

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Pada Karyawan PT Tigaraksa Satria Tbk Cabang Malang)

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar sarjana Pada
Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

AGUSTYA HARISKI NISAKUROHMA

NIM. 145030201111025



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
MALANG
2018**

TANDA PENGESAHAN

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

Hari :Senin

Tanggal : 04 Juni 2018

Pukul : 09.15 WIB

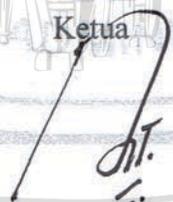
Skripsi atas nama :Agustya Hariski Nisakuroha

Judul :“Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Tigaraksa Satria Cabang Malang)”

Dan dinyatakan
LULUS

MAJELIS PENGUJI

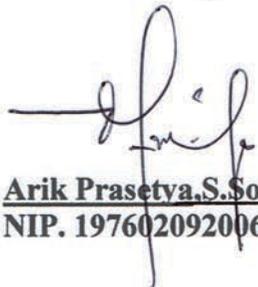
Ketua



Prof. Dr. Bambang Swasto Sunuharyo,ME

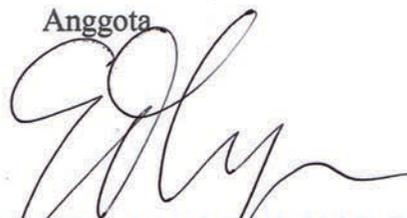
NIP. 19450408 19730 2 1

Anggota



Arik Prasetya,S.Sos., M.Si
NIP. 197602092006041001

Anggota



Edlyn Khurotul Aini, SAB, MAB, MBA
NIP. 2013048705312001

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam makalah 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 terbukti terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang 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, Mei 2018



Agustya Harisli Nisakurohma
NIM. 145030201111025



CURICULLUM VITAE

Nama : Agustya Hariski Nisakurohma
Nomor Induk Mahasiswa : 145030201111025
Tempat dan Tanggal Lahir : Malang, 27 agustus 1996
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
No. Handphone : 082245364354
e-mail : tyanisa2708@gmail.com
Alamat : Jalan Pahlawan 288 RT 3 RW 3
Balearjosari Blimbing Kota Malang
Riwayat Pendidikan : a) SDN Arjosari 1 2002 – 2008
b) SMP Negeri 20 Malang 2008 – 2011
c) SMA Negeri 9 Malang 2011 – 2014
d) Universitas Brawijaya 2014 – 2018



KATA PENGANTAR

Penulis mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya, sehingga dapat diselesaikannya penulisan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**”. Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis (S.AB) pada Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Skripsi ini, penulis mendapatkan bantuan dari beberapa pihak terkait. Untuk itu, ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya penulis sampaikan kepada semua pihak yang telah membantu terwujudnya penulisan Skripsi ini. Penghargaan yang tinggi dihanturkan terutama kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono, M.S., selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya
2. Bapak Dr. Mochammad Al Musadieg, M.B.A., selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya
3. Bapak Mohammad Iqbal, S.Sos., M.IB., D.B.A., selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya
4. Ibu Nila Firdausi Nuzula, Ph.D selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya

5. Bapak Prof. Dr. Bambang Swasto Sunuharyo, ME selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk membimbing, mengarahkan, dan memberi dorongan kepada penulis dalam penyusunan Skripsi
6. Ibu Rintik Firdiana beserta jajaran staf dan seluruh karyawan PT Tigaraksa Satria Tbk yang telah memberikan izin, pengarahan, dan membantu selama berlangsungnya proses penelitian Skripsi
7. Kedua orang tua, adik dan seluruh keluarga besar yang tidak henti memberi memberi doa dan motivasi.
8. Seluruh Dosen Pengajar Jurusan Administrasi Bisnis yang telah memberikan ilmu pada penulissemasukuliah
9. Tim Oppa dan Koko sentris serta teman-teman terdekat penulis yang selama ini telah banyak memberi semangat dan dukungan.
10. Bagi semua pihak yang telah membantu penulis dan ikut berkontribusi dalam menyelesaikan Skripsi ini

Semoga semua yang disebutkan diatas mendapat imbalan kebaikan di duniadan di akhirat dari Allah SWT.Aamiin.

Akhir kata, penulis menyadari karya ilmiah ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, sumbang saran dan kritik dari pembaca sangat diharapkan untuk penyempurnaan penelitian lebih lanjut.

Malang, Mei 2018

Penulis

RINGKASAN

Agustya Hariski Nisakurohma, 2018, **Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT Tigaraksa Satria Tbk Cabang Malang)**, Prof. Dr. Bambang Swasto Sunuharyo, ME

Dalam suatu organisasi terdapat berbagai sumber daya sebagai penggerak aktivitasnya, namun sumber daya manusia memegang peran penting dalam pencapaian keberhasilan. Pada masa kompetitif saat ini, organisasi mulai menyadari bahwa partisipasi para karyawan yang mau bekerja melebihi tugas formal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan efektifitas organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Data penelitian di peroleh melalui wawancara dengan pihak perusahaan serta penyebaran kuesioner kepada 50 karyawan PT Tigaraksa Satria Tbk dan menggunakan analisis Regresi Linear Berganda.

Hasil penelitian menunjukkan Karakteristik individu dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Namun Karakteristik Individu secara parsial lebih berpengaruh besar terhadap Kinerja Karyawan dibandingkan dengan Lingkungan Kerja. Hasil penelitian ini untuk menjawab hipotesis terdapat hubungan yang signifikan Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan menggunakan uji t dari nilai ttabel = 2,012 dengan tingkat signifikan lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Nilai R Square sebesar 0,415 dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel X (Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah sedang. Nilai R Square sebesar 0,415 atau 41,5% menjelaskan besarnya pengaruh variabel X (Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Nilai R Square di atas dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh variabel X terhadap Y adalah sebesar 41,5%, sedangkan sisanya 58,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

SUMMARY

AgustyaHariskiNisakurohma, 2018, *The Impact of Individual Characteristic and Environment Work Generation Toward Performance Employees (Study on Employees PT Tigaraksa Satria Tbk)*, Prof. Dr. Bambang Swasto Sunuharyo, ME

In an organization there are some resources as their controller of its daily basis, but the human resources hold the most important role in its successful achievements. In this competitive era, organization starts to realize that the employers' participations in which eager to work harder than their formal jobs are needed to increase the effectiveness of the organization.

This research aim to to know influence of Environmental and Individual Characteristic of Activity to Performance Employees. Data Research in obtaining to through interview with company side and also spreading of kuesioner to 50 PT Tigaraksa Satria Tbk employees and Analysis Doubled Linear Regression.

Result of research show Environmental and individual Characteristic of Job by together have an effect on to Performance Employees. But Individual Characteristic by parsial more big having an effect on to Performance Employees compared to Environment Work. Result of research with correlation express there are relation which is signifikan, that X1 (Individual Characteristic) and X2 (Environmental work) to Y (Performance Employees) by using test of t value of $t_{tabel} = 2,012$ with storey level of signifikan smaller than value = 0,05. Value of R equal to 0,415 can be interpreted that relation between variable of X (Environmental and Individual Characteristic of Activity) to variable of Y (Performance Employees) is average. Assess R Square equal to 0,415 or 41,5% explaining the level of influence of variable of X (Environmental and Individual Characteristic of Activity) to variable of Y (Performance Employees). Assess R Square above can be interpreted that level of influence of variable of X to Y is equal to 41,5%, while the rest 58,5% influenced by other variable outside accurate variable in this research.

Keywords: Individual Characteristic, Environment Work, Performance Employees

DAFTAR ISI

MOTTO	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
RINGKASAN	vi
SUMMARY	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan masalah.....	5
C. Tujuan penelitian.....	5
D. Kegunaan penelitian.....	6
E. Sistematika Penulisan	7
II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. TINJAUAN EMPIRIS	
1. Penelitian Terdahulu	9
B. TINJAUAN TEORITIS	
1. Karakteristik Individu	15
2. Lingkungan Kerja.....	20
3. Kinerja Karyawan	27
C. Keterkaitan Antar Variabel.....	29
D. Model Konsep.....	30
E. Hipotesis	31
III. METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	32
B. Lokasi Penelitian.....	32
C. Populasi dan Sampel	33
D. Teknik Pengumpulan Data	33
E. Variabel dan Definisi Operasional	34
F. Skala Pengukuran	39
G. Uji Instrumen Penelitian	40
H. Hasil Uji Instrumen Pra Penelitian	41
I. Metode Analisis data	44
J. Uji Hipotesis	46

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran umum perusahaan	47
B. Gambaran umum responden	55
C. Hasil Analisis Data Deskriptif	59
D. Hasil Analisis Data Inferensial	70
E. Hasil Uji Hipotesisi	76
F. Pembahasan	77

V. PENUTUP

A. Kesimpulan.....	81
B. Saran	82

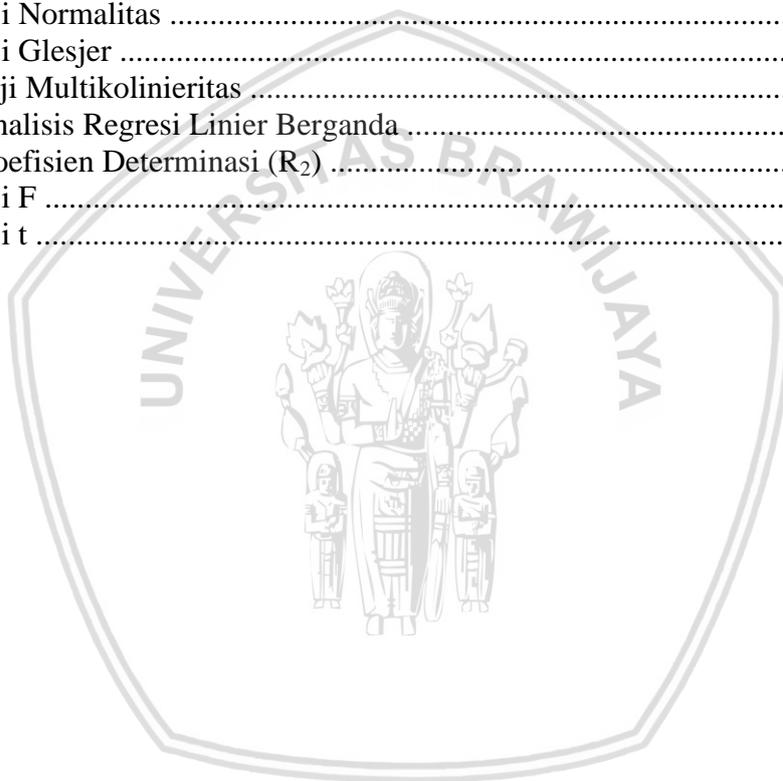
DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

No	Nama Tabel	Halaman
2.1	Penelitian Terdahulu	12
3.1	Konsep, Variabel, Indikator dan Item Penelitian	38
3.2	Hasil Uji Validitas	42
3.3	Hasil Uji Reliabilitas	43
4.1	Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
4.2	Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	55
4.3	Gambaran Responden Berdasarkan Umur	56
4.4	Gambaran Responden Berdasarkan Lama Bekerja	57
4.5	Distribusi frekuensi item X_1	58
4.6	Distribusi frekuensi item X_2	62
4.7	Distribusi frekuensi item Y	65
4.8	Hasil Uji Normalitas	70
4.9	Hasil Uji Glesjer	69
4.10	Hasul Uji Multikolinieritas	72
4.11	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	73
4.12	Hasil Koefisien Determinasi (R_2)	74
4.13	Hasil Uji F	75
4.14	Hasil Uji t	76



DAFTAR GAMBAR

No	Nama Gambar	Halaman
2.1	Model Konsep.....	30
2.2	Model Hipotesis.....	31
4.1	Logo Perusahaan	48
4.2	Struktur Organisasi	48
4.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas	70



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan adalah seluruh individu mulai dari bawahan sampai dengan atasan, yang bekerja dan menjadi anggota dalam perusahaan. Manusia merupakan penggerak setiap proses pekerjaan yang ada didalam perusahaan. Secanggih apapun alat atau mesin yang digunakan dalam proses bisnis perlu adanya manusia untuk mengoperasikannya dan mengontrolnya agar bekerja sesuai keinginan, maka dari itu sumber daya manusia tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya dan merupakan salah satu faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya (Nopiani:2014). Berdasarkan hal itu banyak perusahaan berusaha meningkatkan kinerja sumber daya manusia agar para pegawai dapat menjalankan aktivitas kerjanya dengan lebih baik dan optimal.

Keberadaan manusia merupakan sumber daya yang paling istimewa, keistimewaan yang ada pada manusia adalah satu-satunya sumber daya di dalam perusahaan yang mempunyai pikiran, perasaan, dan kepribadian yang berbeda-beda. Kepribadian karyawan yang berbeda-beda menjadikan karyawan mempunyai ciri khas tersendiri sehingga membentuk suatu karakteristik individu pada karyawan (Husein;2012). Baik buruknya karakteristik individu karyawan tergantung bagaimana mereka mengaplikasikannya.

Perbedaan karakteristik individu dapat menerangkan penyebab berbedanya kinerja karyawan yang satu dengan yang lain. Karakteristik merupakan ciri, tabiat,

kebiasaan atau sifat yang membedakan seseorang dengan yang lain serta berkemampuan dalam mengarahkan tindakan seorang individu. Menurut Hasibuan (2009:55) karakteristik individu merupakan sifat pembawaan seseorang yang dapat diubah dengan lingkungan atau pendidikan.

Karakteristik dalam karyawan yang baik akan mudah beradaptasi lingkungan tempat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2002:183). Lingkungan kerja sangat berperan penting dalam menciptakan suatu dorongan kepada karyawan agar dapat meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan yang bisa menghambat tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2009:21), Lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik.

Peusahaan yang berorientasi pada tujuan biasanya memantau perkembangan kinerja karyawannya, Mangkunegara (2007:67) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Siagian (2002:286) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Manusia dalam menyelesaikan suatu pekerjaan memiliki cara yang berbeda antar individu. Mereka bertindak dan berperilaku karena didorong berbagai macam kebutuhan yang merupakan pernyataan dalam diri seseorang sehingga menyebabkan berusaha mencapainya sebagai tujuan atau hasil (Mangkunegara:2007). Pengambilan tindakan ini bisa dikarenakan karakteristik individu yang memang berbeda tiap orang. Pandangan atau cara penilaian orang akan lingkungan kerja pun menjadikan kinerja antar karyawan bisa berbeda. Hal-hal diatas yang bisa berpengaruh pada tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan.

Mengamati, menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan saat ini tidak diperlukan diseluruh tingkat dan proses bisnis. Salah satu proses penting adalah pendistribusian barang dan perluasan area pemasaran untuk mempertahankan laju hidup sebuah perusahaan (Nopiani:2014). Perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang produksi saat ini lebih banyak memilih proses pemasaran dilakukan oleh pihak kedua atau biasa disebut distributor. Salah satu distributor yang cukup besar di Indonesia ada PT Tigaraksa Satria Tbk. Perusahaan ini merupakan anak perusahaan dari PT Tigaraksa yang bergerak dalam bidang distribusi dan pemasaran. Perusahaan yang kini memiliki kantor cabang hampir di seluruh pelosok Indonesia telah bekerja sama dengan banyak perusahaan produsen diantaranya PT Sarihusada sebagai produsen susu formula dan PT Yupi Indo sebagai produsen makanan ringan.

Proses pemasaran yang panjang mengharuskan adanya koordinasi yang baik antara atasan dan bawahan. Perbedaan cara mwnyikapi masalah dan menyelesaikan tugas dari pembawaan atau karakter masing masing individu

menjadi salah satu kendala karyawan untuk menghasilkan output yang optimal. Kurangnya toleransi terhadap sesama dan merasa menjadi yang paling benar dalam setiap pengambilan keputusan menjadi salah satu contoh masalah yang sering muncul juga. Para manajer tingkat atas yang kurang mengetahui keadaan konsumen atau outlet yang menjadi sumber penghasilan sering kali menekan para karyawan untuk meningkatkan nilai beli atau penetapan tanggal jatuh tempo yang terlalu dekat. Perselisihan tersebut yang sering mengganggu jalannya proses bisnis dan membuat kinerja para karyawan terganggu karena merasa tertekan dan tidak nyaman.

Tingkat pendidikan yang rendah dan pola pikir yang sederhana juga berpengaruh pada tinggi rendahnya kinerja karyawan. Keadaan ruang kerja yang tidak sepadan seperti letak pendingin ruangan, arah datangnya sinar, sikap untuk saling menjaga kebersihan. Perlu adanya kontrol dari pihak manajemen puncak, sikap saling menghargai dan penciptaan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan untuk meningkatkan dan menstabilkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut penulis tertarik untuk mengangkat judul skripsi ***"Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Tigaraksa Satria Tbk Kantor Cabang Malang)"***

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan beserta uraian mengenai konflik yang terjadi, rumusan masalah yang diambil penulis adalah :

1. Bagaimana deskripsi Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan di dalam PT Tigaraksa Satria Cabang Malang?
2. Adakah pengaruh signifikan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan?
3. Adakah pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan?
4. Apakah Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap Kinerja Karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diambil maka tujuan penelitian adalah :

1. Mendeskripsikan Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan di dalam PT Tigaraksa Satria Cabang Malang.
2. Mengetahui dan menjelaskan adanya pengaruh signifikan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.
3. Mengetahui dan menjelaskan adanya pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja secara signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis :

- a. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang sejauh mana pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tigaraksa Satria Tbk cabang Malang
- b. Selain itu memberikan kontribusi sebagai bahan referensi untuk penelitian sejenis.

2. Kegunaan Praktis :

- a. Dengan adanya penelitian mengenai sejauh mana pengaruh karakteristik individu, lingkungan kerja fisik, dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tigaraksa Satria Tbk Cabang Malang, maka akan diketahui faktor-faktor apa saja yang bisa mempengaruhi Kinerja secara signifikan yang dapat digunakan sebagai salah satu dasar pertimbangan dalam pengambilan keputusan.
- b. Sekaligus sebagai saran dan masukan kepada PT Tigaraksa Satria Tbk Cabang Malang dalam hal pemerhatian tingkat kinerja karyawan dan lingkungan kerja karyawan baik fisiknya maupun non fisiknya.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara keseluruhan dalam penulisan skripsi. Adapun sistematika penulisan adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian yang terdiri dari kegunaan teoritis dan kegunaan praktis serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini terdiri atas tinjauan empiris dan tinjauan teoritis. Tinjauan empiris berisi penelitian terdahulu, sedangkan tinjauan teoritis yang dicantumkan antara lain pengertian karakteristik individu, pengertian lingkungan kerja, pengertian kinerja karyawan. Bab ini juga menyantumkan tentang hubungan antar variabel, model konsep dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, serta metode analisis.

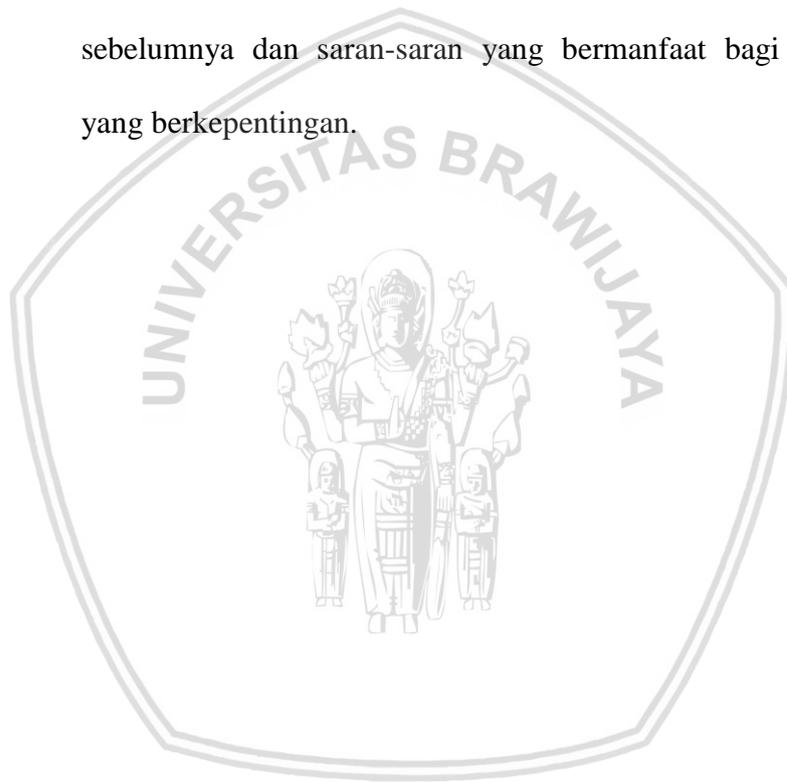
BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi gambaran umum perusahaan dan responden, hasil analisis dan pembahasan deskriptif variabel yang terdiri dari : analisis dan pembahasan karakteristik individu,

analisis dan pembahasan lingkungan kerja, analisis dan pembahasan kinerja karyawan, dan pembahasan pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan yang dapat di ambil dari uraian di bab sebelumnya dan saran-saran yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Empiris

1. Penelitian terdahulu

Setiap penelitian memiliki landasan yang menjadi dasar atau acuan yang diperoleh dari penelitian terdahulu serta teori lain yang mendukung. Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan beberapa hasil penelitian sebelumnya diantaranya:

a. Setiawan (2013)

Judul penelitian dengan responden 60 serta menggunakan analisis regresi linier berganda ini adalah “Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Awetama Bina Reksa”. Hasil dari penelitian ini adalah uji T diperoleh t-hitung, karakteristik individu (X1) -1.358 dengan taraf signifikan 0.130, yang artinya karakteristik individu (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, karena tidak sesuai dengan hipotesis pada $\alpha < 5\%$. lingkungan kerja (X2) 6.643 dengan taraf signifikan 0.000, berarti lingkungan kerja (X2) secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena sesuai dengan hipotesis ρ pada $\alpha < 5\%$. Uji F diperoleh sebesar 27.273 atau dengan probabilitas signifikan 0.000 yang lebih kecil dari pada tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$ dan ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R²) sebesar 0.471, hal ini menunjukkan

bahwa variable kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh dua variabel independen sebesar 47.10% dan sisanya 52.90% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

b. Peoni (2014)

Judul penelitian dengan responden 32 orang dan menggunakan analisis regresi linier berganda ini adalah “Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Taspen (Persero) Cabang Manado)”. Hasil penelitian ini untuk menjawab hipotesis; terdapat hubungan yang signifikan, Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan menggunakan uji t didapatkan bahwa nilai $t_{hitung} = 4,221 + 0,592$ dari nilai $t_{tabel} = 1.611$ dengan tingkat signifikan lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Nilai R sebesar 0,743 dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel X (Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah kuat, karena semakin mendekati angka 1. Nilai R Square sebesar 0,552 atau 55,2% menjelaskan besarnya pengaruh variabel X (Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Nilai R Square di atas dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh variabel X terhadap Y adalah sebesar 55,2%, sedangkan sisanya 43,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini seperti insentif dan bonus yang diberikan kepada karyawan.

c. Crishto (2014)

Penelitian dengan responden 106 ini berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Makassar Kartini”. Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh dominan. Dari penelitian ini diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0.608, yang artinya bahwa 60.8% variasi Kinerja Karyawan dijelaskan oleh variasi dalam variabel Lingkungan Kerja Non Fisik, sisanya sebesar 39.2% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

d. Nopiani (2016)

Judul penelitian “Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai TVRI Lampung”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dari nilai t-hitung variabel karakteristik individu $3,809 > 1,988$ t-tabel, nilai t-hitung lingkungan kerja $7,669 > 1,988$ t-tabel. Pada uji F variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan

terhadap kinerja pada pegawai TVRI Lampung dengan nilai Fhitung (47,632) > F tabel (3,11).

e. Tisyantari (2016)

Penelitian berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Responden yang berjumlah 60 orang ini menunjukkan hasil bahwa karakteristik individu berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dari nilai t-hitung variabel karakteristik individu $3,809 > 1,988$ t-tabel, nilai t-hitung lingkungan kerja $7,669 > 1,988$ ttabel. Pada uji F variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Melihat dari hasil setiap penelitian terdahulu yang sudah dipaparkan kesimpulan yang dapat diambil adalah karakteristik individu serta lingkungan kerja berpengaruh positif, signifikan dan simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Skripsi	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan penelitian sini
Setiawan (2013)	Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja	Hasil dari penelitian ini adalah uji T diperoleh t-hitung, karakteristik individu -1.358 dengan taraf signifikan 0.130, yang artinya karakteristik individu tidak	Hasil penelitian kali ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara

Lanjutan Tabel 2.1

Nama Peneliti	Judul Skripsi	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan penelitian sini
	Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Awetama Bina Reksa	berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja 6.643 dengan taraf signifikan 0.000, berarti lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji F diperoleh sebesar 27.273 atau dengan probabilitas signifikan 0.000 yang lebih kecil dari pada tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$ dan ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.471	karakteristik individu (X1) terhadap kinerja karyawan
Peoni (2014)	Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Taspen (Persero) Cabang Manado)	Hasil penelitian ini menunjukkan hubungan yang signifikan antar variabel dengan menggunakan uji t didapatkan bahwa nilai thitung > t didapatkan bahwa nilai thitung > = 4,221 + 0,592 dari nilai ttabel = 1.611 dengan tingkat signifikan lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Nilai R sebesar 0,743 dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel X (Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah kuat, karena semakin mendekati angka 1. Nilai R Square 55,2% menjelaskan besarnya pengaruh variabel X (Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).	Pengaruh kedua variabel bebas sebera 39% terhadap kinerja karyawan selebihnya dipengaruhi dari faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.
Crishto (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan .Secara parsial, Lingkungan Kerja Fisik dan	Penelitian saat ini menambahkan variabel bebas lain yaitu karakteristik individua yang memiliki.

Lanjutan Tabel 2.1

Nama Peneliti	Judul Skripsi	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan penelitian sini
	Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Makassar Kartini	Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh dominan.	pengaruh dominan di banding lingkungan kerja
Nopiani (2016)	Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai TVRI Lampung	Hasil penelitian ini menunjukkan karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dari nilai t-hitung variabel karakteristik individu $3,809 > 1,988$ t-tabel, nilai t-hitung lingkungan kerja $7,669 > 1,988$ ttabel. Pada uji F variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pada pegawai TVRI Lampung dengan nilai Fhitung $(47,632) > F$ tabel $(3,11)$.	Penelitian kali ini dilakukan ditempat yang berbeda, bidang pekerjaan yang berbeda dan jumlah responden berbeda. Faktor tempat mungkin bisa menyebabkan karakteristik individu berbeda
Tisyantari (2016)	Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	karakteristik individu berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dari nilai t-hitung variabel karakteristik individu $3,809 > 1,988$ t-tabel, nilai t-hitung lingkungan kerja $7,669 > 1,988$ ttabel. Pada uji F variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.	Pengaruh kedua variabel bebas sebera 39% terhadap kinerja karyawan selebihnya dipengaruhi dari faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Sumber:Data Sekunder diolah 2018

B. Tinjauan Teoritis

1. Karakteristik Individu

a. Pengertian Karakteristik individu

Karakteristik individu adalah karakter-karakter yang dimiliki oleh setiap orang yang berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya. Sumber daya yang terpenting dalam organisasi sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya (Siagian, 2008:114). Setiap manusia memiliki karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Berikut ini beberapa pendapat mengenai karakteristik individu. Mathis (2003) menyatakan bahwa karakteristik personal (individu) mencakup usia, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, suku bangsa, dan kepribadian. Robbins (2008) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mudah didefinisikan dan tersedia, data yang dapat diperoleh sebagian besar dari informasi yang tersedia dalam berkas personalia seseorang pegawai mengemukakan karakteristik individu meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan dan masa kerja dalam organisasi. Siagian (2008) menyatakan bahwa karakteristik biografikal (individu) dapat dilihat dari umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan dan masa kerja. Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (Alwi dkk:2002) yang dimaksud dengan karakteristik adalah ciri atau sifat yang

berkemampuan untuk memperbaiki kualitas hidup. Sedangkan individu adalah perorangan; orang seorang.

b. Faktor Penentu Karakter Individu

Nimran (2009:11-16) menyatakan bahwa untuk memahami perilaku individu, kita perlu mengkaji berbagai karakteristik yang melekat pada individu itu. Adapun berbagai karakteristik individu yang penting adalah (a) ciri biografis yang meliputi: umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan, masa kerja; (b) kepribadian (c) persepsi (d) Sikap. Menurut Yusdi (2010:10) menyebutkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah karakteristik karyawan yang terdiri dari 1) pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan, 2) sikap dan motivasi.

1). Kepribadian

Menurut Nimran (2009:17) kepribadian dapat didefinisikan sebagai keseluruhan cara bagaimana individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Menurut Robbins (2008:127), kepribadian adalah keseluruhan cara dimana seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain. Kepribadian seseorang ialah seperangkat karakteristik yang relatif mantap, kecenderungan dan perangai yang sebagian besar dibentuk oleh faktor keturunan dan oleh faktor-faktor sosial, kebudayaan, dan lingkungan. Menurut Gibson dkk (1995:70), kepribadian ialah pola perilaku dan proses mental yang unik, yang mencirikan seseorang. Dari beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa, kepribadian adalah seperangkat karakteristik yang relatif mantap, kecenderungan dan

perangai yang sebagian besar dibentuk oleh faktor keturunan dan oleh faktor-faktor sosial, kebudayaan, dan lingkungan.

2). Sikap

Menurut Sigit (2003:18), sikap adalah tanggapan yang mengandung komponen-komponen kognitif, afektif, dan konaktif yang dilakukan oleh seseorang terhadap sesuatu obyek atau stimulasi dari lingkungan. Menurut Robbins (2008:92), sikap merupakan pernyataan evaluatif-baik yang menyenangkan maupun yang tidak tentang suatu objek, orang, atau peristiwa.

Menurut Gibson dkk (1995:63), sikap adalah kesiap-siagaan mental, yang dipelajari dan diorganisasi melalui pengalaman, dan mempunyai pengaruh tertentu atas cara tanggap seseorang terhadap orang lain, obyek, dan situasi yang berhubungan dengannya. Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa sikap adalah pernyataan evaluatif baik yang menguntungkan atau tidak yang mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu tentang sebuah objek, orang atau peristiwa. Menurut Robbins (2008:93), ada tiga komponen sikap yaitu: afektif (keharuan), kognitif (pengertian), dan psikomotorik.

- a. Komponen afektif berkenaan dengan komponen emosional atau perasaan seseorang.
- b. Komponen kognitif berkaitan dengan proses berpikir yang menekankan pada rasionalitas dan logika.
- c. Komponen psikomotorik merupakan kecenderungan seseorang dalam bertindak terhadap lingkungannya.

Sikap dalam hal ini mempunyai arti penting dalam perilaku organisasi, karena anggota yang sikapnya positif terhadap tugas/pekerjaannya cenderung menghasilkan prestasi kerja (kinerja) yang lebih baik dari pada individu yang sikapnya negatif terhadap pekerjaan/atau tugasnya.

3). Kemampuan

Menurut Gibson dkk (1995:54), kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Robbins (2008:57) kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Selanjutnya Sofyandi dan Garniwa, (2007:53) menyatakan bahwa, kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa, kemampuan adalah suatu kapasitas yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan berbagai kegiatan dalam suatu pekerjaan.

4). Masa Kerja

Masa kerja yang lebih lama menunjukkan pengalaman yang lebih seseorang dibandingkan dengan rekan kerja lainnya, sehingga sering masa kerja menjadi pertimbangan sebuah perusahaan dalam mencari pekerja. Semakin lama seseorang karyawan bekerja, maka semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (Robbin;2008). Masa kerja akan berkorelasi dengan pengalaman

menyelesaikan pekerjaan dan oleh karenanya pengalaman menyelesaikan pekerjaan akan berhubungan dengan meningkatnya kemampuan yang diperoleh.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dianggap sebagai kepribadian suatu perusahaan. Sebuah perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dapat mencapai visi dan misinya melalui karyawan. Perbaikan di lingkungan kerja itu sendiri dapat menumbuhkan kegairahan semangat dan kecepatan kerja, demikian juga perbaikan di bidang lainnya seperti, pengupahan dan jaminan sosial dapat menumbuhkan motivasi kerja sehingga produktivitas yang dihasilkan juga lebih baik. Menurut Nitisemito (2002:25) lingkungan kerja adalah semua yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebarkannya. Instansi harus dapat memperhatikan kondisi yang ada dalam perusahaan baik didalam maupun diluar ruangan tempat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman. Menurut

Sedarmayanti (2009:12) kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik, yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dan lingkungan kerja non fisik, yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerjanya.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2007:105), menyatakan bahwa ada beberapa jenis lingkungan kerja, yaitu 1) Kondisi lingkungan kerja fisik yang meliputi faktor lingkungan tata ruang kerja dan faktor kebersihan dan kerapian ruang kerja, 2) Kondisi lingkungan kerja non fisik yang meliputi lingkungan social, status sosial, hubungan kerja, dan sistem informasi, 3) kondisi psikologis lingkungan kerja yang meliputi rasa bosan dan keletihan dalam bekerja.

c. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Sedarmayanti (2009:21) mengatakan bahwa “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”. Menurut Komarudin (2002:142) “Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial - kultural

yang mengelilingi atau mempengaruhi individu”. Sedangkan menurut Nitisemito (2002:183) menyatakan “Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain”.

Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja fisik yang baik dan mendukung untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik pula, sebaliknya apabila seorang karyawan bekerja di lingkungan kerja fisik yang tidak mendukung atau kurang memadai untuk bekerja secara optimal maka akan membuat karyawan menjadi tidak nyaman, cepat lelah, malas sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah (Mangkunegara, 2007:105).

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan yang lebih banyak memfokuskan pada benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas perusahaan.

d. Jenis-jenis Lingkungan Kerja Fisik

Berikut ini beberapa jenis lingkungan kerja yang diuraikan oleh Sedarmayanti sebagai berikut :

1). Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja.

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

2). Temperatur di Tempat Kerja (suhu).

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

3). Kelembaban di Tempat Kerja.

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4). Sirkulasi Udara di Tempat Kerja.

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut

telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5). Kebisingan di Tempat Kerja.

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6). Getaran Mekanis di Tempat Kerja.

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekwensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal :

a). Konsentrasi bekerja b). Datangnya kelelahan dan timbul penyakit

7). Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

8). Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

9). Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah

satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).”

e. Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009:31), “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”. Sedangkan, Wursanto (2009:269) mendefinisikan lingkungan kerja non fisik sebagai “sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja”. Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja yang seperti ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang hanya bisa dirasakan dan tidak dapat ditangkap dengan panca indera manusia. Lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh para karyawan melalui hubungan-hubungan sesama karyawan, bawahan dengan atasan, maupun atasan dengan bawahan.

Lingkungan kerja non fisik ini juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dimana lingkungan kerja non fisik yang baik berarti hubungan antar karyawan dalam perusahaan juga baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya apabila lingkungan kerja non fisik tidak mendukung maka akan menimbulkan masalah-masalah serta

konflik-konflik antar karyawan yang berujung pada menurunnya kinerja karyawan yang bersangkutan. Disamping itu pelatihan dan pengembangan dalam hubungannya dengan lingkungan kerja non fisik juga ikut berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Misalnya metode on the job training coaching, dengan pelatihan ini atasan memberikan pengarahan dan bimbingan langsung kepada bawahannya. Hal ini tentu berpengaruh terhadap hubungan kerja antara bawahan dengan atasan yang berarti lingkungan kerja non fisiknya baik.

f. Jenis-jenis Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Wursanto (2009:269) menyatakan bahwa ada 3 jenis lingkungan kerja yang bersifat non fisik yaitu :

- 1). Perasaan aman karyawan merupakan rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam keadaan diri karyawan. Perasaan aman tersebut terdiri dari sebagai berikut :
 - a. Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugasnya.
 - b. Rasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang dapat penghidupan diri dan keluarganya.
 - c. Rasa aman dari bentuk intimidasi ataupun tuduhan dari adanya kecurigaan antar karyawan.
- 2). Loyalitas karyawan merupakan sikap karyawan untuk setia terhadap perusahaan atau organisasi maupun terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Loyalitas ini terdiri dari dua macam, yaitu loyalitas yang bersifat vertikal dan horizontal. Loyalitas yang bersifat vertikal yaitu loyalitas antara bawahan dengan atasan atau sebaliknya antara atasan dengan bawahan. Loyalitas ini dapat terbentuk dengan berbagai cara. Untuk menunjukkan loyalitas tersebut dilakukan dengan cara :
 - a. Kunjungan atau silaturahmi ke rumah karyawan oleh pimpinan atau sebaliknya, yang dapat diwujudkan dalam bentuk kegiatan seperti arisan.
 - b. Keikutsertaan pimpinan untuk membantu kesulitan karyawan dalam berbagai masalah yang dihadapi karyawan.
 - c. Membela kepentingan karyawan selama masih dalam koridor hukum yang berlaku.

- d. Melindungi bawahan dari berbagai bentuk ancaman.
- 3). Kepuasan Karyawan.

Kepuasan karyawan merupakan perasaan puas yang muncul dalam diri karyawan yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Perasaan puas ini meliputi kepuasan karena kebutuhannya terpenuhi, kebutuhan sosialnya juga dapat berjalan dengan baik, serta kebutuhan yang bersifat psikologis juga terpenuhi.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2007:9), mendefinisikan kinerja sebagai “perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)”. Selanjutnya menurut Mangkunegara (2007:9), mengatakan bahwa definisi kinerja karyawan sebagai: “Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitas”. Beberapa uraian para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan yang berorientasi pada tujuan perusahaan.

b. Karakteristik Karyawan Yang Memiliki Kinerja Tinggi

Sebuah studi tentang kinerja menemukan beberapa karakteristik karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi. Mink (1993:76) menyebutkan beberapa karakteristik karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, meliputi:

- 1). Berorientasi pada prestasi
Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, keinginan yang kuat membangun sebuah mimpi tentang apa yang mereka inginkan untuk dirinya.
- 2). Percaya diri

Karyawan yang kinerja tinggi memiliki sikap mental positif yang mengarahkannya bertindak dengan tingkat percaya diri yang tinggi.

3). Pengendalian Diri

Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi mempunyai rasa percaya diri yang sangat mendalam sehingga dapat mengendalikan dirinya dengan baik.

4). Kompetensi

Karyawan yang kinerjanya tinggi telah mengembangkan kemampuan yang spesifik dan kompeten yang digunakan dalam mencapai prestasi.

c. Penilaian Kinerja Karyawan

Setiap kinerja karyawan harus dinilai untuk mengetahui sejauh mana hasil kerja yang telah dicapai. Penilaian kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2007:9) mendefinisikan evaluasi/penilaian kinerja adalah suatu proses yang digunakan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Selanjutnya dengan melihat hasil dari penilaian kinerja karyawan, maka untuk meningkatkan kinerjanya di butuhkan manajemen kinerja yang baik.

d. Indikator Kinerja

Sehubungan dengan ukuran penilaian kinerja karyawan, menurut Simamora (2004:612) kinerja karyawan diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

1). Kuantitas

Kuantitas hasil kerja, yaitu meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan.

2). Kualitas

Kualitas hasil kerja, yaitu yang meliputi kesesuaian produksi kegiatan dengan acuan ketentuan yang berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan maupun rencana organisasi.

3). Ketepatan waktu

Ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

Sedangkan menurut Prawirosentono (2008:27), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

1). Efektifitas

Efektifitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.

2). Tanggung jawab

Tanggung Jawab merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.

3). Disiplin

Disiplin yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.

4). Inisiatif

Inisiatif berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

C. Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

1. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja karyawan

Menurut Subyantoro (2009:11-19), setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kinerja satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama.

Perbedaan individu dari sisi kemampuan, nilai, sikap dan minat yang merupakan sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-

ide tertentu akan meningkatkan kinerja individu tersebut. Adanya keragaman dari setiap individu baik dari sisi kemampuan, nilai yang didapat dari pekerjaan, sikap dan minat yang tinggi dapat mendorong rasa nyaman saat bekerja dan otomatis membuat waktu kerja efektif dan efisien dan hasil kerja yang baik dari setiap individu terhadap pekerjaannya.

2. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Nitisemito (2002:25) lingkungan kerja adalah semua yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung seperti kebersihan di perusahaan membuat suasana kerja yang menyenangkan, hubungan dengan rekan kerja yang harmonis, tersedianya fasilitas kerja yang memadai, penerangan/cahaya yang cukup diruangan, sirkulasi udara yang bersih, tidak adanya bunyi yang tidak dikehendaki/kebisingan, bau tidak sedap, dan terjaminnya keamanan seperti adanya satpam bisa menjaga di lingkungan luar gedung diharapkan menunjang proses dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja

D. Model konsep

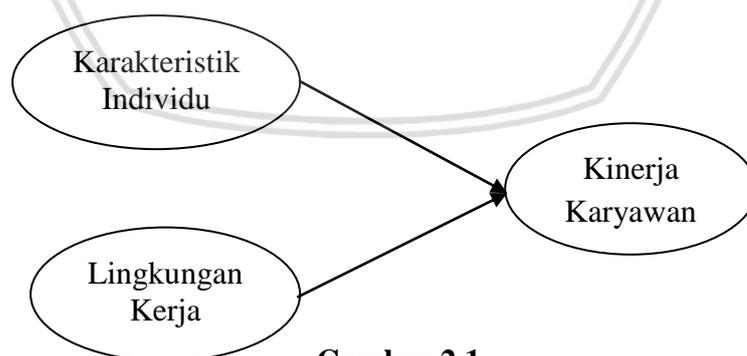
Kertajaya (2010) memberikan pengertian tentang karakteristik ialah ciri khas yang dimiliki benda atau individu yang mengakar pada diri mereka, serta menjadi alat yang endorong bagaimana sesuatu atau seseorang itu bertindak, bersikap, berucap, dan merespon sesuatu.

Menurut Jatmiko (2004:30) mendefinisikan lingkungan dalam batasan bisnis adalah kekuatan, kondisi, keadaan atau peristiwa yang saling berhubungan

dimana perusahaan mempunyai kemampuan untuk mengendalikannya. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedarmayanti (2009:21). Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni :

- (a) Lingkungan kerja fisik,
- (b) Lingkungan kerja non fisik.

Sedarmayanti (2009:50) mengemukakan, *performance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja unjuk, kerja penampilan kerja. Sedarmayanti (2009:51) yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu Kualitas dan Kuantitas Kerja (*Quality and Quantity of work*), Ketetapan Waktu (*Pomptnees*), Inisiatif (*Initiative*)



Gambar 2.1
Model Konsep

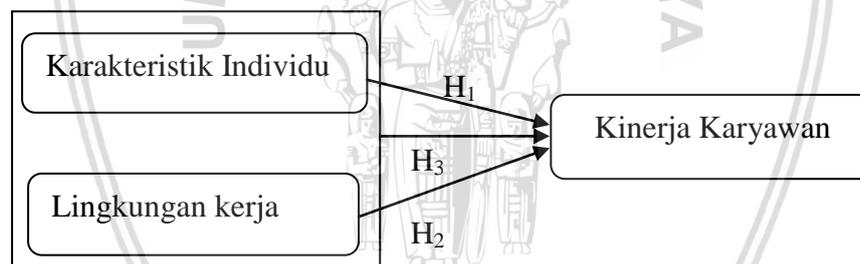
E. Hipotesis

Pengertian hipotesis menurut Sugiyono (2004:96) adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

H₁. Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H₂. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H₃. Karakteristik individu dan lingkungan kerja secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.2
Model Hipotesis

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian saat ini adalah *explanatory research* dengan metode penelitian kuantitatif deskriptif dan di bantu program SPSS. Efendi (1995) *explanatory research* adalah penelitian pengujian hipotesis. Penelitian ini ditujukan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel - variabel penelitian dan menguji hipotesis yang dirumuskan. Dalam penelitian ini metode deskriptif digunakan untuk menganalisis dan menjelaskan bagaimana karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sedangkan pendekatan kuantitatif digunakan ntuk menganalisis besarnya pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk mencari pengaruh variabel tertentu terhadap variabel lain dalam kondisi terkontrol secara ketat.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kantor cabang PT Tigaraksa Satria Tbk yang berada di Kota Malang dengan kedudukan di Jalan Tenaga Baru Block IV no 12 Kecamatan Lowokwaru. Perusahaan ini berlaku sebaku distributor yang membawahi lebih dari 1 produsen di Indonesia Alasan pemilihan PT Tigaraksa

Satria Tbk Cabang Malang sebagai tempat penelitian karena perusahaan memiliki aspek – aspek yang dibutuhkan dalam penelitian

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Arikunto (2006:130) menyatakan populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, jika seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi atau studi populasi atau sensus. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:115). Populasi dalam penelitian ini adalah 50 karyawan PT Tigaraksa Satria Tbk Cabang Malang.

2. Sampel

Sugiyono (2013:118-120) ”Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan sampling jenuh. Pengertian sampling jenuh adalah teknik menentukan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pengambilan sampel jenuh dilakukan karena seluruh populasi kurang dari 100 orang”. Oleh karena itu dari jumlah populasi yang diambil sampel adalah sebanyak 50 orang karyawan.

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang didapat dan diolah secara langsung dari subjek yang berhubungan langsung dengan penelitian. Data primer ini diperoleh dari wawancara dan kuesioner yang diberikan kepada seluruh karyawan PT Tigaraksa Satria Tbk Cabang Malang.

b. Data sekunder

Data Sekunder digunakan sebagai penunjang yang menguatkan perolehan data hasil yang didapat dari membaca literatur – literatur, jurnal, artikel, karya ilmiah, dan dokumen – dokumen yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Di dalam penelitian ilmiah ada beberapa data beserta masing-masing perangkat pengumpulan datanya.

2. Instrumen Penelitian

Arikunto (2006:211) mengungkapkan bahwa instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan dalam proses mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi lebih sistematis. Berikut merupakan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini:

c. Kuesioner

Sugiyono (2013:199) berpendapat bahwa kuesioner adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia menjadiresponden. Kuesioner berbentuk daftar pertanyaan yang telah

disiapkan oleh peneliti dengan pertanyaan yang berkaitan dengan masalah penelitian.

d. Dokumentasi

Sugiyono (2013:240) mengungkapkan, “dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya”. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), biografi, peraturan atau kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya yang dapat berupa gambar, film, dan lain-lain. Dokumen yang dibutuhkan dalam penelitian ini meliputi gambaran umum perusahaan, sejarah, visi dan misi, struktur organisasi, jumlah karyawan, dan data lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

E. Variabel dan Definisi Operasional

1. Variabel

Arikunto (2010:162) mengemukakan bahwa variabel merupakan objek dari sebuah penelitian, atau sesuatu yang menjadi titik perhatian dalam suatu penelitian. Variabel dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi tiga, yaitu

- a. Variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel karakteristik individu (X_1) dan lingkungan kerja (X_2).
- b. Variabel terikat (*dependent variable*) yang digunakan adalah variabel Kinerja karyawan (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi Operasional Variabel menurut Sugiyono (2013) definisi operasional adalah batasan pengertian tentang variabel yang didalamnya sudah mencerminkan indikator-indikator yang akan digunakan untuk mengukur variabel yang bersangkutan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari: Masing-masing variabel bebas dan terikat didefinisikan sebagai berikut:

- a. Karakteristik Individu (X_1) merupakan perbedaan individu tiap karyawan yang meliputi kemampuan, kepribadian, minat atau sikap yang membedakan seseorang dengan yang lain serta berkemampuan dalam mengarahkan tindakan seorang individu (Nimran:2009). Indikatornya adalah: (a) Kepribadian. (b) Sikap. (c) Kemampuan. (d) Masa Kerja
- b. Lingkungan Kerja (X_2) merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemo:2002). Indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut: (a) Lingkungan kerja fisik. (b) Lingkungan kerja non fisik (psikis).
- c. Kinerja Karyawan (Y) merupakan tingkat keberhasilan seseorang didalam melaksanakan pekerjaan. Kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas (Mangkunegara:2007). Adapun indikator dari variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah

sebagai berikut: (a) Kuantitas. (b) Kualitas. (c) Ketepatan waktu. (d)

Inisiatif

Tabel 3.1 Konsep, Variabel, Indikator dan Item penelitian

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Karakteristik	Karakteristik karyawan (X1)	Kepribadian (X1.1)	a. Mudah bergaul dan mengenal baik karyawan lain. b. Peduli terhadap karyawan lain. c. Mau menerima pendapat orang lain. d. Mampu mengontrol emosi
		Sikap (X1.2)	a. Mudah menyesuaikan apabila ada perubahan peraturan b. Tetap tenang ketika menghadapi tantangan. c. Bertanggung jawab terhadap pekerjaan
		Kemampuan (X1.3)	a. Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. b. Dapat memecahkan masalah secara mandiri
		Masa Kerja (X1.4)	a. Mampu menyelesaikan berbagai jenis pekerjaan di bidang lain. b. Siap bertukar posisi di divisi lain.
Lingkungan	Lingkungan kerja (X2)	Fisik (X2.1)	a. Penerangan b. Temperatur c. Sirkulasi Udara d. Kebisingan e. Tata Warna
		Non fisik (X2.2)	a. Merasa aman dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan. b. Merasa puas akan kebutuhan yang terpenuhi

Lanjutan Tabel 3.1

Konsep	Variabel	Indikator	Item
			c. Memiliki rasa setia dan mau bertahan di perusahaan.
Kinerja	Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas Kerja (Y.1)	a.Mampu memenuhi target yang diberikan perusahaan b. Target yang dihasilkan lebih baik dari rekan kerja.
		Kualitas kerja (Y.2)	a.Memenuhi kriteria hasil yang ditetapkan perusahaan. b. Mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditetapkan
		Ketepatan waktu (Y.3)	a.Disiplin dalam bekerja b.Mampu menyelesaikan tugas lebih cepat
		Inisiatif (Y.4)	a.Menyelesaikan tugas tanpa diperintah b.Memberikan ide ide yang membangun. c. Mengikuti trending di masyarakat untuk kemajuan perusahaan

F. Skala Pengukuran

G. Skala Pengukuran

Skala pengukuran adalah acuan yang digunakan dalam penelitian untuk menentukan panjang-pendeknya interval yang ada dalam alat ukur agar pengukuran tersebut lebih akurat dan menghasilkan data yang kuantitatif, (Sugiyono, 2013:133). Jenis skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*. Lebih lanjut, Riduwan (2009:87) mengemukakan bahwa skala *likert* merupakan skala yang biasa digunakan untuk mengukur

sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu kejadian atau gejala sosial. Skala *likert* memiliki instrumen penelitian yang dapat berbentuk *checklist* maupun pilihan ganda. Penggunaan Skala *likert* berupa penjabaran variabel yang kemudian dijadikan sebagai indikator variabel. Indikator tersebut dijadikan sebagai dasar untuk menyusun masing-masing instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan yang dijawab responden. Lalu, setiap jawaban yang telah diperoleh selama pelaksanaan penelitian dihubungkan dalam bentuk pernyataan atau dukungan sikap yang diwakilkan dengan kata-kata sebagai berikut:

Tabel 3.2
Pengukuran Menggunakan Skala Likert

No	Jawaban Responden	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2013:133)

Setelah mengelompokkan skor yang terdapat dalam skala *likert*, peneliti akan menjumlahkan seluruh skor yang diperoleh dan melakukan perhitungan untuk mencari pengaruh antar variabel.

H. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Santoso (2009:268), bahwa validitas dalam penelitian di artikan sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur peneliti tentang isi atau arti sebenarnya yang

diukur. Valid tidaknya suatu alat ukur tergantung pada kemampuan atau tidak alat ukur tersebut mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki. Jadi validitas merupakan kemampuan suatu alat ukur untuk mengukur apa yang seharusnya diukur oleh sebab itu alat ukur yang valid akan memiliki varians kesalahan yang rendah sehingga diharapkan alat tersebut akan di percaya, bahwa angka yang dihasilkan merupakan angka yang sebenarnya. Menurut (Santoso, 2009:272), bahwa tujuan pengujian validitas adalah proses menguji butir-butir pertanyaan yang ada dalam sebuah angket, apakah isi dan butir pertanyaan tersebut sudah valid. Jika butir-butir sudah valid berarti butir tersebut sudah bisa untuk mengukur faktornya. Pengujian validitas menggunakan ketentuan jika signifikansi dari r hitung atau r hasil $>$ r tabel maka item variabel disimpulkan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Reliabilitas dapat diartikan tentang sejauh mana suatu pengukuran dapat memberikan suatu hasil yang relatif sama, jika dilakukan pengukuran kembali pada subyek penelitian yang sama, relatif dsama berarti tetap adanya toleransi terhadap perbedaan-perbedaan kecil di antara hasil beberapa kali pengukuran, atau dengan kata lain jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Menurut (Umar, 2009:7) menyatakan bahwa reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cara one shot method atau pengukuran sekali saja. Untuk mengukur reliabilitas dengan melihat

cronbach alpha. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2011:42).

I. Hasil Uji Instrumen Pra Penelitian

1. Hasil Uji Validitas

Validitas instrumen adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevaliditan dan kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diukur atau dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tingkat validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Valid atau tidaknya suatu instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks *Pearson Correlation* dengan r_{tabel} . Jika nilai *Pearson Correlation* $> r_{\text{tabel}}$ maka instrumen dinyatakan valid. Adapun hasil uji validitas untuk masing-masing item variabel dalam penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 3.2 sebagai berikut:

Tabel 3.2

Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	item	Pearson Correlation	R tabel	Keterangan
Karakteristik Individu (X1)	X1.1.1	0.660	0.3	Valid
	X1.1.2	0.683	0.3	Valid
	X1.1.3	0.649	0.3	Valid
	X1.1.4	0.595	0.3	Valid
	X1.2.1	0.536	0.3	Valid
	X1.2.2	0.574	0.3	Valid
	X1.2.3	0.628	0.3	Valid
	X1.3.1	0.594	0.3	Valid
	X1.3.1	0.407	0.3	Valid

	X1.4.1	0.446	0.3	Valid
	X1.4.2	0.414	0.3	Valid
Lingkungan Kerja (X ₂)	X2.1.1	0.529	0.3	Valid
	X2.1.2	0.534	0.3	Valid
	X2.1.3	0.778	0.3	Valid
	X2.1.4	0.591	0.3	Valid
	X2.1.5	0.480	0.3	Valid
	X2.2.1	0.733	0.3	Valid
	X2.2.2	0.619	0.3	Valid
	X2.2.3	0.604	0.3	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1.1	0.777	0.3	Valid
	Y.1.2	0.684	0.3	Valid
	Y.1.3	0.793	0.3	Valid
	Y.2.1	0.637	0.3	Valid
	Y.2.2	0.777	0.3	Valid
	Y.3.1	0.807	0.3	Valid
	Y.3.2	0.608	0.3	Valid
	Y.4.1	0.445	0.3	Valid
	Y.4.2	0.725	0.3	Valid

Sumber: Data primer diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas (Tabel 3.2) dapat diketahui bahwa seluruh instrumen penelitian untuk variabel pengaruh Karakteristik Individu (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) sudah valid karenamemiliki nilai *Pearson Correlation* $> r_{tabel} = 0.3$ sehingga instrumen tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

2. Hasil Uji Realibilitas

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat diandalkan atau dapat dipercaya. (Ghozali, 2011:42). Instrumen ini dapat dikatakan handal atau reliabel jika memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih. Uji reliabilitas yang digunakan adalah dengan *Cronbach'sAlpha*. Hasil pengujian reliabilitas terhadap

pengaruh Karakteristik Individu (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) ditunjukkan pada Tabel 3.3 sebagai berikut:

Tabel 3.3

Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	<i>Cronbach'sAlpha</i>	Keterangan
KarakteristikIndividu	0.786	Reliabel
LingkunganKerja	0.747	Reliabel
KinerjaKaryawan	0.862	Reliabel

Sumber: Data primer diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas (Tabel 3.3) dapat diketahui bahwa semua variabel baik pengaruh Karakteristik Individu(X_1), Lingkungan Kerja(X_2) , dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan instrumen yang digunakan untuk ketiga variabel tersebut sudah reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

J. Metode Analisis Data

Teknik analisis sata pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Terdapat dua macam statistik yang digunakan dalam analisis data untuk analisis data peneliti, yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial. Analisi data statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2013:146) menyimpulkan “Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”.

2. Analisis Statistik Inferensial

Menurut Sugiyono (2013:148) “ Statistik inferensial sering juga disebut statistik induktif atau prababilitas adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi”. Statistik inferensial ini digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel terikat dengan variabel bebas.

a. Uji Asumsi Klasik

Menurut Sunyoto (2007:79), uji asumsi klasik merupakan cara untuk mengetahui apakah model regresi yang diperoleh dapat menghasilkan data yang akurat. Jika telah memenuhi asumsi klasik, berarti model regresi ideal (tidak bias). Uji asumsi klasik yang harus dipenuhi dalam kriteria sebagai berikut:

1). Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data sampel dapat mewakili data populasi atau tidak. Untuk memenuhi asumsi tersebut, data sampel harus berdistribusi normal.

2). Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel bebas dan variabel pengganggu. Berdasarkan gambar 1 diketahui bahwa *scatter plot* yang dihasilkan tidak membentuk sebuah pola tertentu (acak) maka dapat dikatakan semua variabel pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas atau asumsi heteroskedastisitas terpenuhi sehingga data yang digunakan layak untuk dilakukan analisis regresi berganda.

3.) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini dilakukan untuk mengetahui bahwa tidak terjadi hubungan yang sangat kuat atau tidak terjadi hubungan linier yang sempurna atau dapat pula dikatakan bahwa antar variabel bebas tidak saling berkaitan.

b. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu pengaruh karakteristik individu (X_1), dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT Tigaraksa Satria Tbk Cabang Malang. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Rumus regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + et$$

$$Y = \alpha + b_2 X_2 + et$$

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja pegawai X_1 = Karakteristik individu

X_2 = Lingkungan kerja

α = konstanta

b_1 = koefisien X_1

b_2 = koefisien X_2 Et = Error term

K. Uji Hipotesis

1. Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang tempat relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan; sedangkan untuk data runtut waktu biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Kuncoro, 2009:100).

2. Uji t

Pengujian hipotesis dengan Uji t digunakan untuk menguji variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial (individu), dengan menggunakan Uji t. Pengujian dilakukan dengan menggunakan significance level 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut: (1) Apabila tingkat signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. (2) Apabila tingkat signifikansi $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

3. Uji F

Uji Kelayakan Model. Uji kelayakan model yang menunjukkan apakah model regresi fit untuk diolah lebih lanjut. Uji kelayakan model pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Kuncoro, 2009:98) Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha=5\%$). Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- (1) Jika nilai signifikansi $F > 0,05$ maka model penelitian dapat dikatakan tidak layak.
- (2) Jika nilai signifikansi $F \leq 0,05$ maka model penelitian dapat dikatakan layak.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Umum PT Tigaraksa Satria Tbk

PT Tigaraksa Satria (TRS) mulai beroperasi pada awal Januari 1988 sebagai wujud dari pengkonsolidasian bidang usaha distribusi dan pemasaran yang sebelumnya dilakukan langsung oleh induk perusahaan yaitu PT Tigaraksa. Pemisahan ini memberi peluang dan ruang gerak yang lebih luas bagi TRS, yang telah berdiri, untuk mengembangkan usahanya seiring dengan pesatnya pertumbuhan pasar *consumer products* (barang-barang konsumsi) di Indonesia. TRS telah mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Jakarta dan Bursa Efek Surabaya sejak bulan April 1990.

Bergerak di bidang usaha penjualan dan distribusi barang-barang konsumsi melalui cabang-cabangnya yang tersebar di seluruh Indonesia, TRS juga menangani pemasaran langsung buku-buku pendidikan anak melalui unit usaha *Educational Products Division*, pelayanan jasa manufaktur susu bubuk melalui pabriknya di Sleman, serta bidang usaha produksi, pemasaran, dan pendistribusian kompor gas berikut layanan isi ulang gas LPG melalui anak perusahaannya di PT Blue Gas Indonesia.

2. Logo Perusahaan

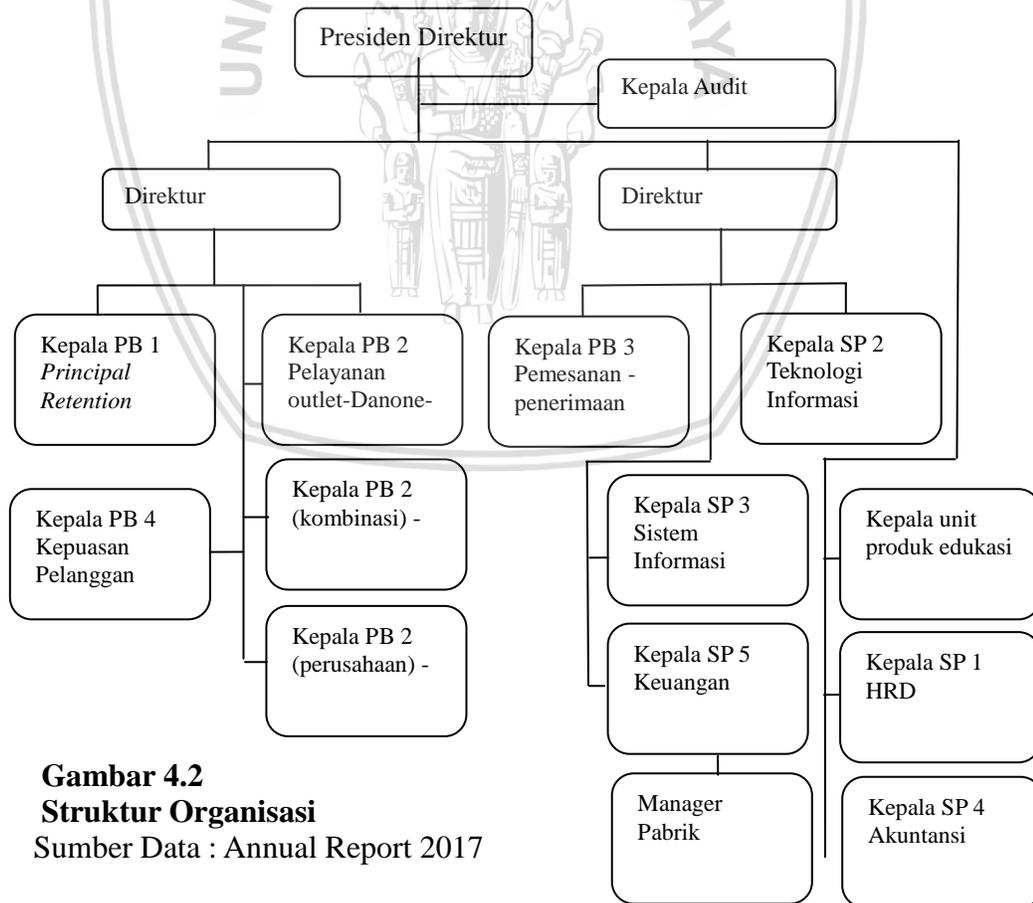


Gambar 4.1

Logo Perusahaan

Sumber Data : Annual Report 2017

3. Struktur Organisasi



Gambar 4.2

Struktur Organisasi

Sumber Data : Annual Report 2017

4. Proses Bisnis Perusahaan

a. Proses Perencanaan Penjualan

Proses perencanaan penjualan merupakan proses untuk mengolah dan mem-*break down* target penjualan secara periodik berdasarkan item, geografi, dan *channel*. Proses ini dilakukan oleh praktisi penjualan di kantor pusat dan cabang.

b. Proses Pemesanan Order kepada *Principal*

Proses ini dilakukan untuk mengalokasikan pemesanan dan menempatkan pesanan kepada *principals* berdasarkan rencana dan target penjualan yang diperoleh dari praktisi penjualan. Proses ini dilakukan oleh praktisi *logistic* di kantor pusat.

c. Proses Pemenuhan Order oleh *Principal*

Proses ini dilakukan untuk memastikan pengiriman produk oleh *principal* ke lokasi yang telah ditentukan berdasarkan pesanan yang telah ditempatkan. Proses ini dilakukan oleh praktisi logistik di kantor pusat.

d. Proses Pembayaran kepada *Principal*

Proses ini dilakukan untuk pembayaran kepada *principal* atas sejumlah produk yang telah diterima oleh bagian logistik perusahaan, berdasarkan faktur yang dikeluarkan oleh *principals*. Proses ini dilakukan oleh praktisi keuangan di kantor pusat.

e. Proses Mendapatkan Order Penjualan dari Outlet

Proses ini merupakan proses keseluruhan proses sejak tahap persiapan, kunjungan ke outlet, penawaran, negosiasi hingga *closing* transaksi. Dari proses ini diharapkan dapat menghasilkan output berupa jumlah transaksi berupa order, jumlah item per transaksi, jumlah pesanan per item, dan jumlah outlet-outlet baru. Proses ini merupakan tanggung jawab para *sales forces* (*salesman* hingga *sales manager*) di cabang-cabang perusahaan.

f. Proses Pemenuhan Order Penjualan

Proses ini merupakan keseluruhan proses yang terbagi dalam empat subproses sebagai berikut :

Proses penerimaan dan verifikasi order yang dilakukan oleh tim administrasi penjualan (*sales admin*), output-nya berupa dokumen verifikasi order tersebut untuk disampaikan kepada tim administrasi gudang.

- 1). Proses mempersiapkan surat jalan (*delivery note*)—berdasarkan order yang sudah diverifikasi oleh *sales admin*—, mengambil (*picking*) dan mempersiapkan barang di gudang, mengatur alokasi pengiriman dan memuatnya ke truk. Proses ini dilakukan oleh tim administrasi gudang (*warehouse admin*) beserta petugas gudang guna menghasilkan output berupa alokasi produk yang siap dikirim kepada outlet-outlet.
- 2). Pengiriman barang ke outlet. Proses ini dilakukan oleh tim pengiriman barang (*delivery*) dan menghasilkan output berupa bukti tanda terima di

delivery note bahwa barang telah terkirim kepada outlet-outlet.

- 3). Pembuatan faktur penjualan berdasarkan *delivery note* yang sudah ditandatangani oleh outlets sebagai bukti penerimaan barang. Proses ini dilakukan oleh tim administrasi penjualan (*sales admin*) dan menghasilkan output berupa faktur penjualan kepada outlet-outlet.

g. Proses Penagihan kepada Outlet

Proses ini dilakukan untuk menagih berdasarkan faktur penjualan yang telah jatuh tempo dan mengumpulkan uang hasil penagihan (dalam bentuk uang tunai, cek/giro ataupun bukti transfer bank) dari outlet-outlet.

h. Proses Pendukung (*Support Process*)

Proses pendukung menyediakan input yang dipakai oleh *business processes* dalam menghasilkan *value* bagi *customer*. Berikut adalah *support processes* yang ada di TRS:

- 1). Proses Rekrutmen dan Seleksi : yang berperan dalam menyediakan SDM baru dalam jumlah, waktu, dan kualitas yang sesuai.
- 2). Proses Pelatihan dan Pengembangan : yang berperan dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja SDM yang ada.
- 3). Proses Kompensasi : yang berperan dalam menarik SDM yang potensial, mempertahankan SDM yang kompeten dan memiliki kinerja tinggi, serta meningkatkan motivasi SDM untuk menunjukkan kinerja yang maksimal.

- 4). Proses Sistem Informasi : yang berperan dalam menyediakan informasi secara cepat, tepat, dan akurat.
- 5). Proses Mendapatkan Dana : berperan dalam menyediakan dana untuk kebutuhan modal kerja.
- 6). Proses ABC yang berperan dalam penyediaan data tentang biaya-biaya aktivitas dengan tujuan agar pemilik proses (*process owners*) dapat mengelola biaya-biaya secara efisien.
- 7). Proses Memaksimalkan Asset : berperan dalam memaksimalkan *return on assets*.

5. Kompleksitas Usaha TRS

Selain kompleksitas yang ada di semua usaha, TRS mempunyai kompleksitas khas yang penjelasannya adalah berdasarkan suatu *sales & distribution agreement* antara TRS dengan para *principal*-nya, TRS bertindak sebagai semacam agen untuk para *supplier (principals)* dari produk yang menjadi dagangannya yaitu barang-barang *Fast-Mover Consumer Goods*(FMCG). TRS membeli produknya dari *principals*, yaitu perusahaan yang memproduksi barang-barang *consumer goods* dan menjualnya ke outlet-outlet seperti *Hypermarkets, Supermarkets, Mini markets* dan outlet-outlet lainnya. Oleh sebab itu, kelihatannya seolah-olah outlet-outlet ini yang menjadi *customers* dari TRS. Akan tetapi pada kenyataannya TRS menjual produk

principal atas nama (*on behalf on*) pada *principal*-nya dan untuk jasa penjualan produk tersebut TRS mendapatkan *distribution margin*. Dengan kata lain kegiatan *selling* dan *distributing* produk *principals* ke outlet-outlet merupakan jasa yang ditawarkan TRS kepada *principals* sehingga yang menjadi *customer* dari TRS adalah *principals* bukan outlet-outlet.

Walaupun dalam pembuatan faktur, penagihan, dan penerimaan pembayarannya dilakukan oleh TRS, tetap saja *principals* yang menjadi *customers* karena peran tersebut pun dilakukan *on behalf* sehingga merupakan bagian dari jasa yang diberikan oleh TRS. Namun demikian, pelayanan prima kepada outlet-outlet sangat penting bagi TRS karena tingkat pelayanan yang diberikan kepada outlet-outlet dan penyebaran produk (*spreading*) ke semua *channel* yang ditargetkan oleh *principals* menjadi ukuran keberhasilan (*key performance indicators*) pelayanan jasa *selling & distributing* TRS kepada *principals*. Di samping itu interaksi langsung dengan konsumen melalui program-program *Trade Marketing* yang dijalankan oleh TRS merupakan manifestasi atau bentuk layanan yang diberikan kepada *principals* untuk menumbuhkan minat beli konsumen.

B. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil penelitian ini yang merupakan hasil analisis data yang diperoleh dari PT.Tigaraksa Satria Tbk Cabang Malang, dimana yang dijadikan sebagai responden adalah berjumlah 50 orang dengan berbagai posisi dalam perusahaan dengan karakteristik sebagai berikut:

1. Gambaran responden berdasarkan jenis kelamin

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin merupakan gambaran secara umum berkaitan dengan jenis kelamin yang dimiliki oleh karyawan PT Tigaraksa Satria Tbk. Proporsi jenis kelamin pada responden dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut

Tabel 4.1
Distribusi Frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	36	72%
Perempuan	14	28%
Jumlah	50	100%

Sumber : Data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.1 bisa diketahui dari 50 responden 72% responden berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 28% berjenis kelamin perempuan.

2. Gambaran responden berdasarkan pendidikan

Deskripsi responden berdasarkan pendidikan merupakan gambaran secara umum berkaitan dengan latar pendidikan terakhir yang dimiliki oleh karyawan PT Tigaraksa Satria Tbk. Proporsi pendidikan pada responden dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi responden berdasarkan pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase
SMA	28	56%
Diploma	8	16%

Sarjana	14	28%
Jumlah	50	100%

Sumber : Data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.2 bisa diketahui bahwa karyawan didominasi oleh lulusan SMA dengan presentase 56% dan 16% adalah presentase terendah untuk lulusan diploma, sarjana berjumlah 14 responden atau 28%.

3. Gambaran responden berdasarkan umur

Deskripsi responden berdasarkan umur merupakan gambaran secara umum berkaitan umur saat ini para karyawan PT Tigaraksa Satria Tbk. Proporsi pendidikan pada responden dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut

Tabel 4.3
Distribusi frekuensi responden berdasarkan umur

Umur	Jumlah	Presentase
<25	0	0%
25-34	34	68%
35-44	14	28%
>45	2	4%
Jumlah	50	100%

Sumber : Data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel 4,3 usia responden 25-35 tahun mendominasi dengan jumlah 34 orang dan presentase 68%, 0% untuk responden berusia 25 tahun kebawah dan responden berusia diatas 45 tahun berjumlah 2 orang atau 4%.

4. Gambaran umum responden berdasarkan lama bekerja

Deskripsi responden berdasarkan lama bekerja merupakan gambaran secara umum berkaitan sudah berapa lama karyawan PT Tigaraksa Satria Tbk bekerja di perusahaan. Proporsi pendidikan pada responden dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut

Tabel 4.4
Distribusi frekuensi responden berdasarkan lama bekerja

Lama bekerja	Jumlah	Presentase
1-2 Tahun	14	28%
3-4 Tahun	12	24%
5-6 Tahun	4	8%
>6 tahun	20	40%
Jumlah	50	100%

Sumber : Data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.4 bisa diketahui bahwa responden yang bekerja selama kurang lebih 2 tahun berjumlah 14 atau 28%. Responden yang telah bekerja kurang lebih selama 4 tahun sejumlah 24 %, presentase terendah yaitu 4% dan presentase tertinggi berjumlah 46% dengan kriteria lama bekerja diatas 6 tahun.

C. Hasil Analisis Deskriptif

1. Distribusi Frekuensi dari Variabel Karakteristik Individu(X1).

Data yang terkumpul melalui pengisian kuesioner mengenai Karakteristik Individu yang akan mempengaruhi Kinerja Karyawan ditampilkan pada Tabel 4.5

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Item Variabel Karakteristik Individu(X1)

Item	STS		TS		N		S		SS		Jumlah		Rata-rata item
	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%	Jumlah	%	
X1.1	0	0.00	2	4.00	5	10.00	19	38.00	24	48.00	50	100	4.30
X1.2	0	0.00	0	0.00	7	14.00	19	38.00	24	48.00	50	100	4.34
X1.3	0	0.00	0	0.00	7	14.00	18	36.00	25	50.00	50	100	4.36
X1.4	0	0.00	2	4.00	7	14.00	26	52.00	15	30.00	50	100	4.08
X1.5	0	0.00	1	2.00	5	10.00	31	62.00	13	26.00	50	100	4.12
X1.6	0	0.00	0	0.00	12	24.00	28	56.00	10	20.00	50	100	3.96
X1.7	0	0.00	0	0.00	5	10.00	23	46.00	22	44.00	50	100	4.34
X1.8	0	0.00	0	0.00	4	8.00	33	66.00	13	26.00	50	100	4.18
X1.9	0	0.00	0	0.00	11	22.00	29	58.00	10	20.00	50	100	3.98
X1.10	0	0.00	0	0.00	15	30.00	30	60.00	5	10.00	50	100	3.80
X1.11	0	0.00	0	0.00	11	22.00	30	60.00	9	18.00	50	100	3.96
Grand Mean													4.13

Keterangan: SS: sangat setuju; S: setuju; N: netral; TS: tidak setuju; STS: sangat tidak setuju
 X1.1: Saya mengenal dengan baik karyawan lainnya.
 X1.2: Saya peduli dengan karyawan lainnya
 X1.3: Saya mau menerima pendapat atasan dan karyawan lainnya
 X1.4: Saya mampu mengendalikan emosi dengan baik
 X1.5: Saya mudah menyesuaikan dengan perubahan yang terjadi di perusahaan



- X1.6: Saya tenang dalam menghadapi masalah
 - X1.7: Saya bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan
 - X1.8: Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik
 - X1.9: Saya mampu memecahkan masalah saya sendiri
 - X1.10: Saya mampu menyelesaikan pekerjaan di bidang lain
 - X1.11: Saya siap ditempatkan dibidang lain dalam perusahaan
- Sumber : Data primer diolah 2018

Item pertama yaitu saya mengenal dengan baik karyawan lainnya dapat diketahui bahwa dari 50 responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 24 responden dengan presentase 48%, yang menyatakan setuju sebanyak 19 responden atau 38%, yang menyatakan netral sebanyak 5 responden atau 10%, yang menyatakan tidak setuju 2 responden atau 4 % dan yang menyatakan tidak setuju 0 responden atau 0%.

Item kedua yaitu saya peduli dengan karyawan lainnya dapat diketahui bahwa dari 50 responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 24 responden dengan presentase 48%, yang menyatakan setuju sebanyak 19 responden atau 38%, yang menyatakan netral sebanyak 7 responden atau 14%, yang menyatakan tidak setuju 0 responden atau 0 % dan yang menyatakan tidak setuju 0 responden atau 0%.

Item ketiga yaitu saya mau menerima pendapat atasan dan karyawan lain dapat diketahui bahwa dari 50 responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 25 responden dengan presentase 50%, yang menyatakan setuju sebanyak 18 responden atau 36%, yang menyatakan netral sebanyak 7 responden atau 14%, yang menyatakan tidak setuju 0 responden atau 0% dan yang menyatakan tidak setuju 0 responden atau 0%.

Item keempat yaitu saya mampu mengendalikan emosi dengan baik

dapat diketahui bahwa dari 50 responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 15 responden dengan presentase 30%, yang menyatakan setuju sebanyak 26 responden atau 52%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 7 responden atau 14%, yang menyatakan tidak setuju 2 responden atau 4% dan yang menyatakan tidak setuju 0 responden atau 0%.

Item kelima yaitu saya mudah menyesuaikan dengan perubahan yang terjadi di perusahaan dapat diketahui bahwa dari 50 responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 13 responden dengan presentase 26%, yang menyatakan setuju sebanyak 31 responden atau 62%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 responden atau 10%, yang menyatakan tidak setuju 1 responden atau 2% dan yang menyatakan tidak setuju 0 responden atau 0%.

Item keenam yaitu saya tenang dalam menghadapi masalah dapat diketahui bahwa dari 50 responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 10 responden dengan presentase 20%, yang menyatakan setuju sebanyak 28 responden atau 56%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 12 responden atau 24%, yang menyatakan tidak setuju 0 responden atau 0% dan yang menyatakan tidak setuju 0 responden atau 0%.

Item ketujuh yaitu saya bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan dapat diketahui bahwa dari 50 responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 22 responden dengan presentase 44%, yang menyatakan setuju sebanyak 23 responden atau 46%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 responden atau 10%, yang menyatakan tidak setuju 0 responden atau 0% dan yang menyatakan tidak

setuju 0 responden atau 0%.

Item kedelapan yaitu saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dapat diketahui bahwa dari 50 responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 13 responden dengan presentase 26%, yang menyatakan setuju sebanyak 33 responden atau 66%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 4 responden atau 8%, yang menyatakan tidak setuju 0 responden atau 0% dan yang menyatakan tidak setuju 0 responden atau 0%.

Item kesembilan yaitu saya mampu memecahkan masalah saya sendiri dapat diketahui bahwa dari 50 responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 10 responden dengan presentase 20%, yang menyatakan setuju sebanyak 29 responden atau 58%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 11 responden atau 22%, yang menyatakan tidak setuju 0 responden atau 0% dan yang menyatakan tidak setuju 0 responden atau 0%.

Item kesepuluh saya mampu menyelesaikan pekerjaan di bidang lain yaitu dapat diketahui bahwa dari 50 responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 5 responden dengan presentase 10%, yang menyatakan setuju sebanyak 30 responden atau 60%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 15 responden atau 30%, yang menyatakan tidak setuju 0 responden atau 0% dan yang menyatakan tidak setuju 0 responden atau 0%.

Item kesebelas saya siap ditempatkan dibidang lain dalam perusahaanyaitu dapat diketahui bahwa dari 50 responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 9 responden dengan presentase 8%, yang menyatakan setuju sebanyak

30 responden atau 60%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 11 responden atau 22%, yang menyatakan tidak setuju 0 responden atau 0% dan yang menyatakan tidak setuju 0 responden atau 0%.

2. Distribusi Frekuensi dari Variabel Lingkungan Kerja(X2)

Data yang terkumpul melalui pengisian kuesioner mengenai variableLingkungan Kerjayang akan mempengaruhi Kinerja Karwayanditampilkan pada Tabel 4.6

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Item Variabel Lingkungan Kerja(X2)

Item	STS		TS		N		S		SS		Jumlah		Rata-rata item
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X2.1	0	0.00	1	2.00	5	10.00	22	44.00	22	44.00	50	100	4.30
X2.2	1	2.00	3	6.00	9	18.00	25	50.00	12	24.00	50	100	3.88
X2.3	0	0.00	0	0.00	9	18.00	15	30.00	26	52.00	50	100	4.34
X2.4	0	0.00	0	0.00	8	16.00	18	36.00	24	48.00	50	100	4.32
X2.5	1	2.00	3	6.00	26	52.00	14	28.00	6	12.00	50	100	3.42
X2.6	0	0.00	1	2.00	12	24.00	25	50.00	12	24.00	50	100	3.96
X2.7	0	0.00	0	0.00	10	20.00	33	66.00	7	14.00	50	100	3.94
X2.8	0	0.00	1	2.00	14	28.00	21	42.00	14	28.00	50	100	3.96
Grand Mean												4.02	

Keterangan : SS: sangat setuju; S: setuju; RR: ragu-ragu; TS: tidak setuju; STS: sangat tidak setuju

X2.1: Saya menganggap penerangan berpengaruh pada kinerja saya

X2.2: Kebersihan dan sirkulasi udara di ruang kerja sudah baik

X2.3: Saya menganggap menjaga kebersihan akan berpengaruh pada kinerja

X2.4: Menjaga kebersihan bukan hanya tugas OB/OG tetapi seluruh karyawan

X2.5: Menurut saya pemilihan warna dinding dapat memberikan rasa semangat

X2.6: Saya merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan

X2.7: Saya merasa puas dengan hasil kerja saya



X2.8: Saya akan bertahan di perusahaan meski ada tawaran di perusahaan lain
Sumber : Data primer diolah, 2018

Item pertama untuk variabel lingkungan kerja (X2) adalah saya menganggap penerangan berpengaruh pada kinerja saya dapat dilihat bahwa dari 50 responden yang menyatakan sangat setuju sejumlah 22 responden atau 44%, menyatakan setuju berjumlah 22 responden atau 44%, yang menyatakan netral berjumlah 5 responden atau 10%, yang menyatakan tidak setuju berjumlah 1 responden atau 2% dan 0% untuk yang menyatakan sangat tidak setuju.

Item kedua untuk variabel lingkungan kerja (X2) adalah kebersihan dan sirkulasi udara di ruang kerja sudah baik dapat dilihat bahwa dari 50 responden yang menyatakan sangat setuju sejumlah 12 responden atau 24%, menyatakan setuju berjumlah 25 responden atau 50%, yang menyatakan netral berjumlah 9 responden atau 18%, yang menyatakan tidak setuju berjumlah 3 responden atau 6% dan 1 responden atau 2% untuk yang menyatakan sangat tidak setuju.

Item ketiga untuk variabel lingkungan kerja (X2) adalah saya menganggap menjaga kebersihan akan berpengaruh pada kinerja dapat dilihat bahwa dari 50 responden yang menyatakan sangat setuju sejumlah 26 responden atau 52%, menyatakan setuju berjumlah 15 responden atau 30%, yang menyatakan netral berjumlah 9 responden atau 18%, yang menyatakan tidak setuju berjumlah 0 responden atau 0% dan 0 atau 0% untuk yang menyatakan sangat tidak setuju.

Item keempat untuk variabel lingkungan kerja (X2) adalah menjaga kebersihan bukan hanya tugas OB/OG tetapi seluruh karyawan dapat dilihat bahwa dari 50

responden yang menyatakan sangat setuju sejumlah 24 responden atau 48%, menyatakan setuju berjumlah 18 responden atau 36%, yang menyatakan netral berjumlah 8 responden atau 16%, yang menyatakan tidak setuju berjumlah 0 responden atau 0% dan 0 atau 0% untuk yang menyatakan sangat tidak setuju.

Item kelima untuk variabel lingkungan kerja (X2) adalah menurut saya pemilihan warna dinding dapat memberikan rasa semangat dapat dilihat bahwa dari 50 responden yang menyatakan sangat setuju sejumlah 6 responden atau 12%, menyatakan setuju berjumlah 14 responden atau 28%, yang menyatakan netral berjumlah 26 responden atau 52%, yang menyatakan tidak setuju berjumlah 3 responden atau 6% dan 1 responden atau 2% untuk yang menyatakan sangat tidak setuju.

Item keenam untuk variabel lingkungan kerja (X2) adalah saya merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan dapat dilihat bahwa dari 50 responden yang menyatakan sangat setuju sejumlah 12 responden atau 24%, menyatakan setuju berjumlah 25 responden atau 50%, yang menyatakan netral berjumlah 12 responden atau 24%, yang menyatakan tidak setuju berjumlah 1 responden atau 2% dan 0 responden atau 0% untuk yang menyatakan sangat tidak setuju.

Item ketujuh untuk variabel lingkungan kerja (X2) adalah saya merasa puas dengan hasil kerja saya dapat dilihat bahwa dari 50 responden yang menyatakan sangat setuju sejumlah 7 responden atau 14%, menyatakan setuju berjumlah 33 responden atau 66%, yang menyatakan netral berjumlah 10 responden atau 20%, yang menyatakan tidak setuju berjumlah 0 responden atau 0% dan 0 responden atau 0%.

untuk yang menyatakan sangat tidak setuju.

Item kedelapan untuk variabel lingkungan kerja (X2) adalah saya akan bertahan di perusahaan meski ada tawaran di perusahaan lain dapat dilihat bahwa dari 50 responden yang menyatakan sangat setuju sejumlah 14 responden atau 28%, menyatakan setuju berjumlah 21 responden atau 42%, yang menyatakan netral berjumlah 14 responden atau 28%, yang menyatakan tidak setuju berjumlah 1 responden atau 2% dan 0 responden atau 0% untuk yang menyatakan sangat tidak setuju.

3. Distribusi Frekuensi dari Variabel Kinerja Karyawan(Y)

Data yang terkumpul melalui pengisian kuesioner mengenai variabel Kinerja Karyawan yang akan dipengaruhi Karakteristik Individu (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) ditampilkan pada Tabel 4.7

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Item Variabel Kinerja Karyawan(Y)

Item	STS		TS		N		S		SS		Jumlah		Rata-rata item
	F	%	F	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
Y.1	0	0.00	0	0.00	11	22.00	26	52.00	13	26.00	50	100	4.04
Y.2	0	0.00	2	4.00	21	42.00	22	44.00	5	10.00	50	100	3.60
Y.3	0	0.00	0	0.00	11	22.00	29	58.00	10	20.00	50	100	3.98
Y.4	0	0.00	0	0.00	14	28.00	25	50.00	11	22.00	50	100	3.94
Y.5	0	0.00	1	2.00	10	20.00	27	54.00	12	24.00	50	100	4.00
Y.6	0	0.00	1	2.00	11	22.00	29	58.00	9	18.00	50	100	3.92

Y.7	0	0.00	0	0.00	13	26.00	31	62.00	6	12.00	50	100	3.86
Y.8	1	2.00	1	2.00	14	28.00	27	54.00	7	14.00	50	100	3.76
Y.9	0	0.00	0	0.00	15	30.00	26	52.00	9	18.00	50	100	3.88
Grand Mean												3.89	

Keterangan : SS: sangat setuju; S: setuju; RR: ragu-ragu; TS: tidak setuju; STS: sangat tidak setuju

Y.1: Saya mampu memenuhi target yang ditetapkan perusahaan

Y.2: Target yang saya hasilkan lebih banyak dari karyawan lain

Y.3: Saya mampu memenuhi kriteria hasil yang ditetapkan

Y.4: Saya selalu datang tepat saat ke kantor

Y.5: Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan

Y.6: Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditetapkan

Y.7: Saya mampu memberikan ide-ide agar perusahaan lebih baik

Y.8: Saya mengerjakan dan menyelesaikan tugas sebelum diperintah oleh atasan

Y.9: Saya mengikuri informasi terkini untuk menunjang kemajuan perusahaan

Sumber : Data primer diolah 2018

Item pertama untuk kinerja karyawan (Y) yaitu saya mampu memenuhi target yang ditetapkan perusahaan dapat dilihat dari 50 responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 13 responden atau 26%, yang menyatakan setuju berjumlah 26 responden atau 52%, yang menyatakan netral sejumlah 12 responden atau 24%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju sejumlah 0 responden atau 0% .

Item kedua untuk kinerja karyawan (Y) yaitu target yang saya hasilkan lebih banyak dari karyawan lain dapat dilihat dari 50 responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 5 responden atau 10%, yang menyatakan setuju berjumlah 22 responden atau 44%, yang menyatakan netral sebanyak 21 responden atau 42%, yang menyatakan tidak setuju berjumlah 1 responden atau 2% dan 0 responden atau 0% untuk sangat tidak setuju.

Item ketiga untuk kinerja karyawan (Y) yaitu saya mampu memenuhi kriteria hasil yang ditetapkan dapat dilihat dari 50 responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 10 responden dengan presentase 20%, yang menyatakan setuju berjumlah 29 responden atau 58%, yang menyatakan netral berjumlah 11 responden dengan presentase 22%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju berjumlah 0 responden atau 0%.

Item keempat untuk kinerja karyawan (Y) yaitu saya selalu datang tepat saat ke kantor dapat dilihat dari 50 responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 11 responden atau 22%, yang menyatakan setuju berjumlah 25 responden atau 50%, yang menyatakan netral berjumlah 14 responden atau 28%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju berjumlah 0 responden atau 0%.

Item kelima untuk kinerja karyawan (Y) yaitu saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan dapat dilihat dari 50 responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 12 responden atau 24%, yang menyatakan setuju berjumlah 27 responden atau 54%, yang menyatakan netral 10 responden atau 20%, yang menyatakan tidak setuju 1 responden atau 2%, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Item keenam untuk kinerja karyawan (Y) yaitu saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditetapkan dapat dilihat dari 50 responden yang menyatakan sangat setuju sejumlah 9 responden atau 18%, yang menyatakan setuju berjumlah 29 responden atau 58%, yang menyatakan netral berjumlah

11 responden atau 22%, yang menyatakan tidak setuju ada 1 responden atau 2%, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Item ketujuh untuk kinerja karyawan (Y) yaitu saya mampu memberikan ide-ide agar perusahaan lebih baik dapat dilihat dari 50 responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 6 responden atau 12%, yang menyatakan setuju ada 31 responden dengan persentase 62%, yang menyatakan netral berjumlah 16 responden atau 32%, dan responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju masing-masing 0 responden atau 0%

Item kedelapan untuk kinerja karyawan (Y) yaitu saya mengerjakan dan menyelesaikan tugas sebelum diperintah oleh atasan dapat dilihat dari 50 responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 7 responden atau 14%, yang menyatakan setuju berjumlah 27 responden dengan persentase 54%, yang menyatakan netral berjumlah 14 responden atau 28%, dan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju masing-masing 1 responden dengan masing-masing persentase 2%.

Item kesembilan untuk kinerja karyawan (Y) yaitu saya mengikuti informasi terkini untuk menunjang kemajuan perusahaan dapat dilihat dari 50 responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 9 responden atau 18%, yang menyatakan setuju berjumlah 26 responden dengan persentase 52%, yang menyatakan netral berjumlah 15 responden atau 30%, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

D. Hasil Analisis Statistik Inferensial

1. Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Tabel 4.8
Hasil Uji Asumsi Normalitas

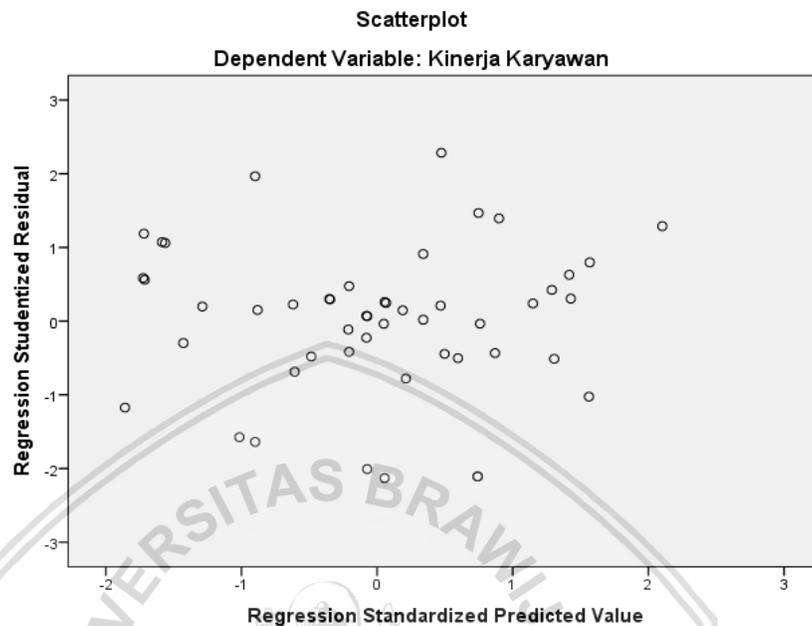
Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
0,110	0,179

Sumber: Data primer yang diolah 2018

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data sampel dapat mewakili data populasi atau tidak. Untuk memenuhi asumsi tersebut, data sampel harus berdistribusi normal. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.8 didapat bahwa nilai *Asymp.sig* yang diperoleh di atas $\alpha = 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa residual menyebar normal (asumsi normalitas terpenuhi).

b. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel bebas dan variabel pengganggu. Berdasarkan gambar 1 diketahui bahwa *scatter plot* yang dihasilkan tidak membentuk sebuah pola tertentu (acak) maka dapat dikatakan semua variabel pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas atau asumsi heteroskedastisitas terpenuhi sehingga data yang digunakan layak untuk dilakukan analisis regresi berganda.



Gambar 4.3
Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah 2018

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah serta di sekitar angka 0 sehingga terlihat tidak terjadi heteroskedastisitas. Akan tetapi, pengujian heteroskedastisitas dengan pola gambar *scatterplot* dapat meragukan karena pengujian dilakukan secara visual. Oleh karena itu, perlu dilakukan pengujian secara statistik. Uji statistik yang dilakukan untuk menguji heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah dengan uji Glesjer. Hasil pengujian Glesjer dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.9
Hasil Uji Glesjer

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.024	3.495		.579	.565
	Karakteristik Individu	.043	.104	.083	.416	.679
	Lingkungan Kerja	-.047	.118	-.079	-.397	.693

a. Dependent Variable: RES_2

Sumber: Data primer yang diolah 2018

Dari tabel di atas, diketahui masing-masing nilai signifikan variabel Karakteristik Individu (X1) sebesar 0,679 dan variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,693. Karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini dilakukan untuk mengetahui bahwa tidak terjadi hubungan yang sangat kuat atau tidak terjadi hubungan linier yang sempurna atau dapat pula dikatakan bahwa antar variabel bebas tidak saling berkaitan. Pada pengujian asumsi multikolinieritas didapat nilai dari *variable inflation factor* (VIF) dapat dilihat pada Tabel 4.10.



Tabel 4.10
Hasil Uji Asumsi Multikolinieritas

Variabel Bebas	VIF
Karakteristik Individu	1.888
Lingkungan Kerja	1.888

Sumber: Data primer yang diolah 2018

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.10 didapat bahwa nilai VIF untuk semua variabel prediktor < 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas di antara kedua variabel prediktor tersebut (asumsi multikolinieritas terpenuhi).

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis terhadap regresi berganda pada penelitian ini menggunakan dua variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y). Analisis dilakukan dengan bantuan software SPSS 24. Hasil analisis berganda dapat dilihat di tabel 4.11 sebagai berikut

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients	SE Coefficients	Standardized Coefficients
(Constant)	5.311	5.303	
Karakteristik Individu	0.376	0.158	0.365
Lingkungan Kerja	0.392	0.179	0.336
<i>Standard Error of Estimate</i>		= 3.409	
<i>R Square</i>		= 0,415	
<i>Adjusted R Square</i>		= 0,390	

Sumber : Data primer diolah, 2018



Dari Tabel 4.11 diperoleh persamaan regresi:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 5.311 + 0.376 X_1 + 0.392X_2$$

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada tabel 4.11 di atas didapatkan:

- a. Koefisien regresi variabel Karakteristik Individu sebesar 0.376 dan memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang searah. Artinya, apabila setiap penambahan 1 satuan Karakteristik Individu maka akan menaikkan Kinerja Karyawan sebesar 0.376 dengan asumsi pengaruh variabel lain dianggap konstan atau sama dengan 0. Selain itu, dari nilai koefisien *standardized* variabel karakteristik individu dihasilkan nilai 0.365. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan yang terjadi sebesar 36.5%.
- b. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0.392 dan memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang searah. Artinya, apabila setiap penambahan 1 satuan lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.392 dengan asumsi pengaruh variabel lain dianggap konstan atau sama dengan 0. Selain itu, dari nilai koefisien *standardized* variabel Lingkungan Kerja dihasilkan nilai 0.336. Hasil ini menunjukkan

bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang terjadi sebesar 33.6%

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh secara simultan antara variabel bebas yaitu Karakteristik Individu (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Y (Kinerja Karyawan). Hasil perhitungan koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.12

Tabel 4.12
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.644 ^a	.415	.390	3.409

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas diperoleh angka R^2 sebesar 0,415. Angka 0,415 termasuk ke dalam tingkat hubungan sedang karena berada di kisaran angka 0,600 – 0,599. Hal ini juga menunjukkan bahwa Karakteristik Individu (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 41,5%, sedangkan sisanya 58,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi ini.

E. Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.14.

Tabel 4.14
Hasil Uji t

Variabel Bebas	T	Sig
Karakteristik Individu	2.383	0.021
Lingkungan Kerja	2.188	0.034

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.14 diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Berdasarkan uji t antara X_1 (Karakteristik Individu) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan $t_{hitung} = 2.383$, sedangkan t_{tabel} sebesar 2.012. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.383 > 2.012$ atau nilai sig t ($0,021$) $< \alpha = 0,05$ maka pengaruh X_1 (Karakteristik Individu) terhadap Y (Kinerja Karyawan) 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.

- b. Berdasarkan uji t antara X_2 (Lingkungan Kerja) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan $t_{hitung} = 2.188$. sedangkan t_{tabel} sebesar 2.012. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.188 > 2.012$ atau nilai $sig\ t (0,034) < \alpha = 0,05$ maka pengaruh X_2 (Lingkungan Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan) adalah signifikan. Hal ini berarti H_2 diterima dan H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Lingkungan.

2. Uji F

Pengujian pertama yaitu untuk mengetahui pengaruh signifikan secara bersama-sama dari variabel-variabel Karakteristik Individu (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan. Untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama atas suatu variabel terikat digunakan uji F. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan menggunakan SPSS 24.0 disajikan pada Tabel 4.13 di bawah ini.

Tabel 4.13
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	386.721	2	193.360	16.637	.000 ^b
	Residual	546.259	47	11.623		
	Total	932.980	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.13 nilai F hitung sebesar 16.637. Sedangkan F tabel ($\alpha = 0.05$; df regresi = 2; df residu = 47) adalah sebesar 3.20. Karena F hitung > F tabel yaitu $16.637 > 3.20$ 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 dapat dipengaruhi secara simultan oleh variabel Karakteristik Individu (X1) dan Lingkungan Kerja (X2).

F. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Tigaraksa Satria Tbk. Berikut ini adalah pembahasan dari masing-masing variabel yang terkait dalam penelitian ini.

1. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis yang pertama dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Tigaraksa Satria Tbk. Artinya setiap ada peningkatan pada item-item karakteristik individu akan meningkatkan kinerja karyawan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa manusia merupakan motor penggerak dari sumber daya yang ada dalam rangka aktifitas di suatu perusahaan. Sebagaimana diketahui sebuah organisasi atau perusahaan, didalamnya terdiri dari berbagai macam individu

yang tergolong dari berbagai status yang mana status tersebut berupa pendidikan, jabatan dan golongan, pengalaman, jenis kelamin, serta tingkat usia dari masing - masing individu tersebut.

Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Tisyantari (2016), yang menyatakan karakteristik individu mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Manusia dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, mereka mempunyai sifat dan kepentingan yang berbeda-beda, hal inilah yang sangat mempengaruhi karakteristik individu dari masing-masing individu itu sendiri. Faktor lain yang menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu dapat memengaruhi peningkatan kinerja karyawan secara positif dan signifikan adalah sifat dan sikap karyawan dalam bekerja dengan mengeluarkan seluruh kemampuan yang dimilikinya sehingga berdampak pada tingginya ketelitian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Kondisi tersebut didukung dengan pemahaman pegawai yang tinggi terhadap tugas yang diberikan dan kemampuan pegawai menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu sehingga berdampak nyata terhadap tuntutan pekerjaan untuk dapat diselesaikan dengan cepat dan sesuai ketentuan perusahaan. Oleh karena itu perbedaan karakteristik individu dari setiap karyawan harus menjadi perhatian manajemen perusahaan jika ingin tujuan perusahaan tercapai. Perbedaan-perbedaan karakteristik individu dapat diketahui kinerja karyawan yang satu berbeda dengan yang lain.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian hipotesis yang kedua dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Tigaraksa Satria Tbk. Lingkungan kerja yang buruk merupakan salah satu penyebab penggunaan waktu yang tidak efektif. Sedangkan lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Trisyantari (2016), dengan hasil penelitian yang menunjukkan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik. Pengaturan lingkungan kerja fisik seperti arah cahaya, tata warna, kebersihan dan lain lain yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Mendukung segi 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. Oleh karenanya kondisi keduanya perlu ditingkatkan secara selaras agar kedua lingkungan kerja tersebut baik lingkungan kerja fisik dan non fisik penting untuk semakin tingginya kinerja karyawan..

3. Pengaruh Kinerja Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian hipotesis ketiga dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa karakteristik individu (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara signifikan dan simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Tisyantari (2016) mengenai pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimana penelitian menunjukkan hasil bahwa keduanya berpengaruh positif secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kedua variabel dapat secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan karena sama-sama bisa menghadirkan rasa nyaman dalam bekerja. Kantor yang memiliki keadaan ruangan tidak memadai meskipun karyawan tersebut memiliki etos kerja yang tinggi kelamaan juga bisa menurunkan kinerja jika lingkungan kerja tidak berangsur membaik, juga sebaliknya jika lingkungan kerja sangat baik untuk mendukung kinerja tetapi karyawan memiliki karakter yang tidak baik seperti kurang disiplin atau mudah marah juga akan memicu menurunnya kinerja. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan keduanya secara seimbang.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Analisis deskriptif dari variabel Karakteristik Individu, Lingkungan kerja dan Kinerja karyawan menghasilkan grand mean dari setiap item tiap variabel sebesar 4,13, 4,02, dan 3,92 yang memiliki arti sebagian besar responden memilih 'setuju' akan pernyataan-pernyataan yang diajukan dan bisa dijadikan acuan dalam penelitian ini..
2. Hasil uji t yang menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2.383, menjelaskan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel karakteristik individu (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Tigaraksa Satria Tbk Cabang Malang Dengan demikian hipotesis pertama diterima. variabel ini berpengaruh sebanyak 36,5% dilihat dari hasil analisis regresi berganda.
3. Variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh sebesar 33,6% terhadap kinerja karyawan PT Tigaraksa Satria Tbk yang dilihat dari hasil analisis regresi berganda serta dari nilai t-hitung sebesar 2.188, menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif secara signifikan.

4. Kedua variabel bebas yaitu karakteristik individu dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan, melalui hasil uji F dimana menghasilkan angka sebesar 16.637 pada F hitung.

Saran

Dengan memperhatikan hasil analisa dan pembahasan diatas, maka beberapa saran untuk dapat dijadikan bahan masukan kepada PT Tigaraksa Satria Tbk Cabang Malang dalam memperhatikan karakteristik Individu dan lingkungan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan, antara lain sebagai berikut :

1. Saran Untuk Perusahaan

- a. Perusahaan perlu mengadakan kegiatan yang bisa menjadi jembatan bagi para karyawan untuk saling mengenal dan memahami karakter masing masing. Kegiatan ini bisa berupa *outbond* atau *gathering* jika tidak memungkinkan membuat acara diluar area kerja (keluar kota) mengadakan makan bersama bisa menjadi alternatif. Ada kegiatan diharapkan mampu meningkatkan rasa solidaritas dan kekeluargaan dari karakter masing masing karyawan.
- b. Perusahaan juga perlu memerhatikan lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik karyawan agar karyawan merasa nyaman, aman, tidak mudah stres, bosan, dan terus bersemangat dalam melakukan tugasnya, yang berujung pada peningkatan kinerja karyawan maupun

perusahaan. Jika memungkinkan para karyawan bisa dianjurkan untuk memiliki uang kas untuk mendesain ruang kerja bersama.

2. Saran Untuk Penelitian Mendatang

- a. Bagi peneliti – peneliti berikutnya yang ingin mengadakan penelitian serupa, agar dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan mengangkat objek penelitian pada perusahaan lainnya dengan jenis pekerjaan yang berbeda.
- b. Mengganti variabel bebas atau mengganti salah satu selain katakarakteristik individu dan lingkungan kerya yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- c. Menggunakan metode analisis data selain regresi linier berganda yang mungkin memiliki tingkat akurasi lebih tinggi.

B. Keterbatasan Penelitian

1. Kurangnya kesungguhan dari beberapa responden dalam menjawab pertanyaan. Hal ini dikarenakan aktivitas beberapa responden yang cukup padat.
2. Masih tingginya keengganan karyawan dalam menjawab pertanyaan pertanyaan penelitian sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Hal ini tampak dalam jawaban responden yang banyak mengumpul pada daerah sangat setuju sehingga hal ini memungkinkan adanya jawaban-jawaban yang bias.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Hasan dkk. 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- _____. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Christo (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Makassar Kartini*. Universitas Hasanuddin.
- Effendy, Onong Uchjana, 1993. *Ilmu, Teori, Filsafat Komunikasi*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19. Edisi Kelima*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson, dkk. 1995. *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M. S. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam Belas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jatmiko, Rahmad Dwi. 2004. *Manajemen Strategik*. Malang. UMM Press.
- Kertajaya, Hermawan. 2010. *Brand Operation*. Jakarta: Erlangga.
- Komarudin, Sastradipoera. 2002, *Manajemen Sumber Daya. Edisi Pertama*, Bandung : Kappa-Sigma
- Mangkunegara. A. P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mink, Oscar G., 1993. *Developing high performance people: The art of coaching*. USA: Addison-Wesley Publishing Company
- Nimran, Umar. 2009. *Perilaku organisasi*. Surabaya: Citra Media.
- Nitisemito, Alek. S. 2000. *Manajemen Personalia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nopiani (2014) *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tvri Lampung*. Universitas Lampung Bandar.

- Pioni, Harianus. 2014. *Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado)*. Universitas Ratulangi Manado.
- Prawirosentono, Suyadi. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso. S. 2009. *Panduan Lengkap Menguasai Statistik dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. 2009 (A) . *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- _____. 2009 (B). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Setiawan, Joko. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Awetama Bina Reksa: Jurnal *AKMENBIS Akademi Akuntansi Permata Harapan Vol II, No 01 ISSN: 2302-6847*. Hal. 55-70 Maret 2013
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Asdi Mahasatya.
- Sigit, Soehardi. 2003. *Esensi Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Lukman Offset.
- Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sofyandi, Herman & Garniwa, iwa. 2007. *Perilaku OrganisasionalII*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Subyantoro. A. 2009. Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 11. (1)*.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kuantitatif Dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2013. *Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kuantitatif Dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2007. *Analisis Regresi dan Korelasi Bivariat: Ringkasan dan Kasus*. Yogyakarta: Amara Books

Tisyantari .2016. *Karakteristik Individu, Pekerjaan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

Umar, Husein. 2003. *Metodologi Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Wursanto, Ignasius. 2009. *Dasar – Dasar Ilmu Organisasi. Edisi dua*. Yogyakarta: Andi

Yusdi. M. 2010. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.

Internet :

[Http://www.tigaraksa.co.id/](http://www.tigaraksa.co.id/) Annual Report 2017, diakses pada tanggal 12 maret 2018

