerjaannya dan merasa ada kesempatan untuk maju sehingga mereka akan berhenti pada waktu harapan-harapan mereka tidak terpenuhi.

Pada Tabel 4.7 indikator kedua yaitu tingkat pendidikan pada item kesatu dapat diketahui bahwa dari 55 responden, terdapat 4 responden atau 7,27% yang menyatakan sangat setuju bahwa tingkat pendidikan terakhir mereka adalah harus SMA/ sederajat, yang menyatakan setuju sebanyak 46 responden atau 83,64%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 1 responden atau 1,82%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden atau 7,27%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item kedua yaitu harus berlatar belakang pendidikan Diploma/ sederajat dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 responden atau 27,27%, yang menyatakan setuju sebanyak 35 responden atau 63,64%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 3 responden atau 5,45%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,64% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item ketiga yaitu harus berlatar belakang pendidikan Sarjana/ sederajat dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden atau 12,73%, yang menyatakan setuju sebanyak 42 responden atau 76,36%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 3 responden atau 5,45%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 5,45% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item keempat yaitu harus berlatar belakang pendidikan Pasca Sarjana/ Sederajat dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden atau 14,55%, yang menyatakan setuju sebanyak 42 responden atau 76,36%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 4 responden atau 7,27%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,82% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Pada Tabel 4.7 indikator ketiga yaitu masa jabatan pada item kesatu dapat diketahui bahwa dari 55 responden, terdapat 11 responden atau 20,00% yang menyatakan sangat setuju bahwa sebelum bekerja di perusahaan ini karyawan pernah bekerja di perusahaan sejenis lainnya, yang menyatakan setuju sebanyak 37 responden atau 67,27%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 4 responden atau 7,27%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 5,45%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Hal ini dibuktikan dengan karyawan yang sudah mengetahui banyak tentang tugas dasar yang akan dilakukannya.

Untuk item kedua yaitu sebelum bekerja di perusahaan ini karyawan perlu memperoleh pengalaman dengan cara bekerja di perusahaan sejenis lainnya dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden atau 20,00%, yang menyatakan setuju sebanyak 38 responden atau 69,09%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 4 responden atau 7,27%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,64% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Hal ini dibuktikan dengan proses produksi yang dilakukan tidaklah mudah, sehingga karyawan perlu mengetahui agar meminimalisir kesalahan yang terjadi.

Untuk item ketiga yaitu bekerja di perusahaan ini merupakan pengalaman kerja yang pertama dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden atau 25,45%, yang menyatakan setuju sebanyak 34 responden atau 61,82%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 responden atau 9,09% yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,64% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0% yang menunjukkan karyawan setuju bahwa masa jabatan karyawan pada PT. Gajah Tunggal, Tbk berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Hal ini dibuktikan dengan diberikannya pelatihan terlebih dahulu ketika baru masuk di perusahaan ini.

Untuk item keempat yaitu bekerja di perusahaan ini sekitar 5-10 tahun dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 responden atau 27,27%, yang menyatakan setuju sebanyak 34 responden atau 61,82%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 3 responden atau 5,45%, yang

menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 5,45% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Hal ini dibuktikan dengan masih cukup banyak karyawan dengan masa jabatan yang tergolong lama sehingga sudah cukup mengetahui tentang tugas yang dimilikinya.

Hasil rata-rata jawaban responden atau nilai *grand mean* variabel Karakteristik Individu Biografis sebesar 4,025 yang berada pada interval tinggi, yang berarti secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden karyawan PT. Gajah Tunggal, Tbk Plant R pada bagian produksi departemen *Steel Cutting* (RSC) dan *Bead Grommet* (RBG) cenderung setuju bahwa Karakteristik Individu Biografis berpengaruh di dalam perusahaan.

#### b. Distribusi Frekuensi Variabel Karakteristik Individu Biologis ( $X_2$ )

Pada variabel Karakteristik Individu Biografis terdapat tiga indikator, yaitu indikator kesatu dengan tiga item pernyataan, indikator kedua dan indikator ketiga dengan masing-masing dua item pernyataan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.8 sebagai berikut:

**Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Karakteristik Individu Biologis ( $X_2$ )**

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Mean Item	Mean Indikator
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%		
X <sub>2.1.1</sub>	28	50,91	18	32,73	6	10,91	3	5,45	0	0	55	100	4,3	1,34
X <sub>2.1.2</sub>	5	9,09	41	74,55	8	14,55	1	1,82	0	0	55	100	3,9	
X <sub>2.1.3</sub>	7	12,73	38	69,09	9	16,36	1	1,82	0	0	55	100	3,9	
X <sub>2.2.1</sub>	8	14,55	36	65,45	8	14,55	3	5,45	0	0	55	100	3,9	1,92
X <sub>2.2.2</sub>	5	9,09	38	69,09	10	18,18	2	3,64	0	0	55	100	3,8	
X <sub>2.3.1</sub>	10	18,18	38	69,09	5	9,09	2	3,64	0	0	55	100	4,0	7,90
X <sub>2.3.2</sub>	8	14,55	35	63,64	10	18,18	2	3,64	0	0	55	100	3,9	
<b>Grand Mean Variabel <math>X_2</math></b>												<b>3,957</b>		

Keterangan:  
Kemampuan

$X_{2.1.1}$  = Pengalaman yang dimiliki

$X_{2.1.2}$  = Konsentrasi pada tugas

$X_{2.1.3}$  = Kreativitas

**Pembelajaran**

$X_{2.2.1}$  = Inisiatif dan upaya mempelajari tugas baru

$X_{2.2.2}$  = Upaya untuk terbuka dan mempelajari teknologi baru

**Kepribadian**

$X_{2.3.1}$  = Menjalin sikap bekerja sama dan komunikasi yang baik

$X_{2.3.2}$  = Terbuka akan hal-hal baru

Pada Tabel 4.8 indikator kesatu yaitu kemampuan pada item kesatu dapat diketahui bahwa dari 55 responden, terdapat 28 responden atau 50,91% yang menyatakan sangat setuju bahwa pengalaman yang dimiliki membantu dalam memahami tugas dan kewajiban yang menjadi tanggung jawab, yang menyatakan setuju sebanyak 18 responden atau 32,73%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 6 responden atau 10,91%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 5,45%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0% yang menunjukkan karyawan sangat setuju bahwa pengalaman yang dimiliki karyawan pada PT. Gajah Tunggal, Tbk berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Hal ini dibuktikan karyawan dengan pengalaman yang dimiliki sudah cukup mengerti dengan berbagai masalah maupun kendala yang mungkin dihadapi pada saat proses produksi.

Untuk item kedua yaitu konsentrasi pada tugas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 responden atau 9,09%, yang menyatakan setuju sebanyak 41 responden atau 74,55%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 8 responden atau 14,55%, yang menyatakan tidak setuju

sebanyak 1 responden atau 1,82% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0% yang menunjukkan karyawan setuju bahwa konsentrasi pada tugas yang dimiliki karyawan pada PT. Gajah Tunggal, Tbk berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Hal ini dibuktikan dengan minimalnya hasil produksi yang rusak/cacat pada saat selesai diproses di mesin.

Untuk item ketiga yaitu kreativitas dapat membantu dalam menyelesaikan tugas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden atau 12,73%, yang menyatakan setuju sebanyak 38 responden atau 69,09%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 9 responden atau 16,36%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,82% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0% yang menunjukkan karyawan setuju bahwa kreativitas dapat membantu dalam menyelesaikan tugas di PT. Gajah Tunggal, Tbk. Hal ini dibuktikan dengan membuat pola pada sisi baja yang kemudian akan dipotong oleh mesin.

Pada Tabel 4.8 indikator kedua yaitu pembelajaran pada item kesatu dapat diketahui bahwa dari 55 responden, terdapat 8 responden atau 14,55% yang menyatakan sangat setuju bahwa memiliki inisiatif dan upaya mempelajari tugas baru, yang menyatakan setuju sebanyak 36 responden atau 65,45%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 8 responden atau 14,55%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 5,45%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0% yang menunjukkan karyawan sangat setuju bahwa karyawan di PT. Gajah Tunggal, Tbk yang memiliki inisiatif dan upaya

mempelajari tugas baru akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Hal ini dibuktikan dengan semangat kerja yang dimiliki karyawan karena pengetahuan dan *skill* nya bertambah.

Untuk item kedua yaitu upaya untuk terbuka dan mempelajari teknologi baru dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 responden atau 9,09%, yang menyatakan setuju sebanyak 38 responden atau 69,09% yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 10 responden atau 18,18%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,64% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Pada Tabel 4.8 indikator ketiga yaitu kepribadian pada item kesatu dapat diketahui bahwa dari 55 responden, terdapat 10 responden atau 18,18% yang menyatakan sangat setuju bahwa dapat menjalin sikap bekerja sama dan berkomunikasi yang baik, yang menyatakan setuju sebanyak 38 responden atau 69,09%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 responden atau 9,09%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,64%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item kedua yaitu upaya untuk terbuka akan hal-hal baru dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden atau 14,55%, yang menyatakan setuju sebanyak 35 responden atau 63,64%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 10 responden atau 18,18%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,64% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Hasil rata-rata jawaban responden atau nilai *grand mean* variabel Karakterik Individu Biologis sebesar 3,957 yang berada pada interval tinggi, yang berarti secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden karyawan PT. Gajah Tunggal, Tbk Plant R pada bagian produksi departemen *Steel Cutting* (RSC) dan *Bead Grommet* (RBG) cenderung setuju bahwa Karakteristik Individu Biologis berpengaruh di dalam perusahaan.

### c. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_3$ )

Pada variabel Lingkungan Kerja Fisik terdapat tiga indikator dengan masing-masing terdapat dua item pernyataan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.9 sebagai berikut:

**Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_3$ )**

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Mean Item	Mean Indikator
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%		
$X_{3.1.1}$	7	12,73	41	74,55	5	9,09	2	3,64	0	0	55	100	4,0	4
$X_{3.1.2}$	6	10,91	42	76,46	6	10,91	1	1,82	0	0	55	100	4,0	
$X_{3.2.1}$	9	16,36	41	74,55	4	7,27	1	1,82	0	0	55	100	4,1	2,02
$X_{3.2.2}$	6	10,91	47	85,45	0	0,00	2	3,64	0	0	55	100	4,0	
$X_{3.3.1}$	14	25,45	29	52,73	10	18,18	2	3,64	0	0	55	100	4,0	2,02
$X_{3.3.2}$	9	16,36	44	80,00	0	0,00	2	3,64	0	0	55	100	4,1	
<b>Grand Mean Variabel <math>X_3</math></b>												<b>3,366</b>		

Keterangan:

#### Pencahayaan

$X_{3.1.1}$  = Pemerataan distribusi cahaya

$X_{3.1.2}$  = Penerangan lampu listrik yang baik

#### Sirkulasi Udara

$X_{3.2.1}$  = Sirkulasi udara dalam ruangan yang baik

$X_{3.2.2}$  = Suhu ruangan yang nyaman

#### Kebersihan

$X_{3.3.1}$  = Kebersihan di dalam ruangan kerja

$X_{3.3.2}$  = Kebersihan lingkungan Kerja

Pada Tabel 4.9 indikator kesatu yaitu pencahayaan pada item kesatu dapat diketahui bahwa dari 55 responden, terdapat 7 responden atau 12,73% yang menyatakan sangat setuju bahwa pendistribusian cahaya sudah merata, yang menyatakan setuju sebanyak 41 responden atau 74,55%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 responden atau 9,09%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,64%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0% yang menunjukkan karyawan setuju bahwa pendistribusian cahaya di PT. Gajah Tunggal, Tbk sudah merata. Hal ini dibuktikan dengan pencahayaan yang bisa masuk ke setiap ruangan yang membutuhkan cahaya dan sesuai dengan standar penilaian lingkungan kerja yang biasanya dilakukan setiap tiga bulan sekali.

Untuk item kedua yaitu penerangan lampu listrik yang baik dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 responden atau 10,91%, yang menyatakan setuju sebanyak 42 responden atau 76,36%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 6 responden atau 10,91%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,82% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0% yang menunjukkan karyawan setuju bahwa penerangan lampu listrik di PT. Gajah Tunggal, Tbk sudah baik. Hal ini dibuktikan dengan ruangan yang tidak mendapatkan sinar matahari yang masuk langsung tetap bisa terang dengan lampu listrik guna mendukung proses kerja.

Pada Tabel 4.9 indikator kedua yaitu sirkulasi udara pada item kesatu dapat diketahui bahwa dari 55 responden, terdapat 9 responden atau 16,36% yang

menyatakan sangat setuju bahwa sirkulasi udara dalam ruangan yang baik, yang menyatakan setuju sebanyak 41 responden atau 74,55%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 4 responden atau 7,27%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,82%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0% yang menunjukkan karyawan setuju bahwa sirkulasi udara di PT. Gajah Tunggal, Tbk sudah baik. Hal ini dibuktikan dengan ruangan yang tidak terasa pengap karena ventilasi udara yang sudah cukup sehingga pertukaran udara dapat berjalan dengan lancar.

Untuk item kedua yaitu suhu ruangan yang nyaman dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 responden atau 10,91%, yang menyatakan setuju sebanyak 47 responden atau 85,45%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,64% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0% yang menunjukkan karyawan setuju bahwa suhu ruangan di PT. Gajah Tunggal, Tbk sudah cukup baik. Hal ini dibuktikan dengan karyawan yang merasa nyaman pada saat proses kerja di ruangan.

Pada Tabel 4,9 indikator ketiga yaitu kebersihan pada item kesatu dapat diketahui bahwa dari 55 responden, terdapat 14 responden atau 25,45% yang menyatakan sangat setuju tentang kebersihan di dalam ruangan kerja, yang menyatakan setuju sebanyak 29 responden atau 52,73%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 10 responden atau 18,18%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,64%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%

yang menunjukkan karyawan setuju bahwa kebersihan di dalam ruangan kerja sudah baik. Hal ini dibuktikan dengan penyediaan tempat sampah di setiap sudut ruangan, tidak adanya sampah yang berserakan dan setiap sebelum jam masuk kantor maupun setelah jam pulang kantor sampah yang berada di tempat sampah dibersihkan oleh *cleaning service*.

Untuk item kedua yaitu kebersihan lingkungan kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden atau 16,36%, yang menyatakan setuju sebanyak 44 responden atau 80,00%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,64% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0% yang menunjukkan karyawan setuju bahwa kebersihan lingkungan kerja di PT. Gajah Tunggal, Tbk sudah baik. Hal ini dibuktikan dengan penyediaan tempat sampah di setiap sudut dan tidak adanya sampah yang berserakan di sekitar lingkungan kerja.

Hasil rata-rata jawaban responden atau nilai *grand mean* variabel Lingkungan Kerja Fisik sebesar 3,366 yang berada pada interval cukup, yang berarti secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden karyawan PT. Gajah Tunggal, Tbk Plant R pada bagian produksi departemen *Steel Cutting* (RSC) dan *Bead Grommet* (RBG) cenderung setuju bahwa Lingkungan Kerja Fisik cukup berpengaruh di dalam perusahaan.

#### d. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_4$ )

Pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik terdapat tiga indikator, yaitu indikator kesatu dengan dua item pernyataan, indikator kedua dan indikator ketiga dengan masing-masing tiga item pernyataan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.10 sebagai berikut:

**Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_4$ )**

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Mean Item	Mean Indikator
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%		
X <sub>4.1.1</sub>	4	7,27	44	80,00	5	9,09	2	3,64	0	0	55	100	3,9	1,95
X <sub>4.1.2</sub>	5	9,09	41	74,55	8	14,55	1	1,82	0	0	55	100	3,9	
X <sub>4.2.1</sub>	11	20,00	36	65,45	7	12,73	1	1,82	0	0	55	100	4,0	1,32
X <sub>4.2.2</sub>	9	16,36	40	72,73	5	9,09	1	1,82	0	0	55	100	4,0	
X <sub>4.2.3</sub>	4	7,27	45	81,82	5	9,09	1	1,82	0	0	55	100	3,9	
X <sub>4.3.1</sub>	8	14,55	42	76,36	4	7,27	1	1,82	0	0	55	100	4,0	1,35
X <sub>4.3.2</sub>	8	14,55	44	80,00	2	3,64	1	1,82	0	0	55	100	4,1	
X <sub>4.3.3</sub>	8	14,55	44	80,00	2	3,64	1	1,82	0	0	55	100	4,1	
<b>Grand Mean Variabel <math>X_4</math></b>												<b>3,987</b>		

Keterangan:

#### Hubungan dengan Bawahan

X<sub>4.1.1</sub> = Adanya komunikasi kepada bawahan tentang segala sesuatu yang berhubungan dengan dengan tugas

X<sub>4.1.2</sub> = Memberi kebebasan bawahan untuk memberikan pendapat dan masukan dalam penyelesaian tugas

#### Hubungan antar Teman Sekerja

X<sub>4.2.1</sub> = Mudah bersosialisasi dengan lingkungan dan antar karyawan

X<sub>4.2.2</sub> = Setiap masalah dapat diselesaikan dengan penuh kekeluargaan

X<sub>4.2.3</sub> = Adanya saling menghargai dan percaya antar karyawan

#### Hubungan dengan Atasan

X<sub>4.3.1</sub> = Adanya perhatian besar dan motivasi dari atasan kepada setiap karyawannya

X<sub>4.3.2</sub> = Atasan membina komunikasi yang baik dengan karyawan tanpa membedakan status kepegawaian

X<sub>4.3.3</sub> = Pemberian uraian tugas yang dapat dipahami oleh karyawan

Pada Tabel 4.10 indikator kesatu yaitu hubungan dengan bawahan pada item

kesatu dapat diketahui bahwa dari 55 reponden, terdapat 4 responden atau 7,27%

yang menyatakan sangat setuju mengenai adanya komunikasi kepada bawahan tentang segala sesuatu yang berhubungan dengan tugas, yang menyatakan setuju sebanyak 44 responden atau 80,00%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 responden atau 9,09%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,64%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Hal ini dibuktikan dengan karyawan yang selalu diberikan penjelasan atau arahan pada saat *briefing* pagi yang dilakukan.

Untuk item kedua yaitu pemberian kebebasan bawahan untuk memberikan pendapat dan masukan dalam penyelesaian tugas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 responden atau 9,09%, yang menyatakan setuju sebanyak 41 responden atau 74,55%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 8 responden atau 14,55%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,82% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Hal ini dibuktikan dengan ketika ada masalah yang terjadi dalam perusahaan, karyawan dapat menyampaikan saran atau ide untuk penyelesaiannya tersebut.

Pada Tabel 4.10 indikator kedua yaitu hubungan antar teman sekerja pada item kesatu dapat diketahui bahwa dari 55 reponden, terdapat 11 responden atau 20,00% yang menyatakan sangat setuju bahwa mereka mudah bersosialisasi dengan lingkungan dan antar karyawan, yang menyatakan setuju sebanyak 36 responden atau 65,45%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 7 responden atau 12,73%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,82%, dan

yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Hal ini dibuktikan dengan setiap karyawan yang ada di perusahaan saling mengenal satu sama lain dan berhubungan baik.

Untuk item kedua yaitu setiap masalah yang terjadi antar teman sekerja dapat diselesaikan dengan penuh kekeluargaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden atau 16,36%, yang menyatakan setuju sebanyak 40 responden atau 72,73%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 responden atau 9,09%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,82% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Hal ini dibuktikan dengan masalah yang terjadi di perusahaan atau perbedaan pendapat yang sering terjadi tidak sampai berlarut-larut dan selalu masih bisa diselesaikan.

Untuk item ketiga yaitu adanya saling menghargai dan percaya antar karyawan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 responden atau 7,27%, yang menyatakan setuju sebanyak 45 responden atau 81,82%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 responden atau 9,09%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,82% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Hal ini dibuktikan dengan hubungan karyawan yang cukup harmonis di perusahaan dikarenakan adanya saling menghargai dan saling percaya.

Pada Tabel 4.10 indikator ketiga yaitu hubungan dengan atasan pada item kesatu dapat diketahui bahwa dari 55 reponden, terdapat 8 responden atau 14,55%

yang menyatakan sangat setuju bahwa adanya perhatian besar dan motivasi dari atasan kepada setiap karyawannya, yang menyatakan setuju sebanyak 42 responden atau 76,36%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 4 responden atau 7,27%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,82%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0% yang menunjukkan karyawan PT. Gajah Tunggal, Tbk setuju bahwa adanya perhatian besar dan motivasi dari atasan kepada setiap karyawannya. Hal ini dibuktikan dengan pola komunikasi dua arah yang dilakukan oleh pemimpin, sehingga karyawan dapat menyampaikan keluhan-kesahnya dan pemimpin tersebut dapat memberikan dukungan sesuai dengan apa yang seharusnya dilakukan.

Untuk item kedua yaitu atasan membina komunikasi yang baik dengan karyawan tanpa membedakan status kepegawaian karyawan tersebut dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden atau 14,55%, yang menyatakan setuju sebanyak 44 responden atau 80,00%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 2 responden atau 3,64%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,82% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0% yang menunjukkan karyawan PT. Gajah Tunggal, Tbk setuju bahwa atasan membina komunikasi yang baik tanpa membedakan status kepegawaian karyawan. Hal ini dibuktikan dengan pola komunikasi yang terjadi di PT. Gajah Tunggal, Tbk adalah dua arah.

Untuk item ketiga yaitu pemberian uraian tugas yang dapat dipahami oleh karyawan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju

sebanyak 8 responden atau 14,55%, yang menyatakan setuju sebanyak 44 responden atau 80,00%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 2 responden atau 3,64%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,82% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0% yang menunjukkan karyawan PT. Gajah Tunggal, Tbk setuju bahwa uraian tugas yang berikan dapat dipahami. Hal ini dibuktikan dengan pimpinan divisi *production* PT. Gajah Tunggal, Tbk memberikan arahan terlebih dahulu sebelum karyawan memulai aktivitasnya masing-masing.

Hasil rata-rata jawaban responden atau nilai *grand mean* variabel Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar 3,987 yang berada pada interval tinggi, yang berarti secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden karyawan PT. Gajah Tunggal, Tbk Plant R pada bagian produksi departemen *Steel Cutting* (RSC) dan *Bead Grommet* (RBG) cenderung setuju bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh di dalam perusahaan.

#### **e. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Pada variabel Kinerja Karyawan terdapat tiga indikator dengan masing-masing terdapat tiga item pernyataan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.11 sebagai berikut:

**Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Mean Item	Mean Indikator
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%		
Y <sub>1.1</sub>	6	10,91	38	69,09	10	18,18	1	1,82	0	0	55	100	3,9	1,31
Y <sub>1.2</sub>	5	9,09	42	76,36	5	9,09	3	5,45	0	0	55	100	3,9	
Y <sub>1.3</sub>	6	10,91	46	83,64	2	3,64	1	1,82	0	0	55	100	4,0	
Y <sub>2.1</sub>	4	7,27	46	83,64	4	7,27	1	1,82	0	0	55	100	4,0	4,00
Y <sub>2.2</sub>	7	12,73	43	78,18	4	7,27	1	1,82	0	0	55	100	4,0	
Y <sub>2.3</sub>	8	14,55	42	76,36	4	7,27	1	1,82	0	0	55	100	4,0	
Y <sub>3.1</sub>	7	12,73	42	76,36	5	9,09	1	1,82	0	0	55	100	4,0	1,34
Y <sub>3.2</sub>	9	16,36	40	72,73	5	9,09	1	1,82	0	0	55	100	4,0	
Y <sub>3.3</sub>	10	18,18	39	70,91	5	9,09	1	1,82	0	0	55	100	4,1	
<b>Grand Mean Variabel Y</b>												<b>3,988</b>		

Keterangan:

**Kualitas**

Y<sub>1.1</sub> = Mutu yang dihasilkan

Y<sub>1.2</sub> = Kerapihan

Y<sub>1.3</sub> = Ketelitian

**Kuantitas**

Y<sub>2.1</sub> = Lebih besar dari jumlah yang telah ditentukan

Y<sub>2.2</sub> = Sesuai dengan jumlah yang telah ditentukan

Y<sub>2.3</sub> = Lebih kecil dari jumlah yang telah ditentukan

**Ketepatan**

Y<sub>3.1</sub> = Lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan

Y<sub>3.2</sub> = Sesuai dengan waktu yang telah ditentukan

Y<sub>3.3</sub> = Lebih lambat dari waktu yang telah ditentukan

Pada Tabel 4.11 indikator kesatu yaitu kualitas pada item kesatu dapat diketahui bahwa dari 55 reponden, terdapat 6 responden atau 10,91% yang menyatakan sangat setuju mengenai mutu yang dihasilkan dalam tugas yang telah diselesaikan, yang menyatakan setuju sebanyak 38 responden atau 69,09%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 10 responden atau 18,18%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,82%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0% yang menunjukkan karyawan sangat setuju.

Hal ini dibuktikan dengan minimnya hasil produksi yang rusak/cacat dibandingkan waktu yang lalu.

Untuk item kedua yaitu kerapihan dalam tugas yang telah diselesaikan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 responden atau 9,09%, yang menyatakan setuju sebanyak 42 responden atau 76,36%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 responden atau 9,09%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 5,45% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0% yang menunjukkan karyawan pada PT. Gajah Tunggal, Tbk setuju bahwa kerapihan dalam tugas yang telah diselesaikan cukup berpengaruh. Hal ini dibuktikan dengan karyawan yang selalu memberikan perhatian lebih kepada produk yang akan dihasilkan agar pada saat selesai diproses produk tersebut tidak rusak/cacat.

Untuk item ketiga yaitu ketelitian yang dimiliki dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 responden atau 10,91%, yang menyatakan setuju sebanyak 46 responden atau 83,64%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 2 responden atau 3,64%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,82% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0% yang menunjukkan karyawan pada PT. Gajah Tunggal, Tbk setuju bahwa ketelitian yang dimiliki mempengaruhi kinerja. Hal ini dibuktikan dengan setiap karyawan yang berhati-hati pada proses pemotongan baja dan membentuk kawat agar tidak terjadi kesalahan yang menyebabkan kerugian pada perusahaan tersebut.

Pada Tabel 4.11 indikator kedua yaitu kuantitas pada item kesatu dapat diketahui bahwa dari 55 responden, terdapat 4 responden atau 7,27% yang menyatakan sangat setuju mengenai hasil yang lebih besar dari jumlah yang telah ditentukan, yang menyatakan setuju sebanyak 46 responden atau 83,64%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 4 responden atau 7,27%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,82%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0% yang menunjukkan karyawan PT. Gajah Tunggal, Tbk setuju mengenai hasil yang lebih besar dari jumlah yang telah ditentukan. Hal ini dibuktikan dengan mulai meningkatnya hasil produksi dari yang telah ditetapkan perusahaan.

Untuk item kedua yaitu mengenai hasil yang sesuai dengan jumlah yang telah ditentukan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden atau 12,73%, yang menyatakan setuju sebanyak 43 responden atau 78,18%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 4 responden atau 7,27%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,82% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0% yang menunjukkan karyawan PT. Gajah Tunggal, Tbk setuju bahwa hasil yang sesuai dengan jumlah yang telah ditentukan. Hal ini dibuktikan dengan hasil produksi dari yang telah ditetapkan perusahaan tidak kurang dari jumlah yang telah ditetapkan.

Untuk item ketiga yaitu mengenai hasil yang lebih kecil dari jumlah yang telah ditentukan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden atau 14,55%, yang menyatakan setuju sebanyak 42

responden atau 76,36%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 4 responden atau 7,27%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,82% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Pada Tabel 4.11 indikator ketiga yaitu ketepatan waktu pada item kesatu dapat diketahui bahwa dari 55 reponden, terdapat 7 responden atau 12,73% yang menyatakan sangat setuju mengenai penyelesaian tugas lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan, yang menyatakan setuju sebanyak 42 responden atau 76,36%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 responden atau 9,09%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,82%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0% yang menunjukkan bahwa karyawan PT. Gajah Tunggal, Tbk setuju mengenai penyelesaian tugas lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaannya lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Untuk item kedua yaitu mengenai penyelesaian tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden atau 16,36%, yang menyatakan setuju sebanyak 40 responden atau 72,73%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 responden atau 9,09%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,82% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0% karyawan PT. Gajah Tunggal, Tbk setuju mengenai penyelesaian tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya karyawan yang dapat

menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan atau mungkin lebih cepat.

Untuk item ketiga yaitu mengenai penyelesaian tugas yang lebih lambat dengan waktu yang telah ditentukan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden atau 18,18%, yang menyatakan setuju sebanyak 39 responden atau 70,91%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 responden atau 9,09%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,82% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Hasil rata-rata jawaban responden atau nilai *grand mean* variabel Kinerja Karyawan sebesar 3,988 yang berada pada interval tinggi, yang berarti secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden karyawan PT. Gajah Tunggal, Tbk Plant R pada bagian produksi departemen *Steel Cutting* (RSC) dan *Bead Grommet* (RBG) cenderung setuju bahwa Kinerja Karyawan berpengaruh di dalam perusahaan.

## **1. Analisis Statistik Inferensial**

### **a. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu Karakteristik Individu Biografis ( $X_1$ ), Karakteristik Individu Biologis ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja Fisik ( $X_3$ ), dan Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_4$ ) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Analisis dilakukan dengan bantuan program SPSS 22.0 *for*

windows. Hasil persamaan analisis regresi linier berganda terdapat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,832	3,405		0,832	0,410
X <sub>1</sub>	0,170	0,082	0,265	2,072	0,043
X <sub>2</sub>	0,274	0,123	0,261	2,219	0,031
X <sub>3</sub>	0,315	0,150	0,227	2,107	0,040
X <sub>4</sub>	0,303	0,106	0,270	2,855	0,006

Sumber: Data primer diolah, 2019. Dari analisis regresi linier berganda, maka dapat

disimpulkan persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 2,832 + 0,170 X_1 + 0,274 X_2 + 0,315 X_3 + 0,303 X_4$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 2,832 secara matematis menyatakan bahwa variabel Karakteristik Individu Biografis, Karakteristik Individu Biologis, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik dianggap konstan, maka tingkat atau besarnya variabel Kinerja Karyawan akan berubah sebesar 2,832.
- 2) Koefisien regresi variabel Karakteristik Individu Biografis sebesar 0,170 dan memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa Karakteristik Individu Biografis terhadap Kinerja Karyawan

memiliki hubungan yang searah. Artinya, apabila setiap penambahan satuan Karakteristik Individu Biografis maka akan menaikkan Kinerja Karyawan sebesar 0,170 dengan asumsi pengaruh variabel lain dianggap konstan atau sama dengan 0. Selain itu, nilai koefisien *standardized* variabel Karakteristik Individu Biografis dihasilkan nilai 0,265. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Karakteristik Individu Biografis terhadap Kinerja Karyawan yang terjadi sebesar 26,5%.

- 3) Koefisien regresi variabel Karakteristik Individu Biologis sebesar 0,274 dan memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa Karakteristik Individu Biologis terhadap Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang searah. Artinya, apabila setiap penambahan satuan Karakteristik Individu Biologis maka akan menaikkan Kinerja Karyawan sebesar 0,274 dengan asumsi pengaruh variabel lain dianggap konstan atau sama dengan 0. Selain itu, nilai koefisien *standardized* variabel Karakteristik Individu Biologis dihasilkan nilai 0,261. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Karakteristik Individu Biologis terhadap Kinerja Karyawan yang terjadi sebesar 26,1%.

Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0,315 dan memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang

searah. Artinya, apabila setiap penambahan satuan Lingkungan Kerja Fisik maka akan menaikkan Kinerja Karyawan sebesar 0,315 dengan asumsi pengaruh variabel lain dianggap konstan atau sama dengan 0. Selain itu, nilai koefisien *standardized* variabel Lingkungan Kerja Fisik dihasilkan nilai 0,227. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan yang terjadi sebesar 22,7%.

- 4) Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar 0,303 dan memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang searah. Artinya, apabila setiap penambahan satuan Lingkungan Kerja Non Fisik maka akan menaikkan Kinerja Karyawan sebesar 0,303 dengan asumsi pengaruh variabel lain dianggap konstan atau sama dengan 0. Selain itu, nilai koefisien *standardized* variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dihasilkan nilai 0,270. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan yang terjadi sebesar 27%.

## **b. Hasil Uji Asumsi Klasik**

### **1) Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas adalah suatu keadaan dimana satu atau lebih variabel bebas dapat dinyatakan sebagai kontribusi linier dari variabel bebas lainnya atau dapat pula dikatakan bahwa antar variabel bebas tidak

saling berkaitan. Cara mendeteksi adanya multikolinieritas adalah dengan membandingkan nilai *tolerance* yang didapat dari perhitungan regresi berganda, apabila nilai *tolerance*  $< 0,10$  maka tidak terjadi multikolinieritas atau dapat pula dengan cara nilai VIF  $> 10$  maka terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

**Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas**

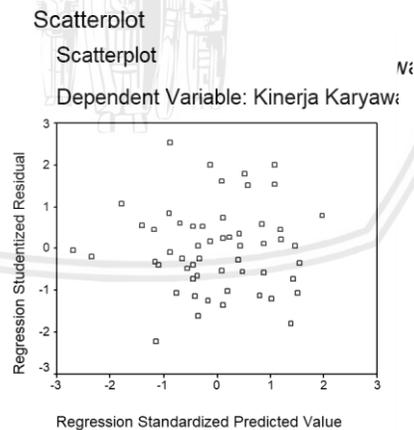
No.	Variabel Bebas	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1.	Karakteristik Individu Biografis	0,954	1,048
2.	Karakteristik Individu Biologis	0,973	1,028
3.	Lingkungan Kerja Fisik	0,961	1,041
4.	Lingkungan Kerja Non Fisik	0,934	1,071

Sumber: Data primer diolah, 2019.

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.7 didapat bahwa nilai VIF untuk masing-masing variabel Karakteristik Individu Biografis ( $X_1$ ), Karakteristik Individu Biologis ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja Fisik ( $X_3$ ) dan Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_4$ ) memiliki nilai yang lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* masing-masing variabel lebih besar dari 0,1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas di antara keempat variabel independen tersebut (asumsi multikolinieritas terpenuhi).

## 2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain atau untuk mengetahui ada dan tidaknya korelasi antara variabel bebas dan variabel pengganggu. Metode pengujian yang dilakukan adalah dengan melihat grafik scatterplot menggunakan program 22.0 *for windows*. Cara untuk mengetahui terjadi heteroskedastisitas atau tidak yaitu dengan melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel bebas yaitu *ZPRED* dengan residualnya *SRESID*. Tidak terjadi heteroskedastisitas yaitu apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah amhla 0 pada sumbu Y. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 4.2 sebagai berikut:



**Gambar 4.2 Scatterplot**  
Sumber: Data primer diolah,

Berdasarkan gambar 4.2 diketahui bahwa scatterplot yang dihasilkan tidak membentuk sebuah pola tertentu (acak) maka dapat dikatakan

semua variabel pada penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas atau asumsi heteroskedastisitas terpenuhi sehingga data yang digunakan layak dilakukan analisis regresi berganda. Dari gambar di atas dapat dilihat juga bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah serta di sekitar angka 0 sehingga terlihat tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 2) Uji Normalitas

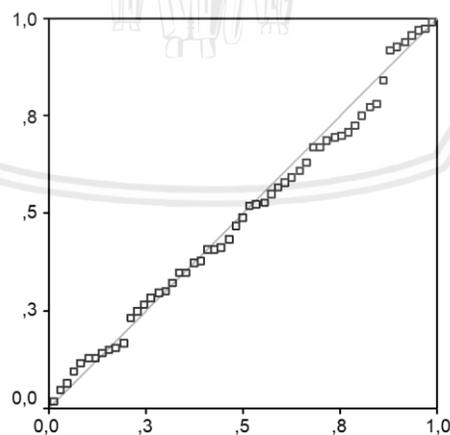
Uji normalitas dimaksud untuk mengetahui apakah nilai residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Apabila sig. < 0,05 maka  $H_a$  tidak didukung yang artinya normalitas tidak terpenuhi, sedangkan apabila sig. > 0,05 maka  $H_a$  didukung yang artinya normalitas terpenuhi. Dalam uji Kolmogrov-Smirnov (K-S) memiliki ketentuan yaitu  $H_0$  yang artinya data residual tidak berdistribusi normal dan  $H_a$  yang artinya data residual berdistribusi normal. Hasil pengujian asumsi normalitas menggunakan Kolmogrov-Smirnov dapat dilihat pada Tabel 4.9 sebagai berikut:

**Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas**

No.	Keterangan	Unstrandardized Residual
1.	<i>N</i>	55
2.	<i>Normal Parameters Mean</i>	0,0000000
3.	<i>Normal Parameters Std Deviation</i>	0,96225047
4.	<i>Most Extreme Differences Absolute</i>	0,068
5.	<i>Most Extreme Differences Positive</i>	0,068
6.	<i>Most Extreme Differences Negative</i>	-0,055
7.	<i>Test Statistic</i>	0,505
8.	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,961 <sup>c,d</sup>

Sumber: Data primer diolah, 2019.

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.9 didapat bahwa nilai *Asymp.sig* yang diperoleh di atas  $\alpha = 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa residual menyebar normal (asumsi normalitas terpenuhi). Selain berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan sig. terdapat cara pengujian lain yaitu dengan melihat grafik P-P Plot seperti pada Gambar 4.2 yang menunjukkan bahwa plot dari residual menyebar sesuai dengan garis diagonal maka dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal, namun apabila menyebar tidak sesuai dengan garis diagonalnya maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Berdasarkan hasil dari perhitungan menggunakan program SPSS 22.0 *for windows* yang ditunjukkan pada Gambar 4.3 dapat disimpulkan bahwa plot residual terlihat titik-titik data sudah menyebar mengikuti garis diagonal, sehingga dikatakan bahwa residual sudah menyebar secara distribusi normal.



**Gambar 4.3 P-Plot**

Sumber: Data primer diolah, 2019.

## 2. Pengujian Hipotesis

### a. Koefisiensi Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh simultan antara variabel bebas yaitu Karakteristik Individu Biografis ( $X_1$ ), Karakteristik Individu Biologis ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja Fisik ( $X_3$ ) dan Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_4$ ) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hasil perhitungan koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.11 sebagai berikut:

**Tabel 4.11 Koefisiensi Determinasi**

<i>R</i>	<i>R square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
0,820 <sup>a</sup>	0,672	0,645

Sumber: Data primer diolah, 2019.

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) atau  $R^2$  *Adjusted* digunakan untuk pengujian kelayakan model yang didapatkan dari hasil analisis regresi berganda. Dikarenakan regresi yang digunakan adalah regresi berganda maka digunakan nilai  $R^2$  *Adjusted* yang nilainya 0,645 yang menunjukkan proporsi pengaruh faktor Karakteristik Individu Biografis ( $X_1$ ), Karakteristik Individu Biologis ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja Fisik ( $X_3$ ) dan Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_4$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,645. Artinya, 64,5% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh faktor Karakteristik Individu Biografis ( $X_1$ ), Karakteristik Individu Biologis ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja Fisik ( $X_3$ ) dan

Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_4$ ). Sedangkan sisanya 35,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada di dalam model regresi berganda.

Koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu Karakteristik Individu Biografis, Karakteristik Individu Biologis, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,820, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu Karakteristik Individu Biografis ( $X_1$ ), Karakteristik Individu Biologis ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja Fisik ( $X_3$ ) dan Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_4$ ) dengan Kinerja Karyawan (Y) termasuk dalam kategori korelasi sangat kuat karena berada pada selang  $> 0,75 - 0,99$ .

#### **b. Uji Simultan (Uji F)**

Pengujian simultan (Uji F) atau pengujian model digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diduga sesuai atau tidak. Pengujian simultan (Uji F) dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 22.0 *for windows* dengan cara membandingkan sig. F < dengan nilai sig.  $\alpha$  yaitu 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya variabel bebas berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat. Apabila sig. F > sig.  $\alpha$  (0,05) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang artinya variabel bebas tidak berpengaruh

secara simultan terhadap variabel terikat. Hasil uji simultan (Uji F) dapat dilihat pada Tabel 4.12 sebagai berikut:

**Tabel 4.12 Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	612,306	4	153,076	25,564	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	299,403	50	5,988		
	Total	911,709	54			

Sumber: Data primer diolah, 2019.

Berdasarkan Tabel 4.12 nilai  $F_{hitung}$  sebesar 25,564. Sedangkan  $F_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$ ; db regresi = 4; db residual = 51) adalah sebesar 2,06. Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $25,564 > 2,06$  atau nilai sig.  $F(0,000) < \alpha = 0,05$  maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dipengaruhi secara simultan oleh variabel Karakteristik Individu Biografis ( $X_1$ ), Karakteristik Individu Biologis ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja Fisik ( $X_3$ ) dan Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_4$ ).

### c. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian parsial (Uji t) bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat yang signifikan. Cara pengambilan keputusan dari hasil uji t tersebut menggunakan

program SPSS 22.0 *for windows* dengan membandingkan signifikansi dengan nilai alpha ( $\alpha$ ) yaitu 0,05. Apabila sig.  $t < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti signifikan, sedangkan jika sig.  $t > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yang berarti tidak signifikan. Berikut hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.13:

**Tabel 4.13 Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Variabel Bebas	T	Sig.
(constant)	0,832	0,420
$X_1$	2,072	0,043
$X_2$	2,219	0,031
$X_3$	2,107	0,040
$X_4$	2,855	0,006

Sumber: Data primer diolah, 2019.

Berdasarkan Tabel 4.13 diperoleh hasil sebagai berikut:

- 1) Uji t antara Karakteristik Individu Biografis ( $X_1$ ) dengan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan  $t_{hitung} = 2,072$ . Sedangkan  $t_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$  ; db residual = 50) adalah sebesar 1,675. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,072 > 1,675$  atau nilai sig. t ( $0,043$ )  $< \alpha = 0,05$  maka pengaruh Karakteristik Individu Biografis ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah signifikan. Hal ini berarti  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Karakteristik Individu Biografis.

- 2) Uji t antara Karakteristik Individu Biologis ( $X_2$ ) dengan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan  $t_{hitung} = 2,219$ . Sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,675. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,219 > 1,675$  atau nilai sig. t ( $0,031$ )  $< \alpha = 0,05$  maka pengaruh Karakteristik Individu Biologis ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah signifikan. Hal ini berarti  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Karakteristik Individu Biologis.
- 3) Uji t antara Lingkungan Kerja Fisik ( $X_3$ ) dengan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan  $t_{hitung} = 2,107$ . Sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,675. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,107 > 1,675$  atau nilai sig. t ( $0,040$ )  $< \alpha = 0,05$  maka pengaruh Lingkungan Kerja Fisik ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah signifikan. Hal ini berarti  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Lingkungan Kerja Fisik
- 4) Uji t antara Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_4$ ) dengan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan  $t_{hitung} = 2,855$ . Sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,675. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,855 > 1,675$  atau nilai sig. t ( $0,006$ )  $< \alpha = 0,05$  maka pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_4$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah signifikan. Hal ini berarti  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja

Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Lingkungan Kerja Non Fisik.

#### **d. Pembahasan**

##### **1. Pembahasan Analisis Deskriptif**

###### **a) Karakteristik Individu Biografis ( $X_1$ )**

Karyawan PT. Gajah Tunggal, Tbk Plant R pada bagian produksi departemen *Steel Cutting* (RSC) dan *Bead Grommet* (RBG) cenderung setuju bahwa Karakteristik Individu Biografis berpengaruh di dalam perusahaan. Hal tersebut dapat diketahui dari jawaban responden melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh peneliti. Pada variabel Karakteristik Individu Biografis terdapat tiga indikator dengan masing-masing terdapat empat item pernyataan. *Grand mean* pada variabel Karakteristik Individu Biografis menunjukkan nilai sebesar 4,025, hal tersebut berarti Karakteristik Individu Biografis cenderung berpengaruh pada PT. Gajah Tunggal, Tbk Plant R pada bagian produksi departemen *Steel Cutting* (RSC) dan *Bead Grommet* (RBG).

###### **b) Karakteristik Individu Biologis ( $X_2$ )**

Karyawan PT. Gajah Tunggal, Tbk Plant R pada bagian produksi departemen *Steel Cutting* (RSC) dan *Bead Grommet* (RBG) cenderung setuju bahwa Karakteristik Individu Biologis berpengaruh

di dalam perusahaan. Hal tersebut dapat diketahui dari jawaban responden melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh peneliti.

Pada variabel Karakteristik Individu Biologis terdapat tiga indikator yaitu indikator kesatu dengan tiga item pernyataan, indikator kedua dan indikator ketiga dengan masing-masing dua item pernyataan, dari pernyataan tersebut ada hasil jawaban responden yang diperoleh rata-rata paling tinggi, yaitu pada  $X_{2.1.1}$  dengan pernyataan pengalaman yang dimiliki dengan rata-rata 4,3. *Grand mean* pada variabel Karakteristik Individu Biologis menunjukkan nilai sebesar 3,957, hal tersebut berarti Karakteristik Individu Biologis cenderung berpengaruh pada PT. Gajah Tunggal, Tbk Plant R pada bagian produksi departemen *Steel Cutting* (RSC) dan *Bead Grommet* (RBG).

### c) Lingkungan Kerja Fisik ( $X_3$ )

Karyawan PT. Gajah Tunggal, Tbk Plant R pada bagian produksi departemen *Steel Cutting* (RSC) dan *Bead Grommet* (RBG) cukup setuju bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh di dalam perusahaan. Hal tersebut dapat diketahui dari jawaban responden melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh peneliti. Pada variabel Lingkungan Kerja Fisik terdapat tiga indikator dengan masing-masing terdapat dua item pernyataan. *Grand mean* pada

variabel Lingkungan Kerja Fisik menunjukkan nilai sebesar 3,366, hal tersebut berarti Lingkungan Kerja Fisik cukup berpengaruh pada PT. Gajah Tunggal, Tbk Plant R pada bagian produksi departemen *Steel Cutting* (RSC) dan *Bead Grommet* (RBG).

**d) Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_4$ )**

Karyawan PT. Gajah Tunggal, Tbk Plant R pada bagian produksi departemen *Steel Cutting* (RSC) dan *Bead Grommet* (RBG) cenderung setuju bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh di dalam perusahaan. Hal tersebut dapat diketahui dari jawaban responden melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh peneliti. Pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik terdapat tiga indikator yaitu indikator kesatu dengan dua item pernyataan, indikator kedua dan indikator ketiga dengan masing-masing tiga item pernyataan. *Grand mean* pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik menunjukkan nilai sebesar 3,987, hal tersebut berarti Lingkungan Kerja Non Fisik cenderung berpengaruh pada PT. Gajah Tunggal, Tbk Plant R pada bagian produksi departemen *Steel Cutting* (RSC) dan *Bead Grommet* (RBG).

**e) Kinerja Karyawan (Y)**

Karyawan PT. Gajah Tunggal, Tbk Plant R pada bagian produksi departemen *Steel Cutting* (RSC) dan *Bead Grommet* (RBG)

cenderung setuju bahwa Kinerja Karyawan berpengaruh di dalam perusahaan. Hal tersebut dapat diketahui dari jawaban responden melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh peneliti. Pada variabel Kinerja Karyawan terdapat tiga indikator dengan masing-masing terdapat tiga item pernyataan. *Grand mean* pada variabel Kinerja Karyawan menunjukkan nilai sebesar 3,988, hal tersebut berarti Kinerja cenderung berpengaruh pada PT. Gajah Tunggal, Tbk Plant R pada bagian produksi departemen *Steel Cutting* (RSC) dan *Bead Grommet* (RBG).

## 2. Analisis Regresi Linier Berganda

### a) Pengaruh Karakteristik Individu Biografis ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t variabel Karakteristik Individu Biografis ( $X_1$ ) diperoleh signifikansi  $< (\alpha) 0,05$  sehingga variabel Karakteristik Individu Biografis memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Berdasarkan analisis deskripsi dalam penelitian ini menunjukkan rata-rata jawaban item-item pada variabel Karakteristik Individu Biografis adalah mayoritas cenderung setuju yaitu dengan nilai *grand mean* 4,025. Hal ini berarti karyawan cenderung setuju apabila karakteristik individu biografis yang dimiliki

oleh karyawan berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan itu sendiri.

Secara teori penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang sebelumnya Dwi Ratna Sari (2016) mengemukakan bahwa karakteristik individu biografis berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan. Hal ini dapat memudahkan dalam mencapai keberhasilan di perusahaan dikarenakan apabila seorang atasan mengetahui lebih detail terkait dengan individu karyawannya maka semakin mudah pula dalam menilai kinerjanya.

**b) Pengaruh Karakteristik Individu Biologis ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan hasil uji t variabel Karakteristik Individu Biologis ( $X_2$ ) diperoleh signifikansi  $< (\alpha) 0,05$  sehingga variabel Karakteristik Individu Biologis memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Berdasarkan analisis deskripsi dalam penelitian ini menunjukkan rata-rata jawaban item-item pada variabel Karakteristik Individu Biologis adalah mayoritas cenderung setuju yaitu dengan nilai *grand mean* 3,957. Hal ini berarti karyawan cenderung setuju apabila karakteristik individu biologis yang dimiliki oleh karyawan berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan itu sendiri.

Secara teori penelitian ini diperkuat dengan pendapat Panggabean (2004) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor dan salah satunya yaitu karakteristik individu. Sesuai dengan Robbins (2008) karakteristik individu dibagi menjadi dua, yaitu karakteristik individu biografis dan karakteristik individu biologis.

Semakin tinggi tingkat karakteristik individu dalam bidang tugasnya akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya karakteristik individu yang rendah akan berdampak pula penurunan kinerja karyawan yang bersangkutan sehingga karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**c) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik ( $X_3$ ) terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan hasil uji t variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_3$ ) diperoleh signifikansi  $< (\alpha) 0,05$  sehingga variabel Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan diperolehnya hasil nilai signifikan t sebesar  $2,107 > 1,675$ . Berdasarkan analisis deskripsi dalam penelitian ini menunjukkan rata-rata jawaban item-item pada variabel Lingkungan Kerja Fisik adalah mayoritas cukup setuju yaitu dengan nilai *grand mean* sebesar 3,366. Hal ini berarti karyawan cenderung

setuju apabila lingkungan kerja fisik yang berada di PT. Gajah Tunggal, Tbk cukup berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Secara teori penelitian ini diperkuat dengan pendapat Fariz Ramanda (2013) mengemukakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan apabila lingkungan kerja fisik seperti: penerangan, warna, udara, musik, kebersihan, dan keamanan semakin baik, maka kinerja karyawan pun juga bertambah baik.

**d) Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_4$ ) terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan hasil uji t variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_4$ ) diperoleh signifikansi  $< (\alpha) 0,05$  sehingga variabel Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan diperolehnya hasil nilai signifikan t sebesar  $2,855 > 1,675$ . Berdasarkan analisis deskripsi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban item-item pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik adalah mayoritas setuju yaitu dengan nilai *grand mean* 3,987. Hal ini berarti karyawan cenderung setuju apabila lingkungan kerja non fisik yang berada di PT. Gajah Tunggal, Tbk berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan.

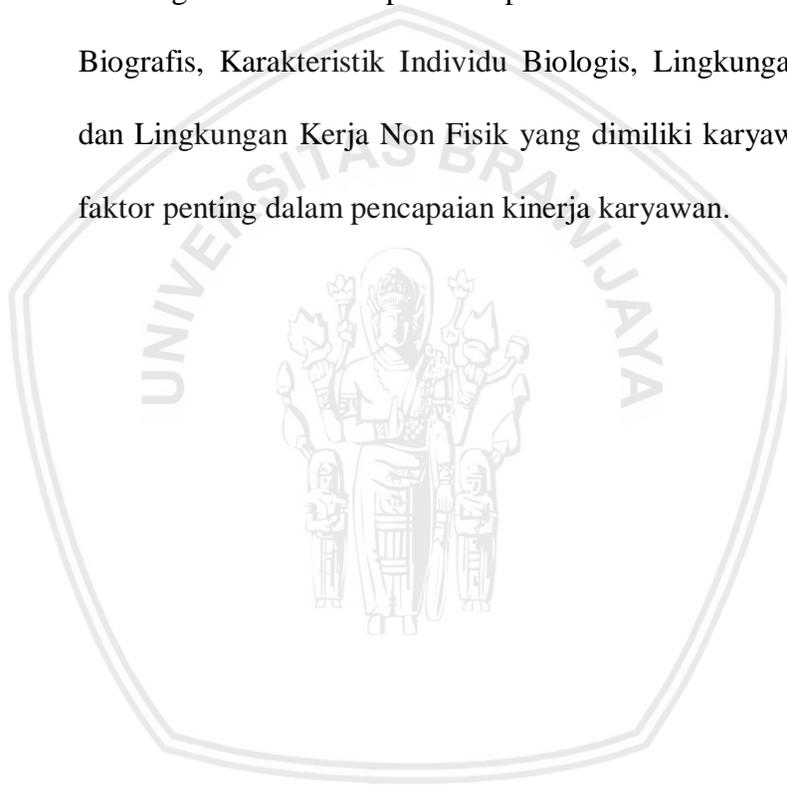
Secara teori penelitian ini diperkuat dengan pendapat Ardana (2012) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap produktivitas. Selain itu dikemukakan juga bahwa kondisi kerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja, dan fasilitas-fasilitas bantu yang mempercepat penyelesaian pekerjaan. Hal ini menunjukkan sistem lingkungan kerja yang baik mampu menjamin kinerja karyawan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan memperoleh sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan sehingga juga akan berdampak baik dan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan, karena lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja menjadi meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan tersebut meningkat juga. Lingkungan kerja yang baik dari mulai lingkungan fisik maupun non fisik memberikan dukungan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Hal ini menguatkan pandangan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

**e) Pengaruh Karakteristik Individu Biografis ( $X_1$ ), Karakteristik Individu Biologis ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja Fisik ( $X_3$ ), dan Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_4$ ) secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, variabel Karakteristik Individu Biografis ( $X_1$ ), Karakteristik Individu Biologis ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja Fisik ( $X_3$ ), dan Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_4$ ) memiliki nilai  $F < (\alpha) 0,05$  sehingga variabel Karakteristik Individu Biografis, Karakteristik Individu Biologis, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non-Fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Hasil penelitian ini juga menunjukkan korelasi antara Karakteristik Individu Biografis, Karakteristik Individu Biologis, Lingkungan Kerja Fisik, dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja kategori kuat. Selain itu berdasarkan nilai  $R^2$  diketahui bahwa variabel Karakteristik Individu Biografis ( $X_1$ ), Karakteristik Individu Biologis ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja Fisik ( $X_3$ ), dan Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_4$ ) memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja sebesar 0,672 (67,2%) dan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mega Ratna Sari (2016) yang mengemukakan bahwa karakteristik individu biografis, karakteristik individu biologis, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik secara simultan (bersama-sama) memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Karakteristik Individu Biografis, Karakteristik Individu Biologis, Lingkungan Kerja Fisik, dan Lingkungan Kerja Non Fisik yang dimiliki karyawan merupakan faktor penting dalam pencapaian kinerja karyawan.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel mana sajakah yang mempunyai pengaruh pada Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah variabel Karakteristik Individu Biografis ( $X_1$ ), Karakteristik Individu Biologis ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja Fisik ( $X_3$ ), dan Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_4$ ) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan pada perhitungan analisis regresi linear berganda, dapat diketahui:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa pengidentifikasian Karakteristik Individu Biografis pada PT. Gajah Tunggal, Tbk telah dilakukan dengan baik, sesuai dengan hasil *grand mean* yang dapat dilihat pada tabel distribusi frekuensi dan Kinerja Karyawan pada PT. Gajah Tunggal, Tbk berada dalam kategori tinggi.
2. Karakteristik Individu Biografis berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama terbukti atau diterima.

3. Karakteristik Individu Biologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis kedua terbukti atau diterima.
4. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga terbukti atau diterima.
5. Lingkungan Kerja Non-Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat terbukti atau diterima.
6. Karakteristik Individu Biografis, Karakteristik Individu Biologis, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non-Fisik berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kelima terbukti atau diterima.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Diharapkan pihak perusahaan yaitu PT. Gajah Tunggal, Tbk dapat memperhatikan latar belakang karyawan seperti usia, tingkat pendidikan dan masa jabatan karena variabel Karakteristik Individu Biografis

mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan, dapat diketahui dengan adanya lima item yang memiliki mean yang tinggi yaitu sebesar 4,1.

2. Diharapkan pihak perusahaan yaitu PT. Gajah Tunggal, Tbk untuk lebih memperhatikan pencahayaan, sirkulasi udara, dan kebersihan ruangan kerja karena melihat dalam penelitian ini, variabel yang memiliki hasil terendah adalah variabel Lingkungan Kerja Fisik. Hal ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk perusahaan agar terus meningkatkan kualitas pencahayaan, sirkulasi udara dan kebersihan ruangan kerja karena hal tersebut merupakan hal yang sangat penting agar kinerja karyawan semakin meningkat.
3. Saran bagi penelitian selanjutnya diharapkan hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian, dan sebagai bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan melakukan penelitian lebih dalam. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain di luar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Abdillah, Willy., Jogiyanto. 2015. *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Ahyari, Agus. 1994. *Manajemen Produksi: Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Amir, Mohammad Faisal. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan: Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ardana, I Komang, dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Casteter, Willam B, 1981. *The Personal Function In Education Administration*. MC Millan: Publishing New York
- Dwi Maya Sari. 2016. *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah)*. Skripsi FE IAIN diterbitkan.
- Fariz Ramanda Putra, 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang)*. Skripsi FIA UB diterbitkan.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS19*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich., Donnelly. 2003. *Organisasi (Perilaku, Struktur dan Proses)*. Edisi ke delapan Jilid Satu alih bahasa Nunuk Adiarni. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hurriyati, Ratih. 2010. *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Jain, N.K. 2005. *Organisational Behaviour*. Vol.1. New Delhi: Atlantic.

- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Lankeshwara P. 2016. A Study on The Impact of Workplace Environment on Employee's Performance: with Reference to The Brandix Intimate Apparel – Awissawella. *International Journal of Multidisciplinary Studies (IJMS)*. Vol. 3. No. 1. Hal. 47-56.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafrri. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Cetakan Dua. Edisi Dua. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mega Ratna Sari. 2016. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Karyawan di PT. Phillips Seafoods Indonesia*. Pasuruan, Jawa Timur. Skripsi FPIK UB diterbitkan.
- Mohyi, Ach. 2012. *Teori dan Perilaku Organisasi. Membentuk, Mengelola, Mendeteksi Kepribadian, Efektivitas dan Mengembangkan Organisasi*. Malang: UMMPress.
- Nitisemito, A. 1996. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Cetakan Sembilan. Edisi Ketiga. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Noor, Juliansyah. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen. Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ormrod, Jeanne Ellis. 2008. *Psikologi Pendidikan Membantu Siswa Tumbuh Dan Berkembang*. Edisi Keenam Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Putra Chairy. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tirta Raya Abadi Medan. *Majalah Ilmiah Politeknik Mandiri Bina Prestasi*. Vol. 6. No. 2 Hal. 253-259.
- Rivai, Veithzal., Deddy Mulyadi. 2011. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jilid 2. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Terjemahan oleh Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Buku 2. Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat.
- Sella Selvia Ananda. 2017. Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Mediator Motivasi Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di PT. Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 58. No. 1. Hal. 68. Diakses dari <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article.viewFile/2407/2802>. (diakses pada 19 November 2018).
- Simbolon, Hotman. 2009. *Statistika*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Supardi. 2005. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: UII Press.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kharisma Putra Utama.
- Swastha, Basu., Ibnu Sukotjo. 2007. *Pengantar Bisnis Modern*. Edisi 3. Yogyakarta: Liberty.

Tinika, Rr. 2012. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan. (Studi pada Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Sumber Pocong Kabupaten Bangkalan, Madura)*. Skripsi FIA UB diterbitkan.

#### INTERNET

Kementrian Keungan Republik Indonesia. *SDM Berkualitas, Modal Negara untuk Maju*. Diakses pada 15 November 2018, dari <https://www.kemenkeu.go.id/publikasi/berita/sdm-berkualitas-modal-negara-untuk-maju/>



## Lampiran 1. Surat Izin Penelitian



**PT GAJAH TUNGGAL Tbk**

WISMA HAYAM WURUK, 10th Floor.  
Jl. Hayam Wuruk 8, Jakarta 10120, Indonesia  
P.O. Box : 4283 Jakarta 11042

Cable : GAJAH TUNGGAL Jakarta  
Tel. : 3459431 (2 Lines)  
3459302 (2 Lines)  
3805916-20  
Fax. : 0062-(21)-3804908  
0062-(21)-3804878

Perihal : Konfirmasi permohonan izin riset/survey

Kepada : Ykh Dr. Mochammad Al Musadieg, MBA.

Ketua Jurusan Administrasi Bisnis

Fakultas Ilmu Administrasi

Universitas Brawijaya Malang

Assalamualaikum Wr Wb.

Dengan hormat berdasarkan Surat Nomor 16673/UN10.F03.12/PN/2018 tanggal 3 Desember 2018 perihal permohonan riset/survey bagi mahasiswa:

Nama : Gabrella Bunga Rahmawardani

NIM : 155030201111057

Jurusan : Ilmu Administrasi Bisnis

Bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut di atas dapat kami terima untuk melaksanakan survey di perusahaan kami pada mulai tanggal 25 Maret s/d 20 April 2019.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Wassalam.

Tangerang, 21 Maret 2019

  
PT GAJAH TUNGGAL Tbk.

Happy Darmawan  
DH Learning & Development  
PT. Gajah Tunggal, Tbk.

**Lampiran 2. Kuesioner**

**KUESIONER**  
**PENELITIAN SKRIPSI**  
**FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI UNIVERSITAS BRAWIJAYA**  
**MALANG**  
**2019**

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gajah Tunggal, Tbk”, dengan ini saya Gabrella Bunga Rahmawardani mahasiswi Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang, mengharapkan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini.

Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Keberhasilan penelitian ini sangat bergantung dari kerelaan dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk membantu mengisi angket atau daftar pernyataan yang telah disediakan. Semua jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan saya jamin kerahasiaannya, karena semata-mata hanya untuk kepentingan akademis dalam penyusunan skripsi.

Atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i, saya mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Gabrella Bunga Rahmawardani

## KUESIONER

### PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GAJAH TUNGGAL, TBK

No. Responden : .....

#### A. Identitas Responden

Nama : ..... (boleh tidak diisi)

Jenis Kelamin : Pilih salah satu dengan memberikan tanda *checklist* (√)

Laki-Laki     Perempuan

Status : Pilih salah satu dengan memberikan tanda *checklist* (√)

Kawin     Tidak Kawin

#### B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

- a. Kepada Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan jujur dan sebenarnya tentang keadaan yang dialami selama bekerja di perusahaan ini.
- b. Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom yang tersedia dan pilih satu jawaban yang sesuai dengan keadaan sebenarnya.
- c. Untuk diketahui, bahwa tidak ada pilihan jawaban yang menyatakan benar atau salah. Maka, seluruh pertanyaan berikut ini dijawab sesuai dengan 5 (lima) alternatif jawaban yang ada, yaitu:

- |   |                             |
|---|-----------------------------|
| 5 | : Sangat Setuju (SS)        |
| 4 | : Setuju (S)                |
| 3 | : Kurang Setuju (KS)        |
| 2 | : Tidak Setuju (TS)         |
| 1 | : Sangat Tidak Setuju (STS) |

### A. Karakteristik Individu Biografis (X<sub>1</sub>)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	<b>Usia</b>					
1.	Di usia saya saat ini, saya masih ingin untuk mencoba pekerjaan yang lain					
2.	Di usia saya saat ini, saya merasa masih ingin mengembangkan skill saya jika ada peluang di perusahaan lain					
3.	Usia saya saat ini mempengaruhi total kerja yang saya hasilkan					
4.	Di usia saya saat ini, saya sudah merasa cukup puas atas pencapaian kerja yang saya miliki					
	<b>Tingkat Pendidikan</b>					
1.	Seluruh karyawan di perusahaan ini harus berlatar belakang pendidikan SMA/ sederajat					
2.	Seluruh karyawan di perusahaan ini harus berlatar belakang pendidikan Diploma/ sederajat					
3.	Seluruh karyawan di perusahaan ini harus berlatar belakang pendidikan S1/ sederajat					
4.	Seluruh karyawan di perusahaan ini harus berlatar belakang pendidikan Pasca Sarjana/ sederajat					
	<b>Masa Jabatan</b>					
1.	Sebelum saya bekerja di perusahaan ini, saya pernah bekerja di perusahaan sejenis lainnya					
2.	Sebelum saya bekerja di perusahaan ini, saya merasa perlu memperoleh pengalaman dengan cara bekerja di perusahaan sejenis lainnya					
3.	Bekerja di perusahaan ini merupakan pengalaman kerja pertama saya					
4.	Saya sudah bekerja di perusahaan ini sekitar 5-10 tahun					

**B. Karakteristik Individu Biologis (X<sub>2</sub>)**

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Kemampuan</b>						
1.	Saya sangat memahami tugas dan kewajiban yang menjadi tanggung jawab saya karena pengalaman kerja yang saya miliki.					
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keahlian tanpa bantuan orang lain.					
3.	Kreativitas yang saya miliki membantu saya dalam melaksanakan dan menyelesaikan berbagai tugas yang diberikan.					
<b>Pembelajaran</b>						
1.	Tingkat ingin tahu yang saya miliki akan hal-hal baru yang ada pada pekerjaan cukup tinggi.					
2.	Saya orang yang terbuka apabila berkaitan dengan teknologi baru.					
<b>Kepribadian</b>						
1.	Saya menjalin komunikasi dengan unit kerja lainnya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang dikerjakan baik.					
2.	Saya tidak mudah gugup apabila berhadapan dengan hal-hal baru, terutama dalam metode baru.					

**c. Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>3</sub>)**

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Pencahayaan</b>						
1.	Pendistribusian cahaya di tempat kerja saya sudah merata.					
2.	Penerangan lampu di tempat kerja saya sudah cukup baik.					
<b>Sirkulasi Udara</b>						
1.	Sirkulasi udara di tempat kerja saya sudah cukup baik.					
2.	Suhu udara di dalam ruangan kerja saya sudah cukup baik sehingga saya tidak merasa terganggu.					

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	<b>Kebersihan</b>					
1.	Kebersihan dan tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi, dll tersusun rapi di ruangan saya.					
2.	Kebersihan di lingkungan tempat kerja saya terjamin.					

#### D. Lingkungan Kerja Non Fisik (X<sub>4</sub>)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	<b>Hubungan Baik dengan Bawahan</b>					
1.	Adanya komunikasi dua arah (atasan dan bawahan) tentang segala sesuatu yang berhubungan dengan tugas.					
2.	Adanya kebebasan yang diberikan kepada bawahan untuk memberi pendapat dan masukan dalam penyelesaian tugas.					
	<b>Hubungan Baik dengan Teman Sekerja</b>					
1.	Saya termasuk orang yang mudah bersosialisasi dengan rekan kerja.					
2.	Bila terjadi kesalahpahaman dengan rekan kerja dapat diselesaikan dengan penuh kekeluargaan.					
3.	Hubungan saya dengan seluruh karyawan di perusahaan terjalin harmonis.					
	<b>Hubungan Baik antar Atasan</b>					
1.	Adanya perhatian berupa motivasi yang serig diberikan oleh atasan membuat saya menjadi bersemangat dalam bekerja.					
2.	Atasan memiliki hubungan yang baik dengan semua karyawan tanpa membeda-bedakan status kepegawaian.					
3.	Atasan memberikan uraian tugas yang dapat dipahami oleh karyawan.					

**E. Kinerja Karyawan (Y)**

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	<b>Kualitas</b>					
1.	Saya mengerjakan pekerjaan saya dengan menghasilkan mutu yang diharapkan perusahaan.					
2.	Kerapihan yang saya hasilkan sesuai dengan standar yang diharapkan perusahaan.					
3.	Saya mengerjakan pekerjaan saya dengan baik dan teliti demi majunya perusahaan.					
	<b>Kuantitas</b>					
1.	Saya mampu menyelesaikan tugas lebih besar dari jumlah yang telah ditentukan.					
2.	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah yang telah ditentukan.					
3.	Saya mampu menyelesaikan tugas lebih kecil dari jumlah yang telah ditentukan.					
	<b>Ketepatan</b>					
1.	Saya mampu menyelesaikan tugas lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan.					
2.	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.					
3.	Saya menyelesaikan tugas lebih lambat dari waktu yang telah ditentukan.					

**Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**  
Variabel Karakteristik Individu Biografis ( $X_1$ )

**Correlations**

		TX1
X1.1.1	Pearson Correlation	,835**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
X1.1.2	Pearson Correlation	,806**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
X1.1.3	Pearson Correlation	,790**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
X1.1.4	Pearson Correlation	,821**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
X1.2.1	Pearson Correlation	,827**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
X1.2.2	Pearson Correlation	,780**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
X1.2.3	Pearson Correlation	,883**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
X1.2.4	Pearson Correlation	,748**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
X1.3.1	Pearson Correlation	,826**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
X1.3.2	Pearson Correlation	,802**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
X1.3.3	Pearson Correlation	,782**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
X1.3.4	Pearson Correlation	,877**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,954	12

Variabel Karakteristik Individu Biologis ( $X_2$ )

## Correlations

		TX2
X2.1.1	Pearson Correlation	,734**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
X2.1.2	Pearson Correlation	,836**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
X2.1.3	Pearson Correlation	,846**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
X2.2.1	Pearson Correlation	,901**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
X2.2.2	Pearson Correlation	,868**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
X2.3.1	Pearson Correlation	,857**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
X2.3.2	Pearson Correlation	,805**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

## Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,920	7

Variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_3$ )

## Correlations

		TX3
X3.1.1	Pearson Correlation	,817**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
X3.1.2	Pearson Correlation	,891**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
X3.2.1	Pearson Correlation	,838**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
X3.2.2	Pearson Correlation	,861**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
X3.3.1	Pearson Correlation	,741**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
X3.3.2	Pearson Correlation	,900**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,907	6



Variabel Lingkungan Kerja Non-Fisik ( $X_4$ )

## Correlations

		TX4
X4.1.1	Pearson Correlation	,741**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
X4.1.2	Pearson Correlation	,805**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
X4.2.1	Pearson Correlation	,881**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
X4.2.2	Pearson Correlation	,904**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
X4.2.3	Pearson Correlation	,841**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
X4.3.1	Pearson Correlation	,801**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
X4.3.2	Pearson Correlation	,873**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
X4.3.3	Pearson Correlation	,863**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

## Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,939	8

## Variabel Kinerja Karyawan (Y)

## Correlations

		TY
Y1.1.1	Pearson Correlation	,712**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
Y1.1.2	Pearson Correlation	,807**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
Y1.1.3	Pearson Correlation	,845**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
Y1.2.1	Pearson Correlation	,727**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
Y1.2.2	Pearson Correlation	,865**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
Y1.2.3	Pearson Correlation	,897**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
Y1.3.1	Pearson Correlation	,894**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
Y1.3.2	Pearson Correlation	,877**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55
Y1.3.3	Pearson Correlation	,849**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	55

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,942	9

## Lampiran 4. Frekuensi Jawaban Responden

Variabel Karakteristik Individu Biografis

**x1.1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	7.3	7.3	7.3
	3	4	7.3	7.3	14.5
	4	42	76.4	76.4	90.9
	5	5	9.1	9.1	100.0
Total		55	100.0	100.0	

**x1.1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.6	3.6	3.6
	3	5	9.1	9.1	12.7
	4	38	69.1	69.1	81.8
	5	10	18.2	18.2	100.0
Total		55	100.0	100.0	

**x1.1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.6	3.6	3.6
	3	4	7.3	7.3	10.9
	4	37	67.3	67.3	78.2
	5	12	21.8	21.8	100.0
Total		55	100.0	100.0	

**x1.1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	5.5	5.5	5.5
	3	1	1.8	1.8	7.3
	4	45	81.8	81.8	89.1
	5	6	10.9	10.9	100.0
Total		55	100.0	100.0	

**x1.2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	7.3	7.3	7.3
	3	1	1.8	1.8	9.1
	4	46	83.6	83.6	92.7
	5	4	7.3	7.3	100.0
Total		55	100.0	100.0	

**x1.2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.6	3.6	3.6
	3	3	5.5	5.5	9.1
	4	35	63.6	63.6	72.7
	5	15	27.3	27.3	100.0
Total		55	100.0	100.0	

**x1.2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	5.5	5.5	5.5
	3	3	5.5	5.5	10.9
	4	42	76.4	76.4	87.3
	5	7	12.7	12.7	100.0
Total		55	100.0	100.0	

**x1.2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.8	1.8	1.8
	3	4	7.3	7.3	9.1
	4	42	76.4	76.4	85.5
	5	8	14.5	14.5	100.0
Total		55	100.0	100.0	

**x1.3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	5.5	5.5	5.5
	3	4	7.3	7.3	12.7
	4	37	67.3	67.3	80.0
	5	11	20.0	20.0	100.0
Total		55	100.0	100.0	

**x1.3.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.6	3.6	3.6
	3	4	7.3	7.3	10.9
	4	38	69.1	69.1	80.0
	5	11	20.0	20.0	100.0
Total		55	100.0	100.0	

**x1.3.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.6	3.6	3.6
	3	5	9.1	9.1	12.7
	4	34	61.8	61.8	74.5
	5	14	25.5	25.5	100.0
Total		55	100.0	100.0	

**x1.3.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	5.5	5.5	5.5
	3	3	5.5	5.5	10.9
	4	34	61.8	61.8	72.7
	5	15	27.3	27.3	100.0
Total		55	100.0	100.0	

## Variabel Karakteristik Individu Biologis

x2.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	5.5	5.5	5.5
	3	6	10.9	10.9	16.4
	4	18	32.7	32.7	49.1
	5	28	50.9	50.9	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

x2.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.8	1.8	1.8
	3	8	14.5	14.5	16.4
	4	41	74.5	74.5	90.9
	5	5	9.1	9.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

x2.1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.8	1.8	1.8
	3	9	16.4	16.4	18.2
	4	38	69.1	69.1	87.3
	5	7	12.7	12.7	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

**x2.2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	5.5	5.5	5.5
	3	8	14.5	14.5	20.0
	4	36	65.5	65.5	85.5
	5	8	14.5	14.5	100.0
Total		55	100.0	100.0	

**x2.2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.6	3.6	3.6
	3	10	18.2	18.2	21.8
	4	38	69.1	69.1	90.9
	5	5	9.1	9.1	100.0
Total		55	100.0	100.0	

**x2.3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.6	3.6	3.6
	3	5	9.1	9.1	12.7
	4	38	69.1	69.1	81.8
	5	10	18.2	18.2	100.0
Total		55	100.0	100.0	

**x2.3.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.6	3.6	3.6
	3	10	18.2	18.2	21.8
	4	35	63.6	63.6	85.5
	5	8	14.5	14.5	100.0
Total		55	100.0	100.0	

Variabel Lingkungan Kerja Fisik

**x3.1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.6	3.6	3.6
	3	5	9.1	9.1	12.7
	4	41	74.5	74.5	87.3
	5	7	12.7	12.7	100.0
Total		55	100.0	100.0	

**x3.1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.8	1.8	1.8
	3	6	10.9	10.9	12.7
	4	42	76.4	76.4	89.1
	5	6	10.9	10.9	100.0
Total		55	100.0	100.0	

**x3.2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.8	1.8	1.8
	3	4	7.3	7.3	9.1
	4	41	74.5	74.5	83.6
	5	9	16.4	16.4	100.0
Total		55	100.0	100.0	

**x3.2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.6	3.6	3.6
	4	47	85.5	85.5	89.1
	5	6	10.9	10.9	100.0
Total		55	100.0	100.0	

**x3.3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.6	3.6	3.6
	3	10	18.2	18.2	21.8
	4	29	52.7	52.7	74.5
	5	14	25.5	25.5	100.0
Total		55	100.0	100.0	

**x3.3.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.6	3.6	3.6
	4	44	80.0	80.0	83.6
	5	9	16.4	16.4	100.0
Total		55	100.0	100.0	

Variabel Lingkungan Kerja Non-Fisik

**x4.1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.6	3.6	3.6
	3	5	9.1	9.1	12.7
	4	44	80.0	80.0	92.7
	5	4	7.3	7.3	100.0
Total		55	100.0	100.0	

**x4.1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.8	1.8	1.8
	3	8	14.5	14.5	16.4
	4	41	74.5	74.5	90.9
	5	5	9.1	9.1	100.0
Total		55	100.0	100.0	

## Variabel Kinerja Karyawan

y1.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.8	1.8	1.8
	3	10	18.2	18.2	20.0
	4	38	69.1	69.1	89.1
	5	6	10.9	10.9	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

y1.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	5.5	5.5	5.5
	3	5	9.1	9.1	14.5
	4	42	76.4	76.4	90.9
	5	5	9.1	9.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

y1.1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.8	1.8	1.8
	3	2	3.6	3.6	5.5
	4	46	83.6	83.6	89.1
	5	6	10.9	10.9	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

y1.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.8	1.8	1.8
	3	4	7.3	7.3	9.1
	4	46	83.6	83.6	92.7
	5	4	7.3	7.3	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

**y1.2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.8	1.8	1.8
	3	4	7.3	7.3	9.1
	4	43	78.2	78.2	87.3
	5	7	12.7	12.7	100.0
Total		55	100.0	100.0	

**y1.2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.8	1.8	1.8
	3	4	7.3	7.3	9.1
	4	42	76.4	76.4	85.5
	5	8	14.5	14.5	100.0
Total		55	100.0	100.0	

**y1.3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.8	1.8	1.8
	3	5	9.1	9.1	10.9
	4	42	76.4	76.4	87.3
	5	7	12.7	12.7	100.0
Total		55	100.0	100.0	

**y1.3.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.8	1.8	1.8
	3	5	9.1	9.1	10.9
	4	40	72.7	72.7	83.6
	5	9	16.4	16.4	100.0
Total		55	100.0	100.0	

## y1.3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.8	1.8	1.8
3	5	9.1	9.1	10.9
4	39	70.9	70.9	81.8
5	10	18.2	18.2	100.0
Total	55	100.0	100.0	

## Lampiran 5. Uji Asumsi Klasik

## Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,820 <sup>a</sup>	,672	,645	2,447

a. Predictors: (Constant), LK Non Fisik, KI Biologis, LK Fisik, KI Biografis

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	KI Biografis	,954	1,048
	KI Biologis	,973	1,028
	LK Fisik	,961	1,041
	LK Non Fisik	,934	1,071

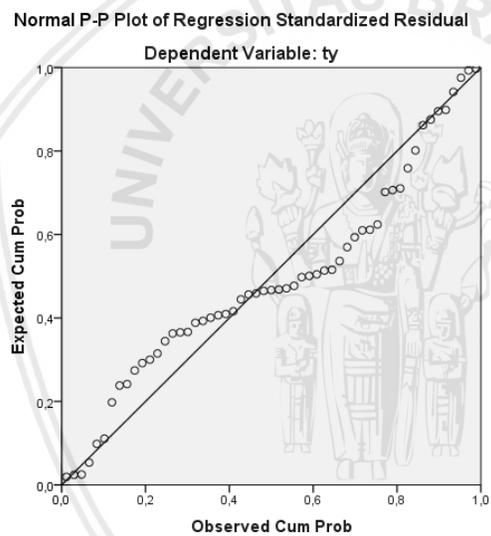
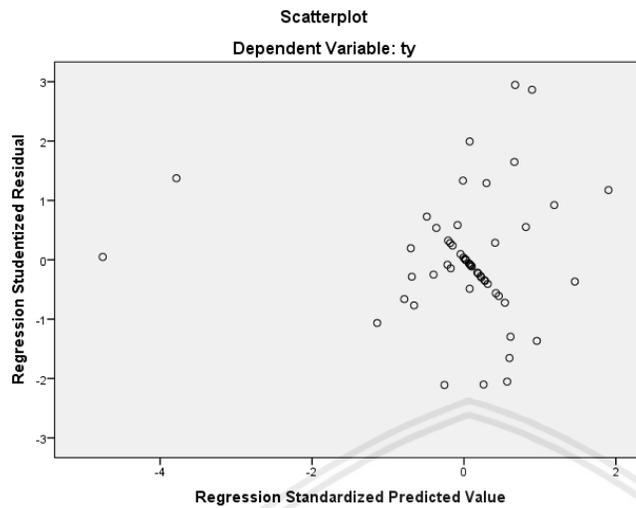
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Standardized Residual
N	55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	
Mean	,0000000
Std. Deviation	,96225047
Most Extreme Differences	
Absolute	,068
Positive	,068
Negative	-,055
Kolmogorov-Smirnov Z	,505
Asymp. Sig. (2-tailed)	,961

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



## Lampiran 6. Regresi Linier Berganda

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,820 <sup>a</sup>	,672	,645	2,447

a. Predictors: (Constant), LK Non Fisik, KI Biologis, LK Fisik, KI Biografis

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	612,306	4	153,076	25,564	,000 <sup>a</sup>
	Residual	299,403	50	5,988		
	Total	911,709	54			

a. Predictors: (Constant), LK Non Fisik, KI Biologis, LK Fisik, KI Biografis

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,832	3,405		,832	,410
	KI Biografis	,170	,082	,265	2,072	,043
	KI Biologis	,274	,123	,261	2,219	,031
	LK Fisik	,315	,150	,227	2,107	,040
	LK Non Fisik	,303	,106	,270	2,855	,006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



## Lampiran 7. Curriculum Vitae



### GABRELLA BUNGA RAHMAWARDANI

College Student

#### Contact

☎ : +6281299151616

✉ : gabrella.bunga@yahoo.co.id

📍 : Tangerang, Indonesia

#### Profile

A self-motivated, reliable, responsible and able to listen effectively when solving a problem. My curiosity was high that's why I always enthusias to learn new experience and undertake new challenges.

#### Languages

Bahasa Indonesia ●●●●●●●●

English ●●●●●●

#### Experience

Admin Staff of Espriex Business Model and Lean Competition in ASEAN **2016-2017**

- Organize and make a schedule appointments, plan meetings
- Organize and provide documents, reports, and information
- Sort and distribute mail

Event of Mabut Charity **2017**

- Create a concept and rundown for this event
- Setting up venues for event
- Ensuring the venue is organized

Creative Staff of Jambore Jazz Kampus FIA UB **2017**

- Creating and generating attention-grabbing ideas for this event
- Finding vendors to work with
- Dealing with vendors by puts the negotiation skills for the compatible funds

General Affair Staff Internship of PT. Astra International, Tbk - AUTO 2000 cabang Pasar Kemis **2018**

- Entering time and attendance employee
- Maintains employee information by entering and updating employment and status-change data

#### Education

Kutabumi 1 Elementary School PASAR KEMIS, INDONESIA **2003-2009**

Al-Ijtihad 1 Junior High School TANGERANG, INDONESIA **2009-2012**

4 Senior High School TANGERANG, INDONESIA **2012-2015**

Brawijaya University Faculty Administration of Science, Major of Business Administration, Human Resource Development Concentration MALANG, INDONESIA **2015**

#### Interests

- Traveling
- Photography
- Fashion
- Search some inspirations on Pinterest
- Home Decor

#### Personal Skills

- Team work
- Commitment
- Communication
- Presentation Skills
- Problem Solving
- Strategic Planning