

SKRIPSI

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MANUNGGAL INTI ARTAMAS KECAMATAN LOGAS KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

*Diajukan sebagai salah satu syarat guna mengikuti
Seminar Hasil pada Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Riau*

Oleh :

VICKO YULISTIRA

NPM : 145210580

PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2020

ABSTRAK

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MANUNGGAL INTI ARTAMAS

Oleh :

Vicko Yulistira

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Manunggal Inti Artamas sebanyak jumlah 82 orang karyawan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode purposive sampling yaitu pengambilan sampel dilakukan berdasarkan kriteria tertentu, yaitu hanya karyawan di Bagian Operasional saja. Jumlah karyawan Bagian Operasional saja sebanyak 41 orang. Analisis data menggunakan metode regresi linier berganda. Berdasarkan uji secara parsial diperoleh hasil bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Manunggal Inti Artamas. Berdasarkan uji secara simultan diperoleh hasil bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Manunggal Inti Artamas. Nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh angka 0,810 atau 81% artinya karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Manunggal Inti Artamas sebesar 81% sedangkan sisanya sebesar 19% dipengaruhi faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian.

Kata Kunci : Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Kinerja

ABSTRACT

EFFECT OF INDIVIDUAL AND ENVIRONMENTAL CHARACTERISTICS WORKING ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT. MANUNGGAL INTI ARTAMAS

By:

Vicko Yulistira

The purpose of this study was to determine the effect of individual characteristics and work environment on employee performance. The population in this study were employees at PT. Manunggal Inti Artamas as many as 82 employees. Sampling in this study using purposive sampling method, namely sampling is done based on certain criteria, namely only employees in the Operations Department only. The number of employees in the Operations Department alone is 41 people. Data analysis using multiple linear regression method. Based on the partial test, the results show that individual characteristics and work environment have a significant effect on the performance of employees of PT. Manunggal Inti Artamas. Based on the simultaneous test, the result shows that individual characteristics and work environment have a significant effect on employee performance at PT. Manunggal Inti Artamas. The coefficient of determination (R²) is 0.810 or 81%, which means that individual characteristics and work environment affect the performance of employees at PT. Manunggal Inti Artamas was 81% while the remaining 19% was influenced by other factors not observed in the study.

Keywords: *Individual Characteristics, Work Environment, Performance*

KATA PENGANTAR

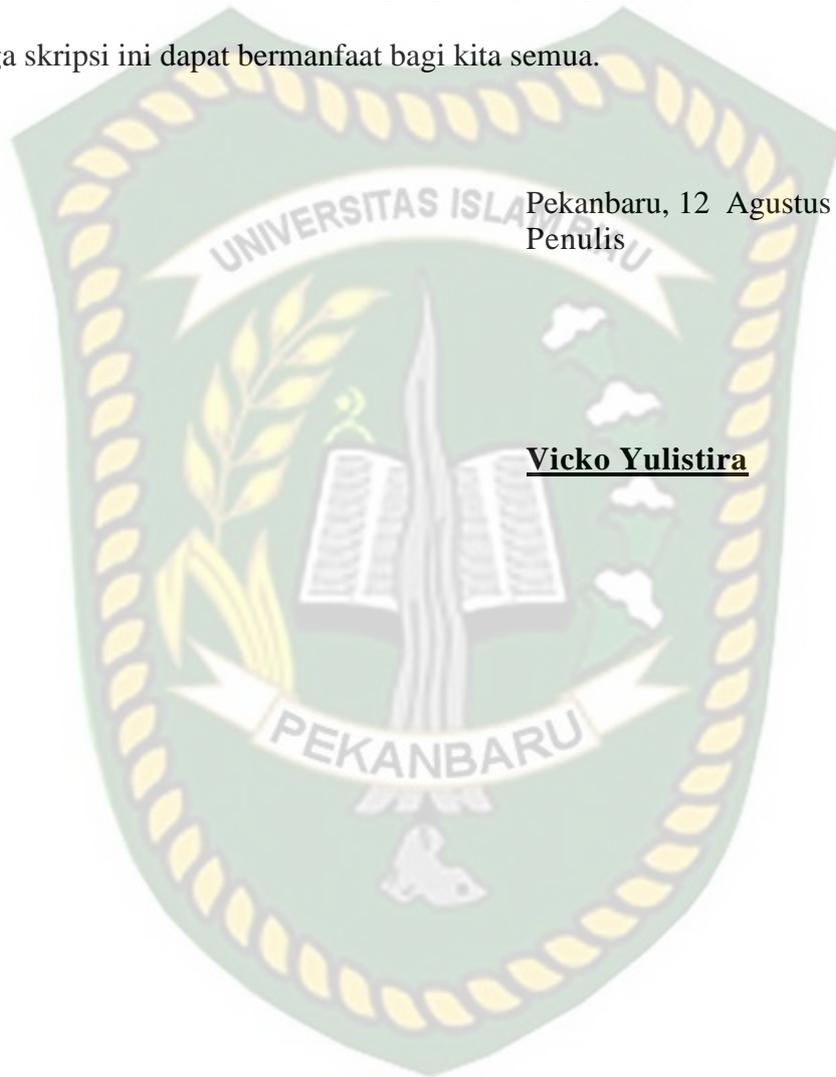
Puji syukur kepada Allah Swt. yang telah memberikan kekuatan dan kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : **Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Manunggal Inti Artamas**, yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau. Dalam penulisan laporan ini penulis ingin menyampaikan dan mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Syafrinaldi, SH, MH, selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Bapak Firdaus AR, SE, M.Si. Ak., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau Pekanbaru.
3. Bapak Abdul Razak Jer, SE, M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau sekaligus selaku Dosen Pembimbing yang selalu memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu dosen serta Staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
5. Kedua orangtua Ayahanda dan Ibunda serta seluruh keluarga besar tercinta terima kasih atas dukungan dan pengertiannya selama ini.
6. Buat rekan-rekan Angkatan 2014 (terima kasih atas segala kritikan dan sarannya selama ini.

Akhir kata, semoga pengorbanan dan bimbingan terhadap penulis selama ini mendapat balasan dari Allah SWT, Amin. Akhir kata penulis mengharapkan saran-saran dan masukan dari berbagai pihak guna penyempurnaan skripsi ini dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Pekanbaru, 12 Agustus 2020
Penulis

Vicko Yulistira



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Perumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
1.4. Sistematika Penulisan	8
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1. Karakteristik Individu	10
2.1.1. Pengertian Karakteristik Individu	10
2.1.2. Indikator Karakteristik Individu.....	11
2.2. Lingkungan Kerja.....	16
2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja	16
2.2.2. Aspek-aspek Lingkungan Kerja.....	17
2.2.3. Indikator Lingkungan Kerja.....	17
2.3. Kinerja.....	21
2.3.1. Pengertian Kinerja.....	21
2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	25
2.4. Penelitian Terdahulu	29

2.5. Kerangka Pemikiran.....	31
2.6. Hipotesis.....	31
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Obyek Penelitian	32
3.2. Populasi dan Sampel	32
3.3. Jenis dan Sumber Data.....	33
3.3.1. Jenis Data	33
3.3.2. Sumber Data	33
3.4. Metode Pengumpulan Data.....	34
3.5. Operasionalisasi Variabel Penelitian	34
3.6. Analisa Data	36
3.6.1. Analisis Deskriptif	36
3.6.2. Uji Asumsi Klasik.....	36
3.6.3. Analisis Regresi Berganda.....	39
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
4.1. Sejarah Singkat Perusahaan	43
4.2. Visi dan Misi Perusahaan.....	44
4.3. Struktur Organisasi	45
4.4. Aktivitas Usaha Perusahaan.....	50
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1. Identitas Responden	52
5.2. Analisis Deskriptif	54
5.2.1. Karakteristik Individu (X_1).....	54

5.2.2. Lingkungan Kerja	73
5.2.3. Kinerja Karyawan	81
5.3. Pengujian Kualitas Data.....	87
5.3.1. Uji Validitas Data	87
5.3.2. Uji Reliabilitas	90
5.3.3. Pengujian Asumsi Klasik.....	91
5.4. Analisis Regresi Berganda.....	94
BAB VI PENUTUP	
6.1. Kesimpulan	100
6.2. Saran.....	102
DAFTAR PUSTAKA	103

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Berdasarkan Jabatan pada PT Manunggal Inti Artamas Tahun 2019	4
Tabel 1.2. Umur, Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Karyawan	5
Tabel 1.3 Fasilitas Lingkungan Kerja Fisik yang Tersedia pada PT. Manunggal Inti Artamas Tahun 2019.....	6
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel.....	34
Tabel 3.2 Penilaian Interpretasi Mean Variabel Penelitian.....	36
Tabel 3.3 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan	40
Tabel 3.4 Tingkat Koefisien Determinasi dan Kekuatan Pengaruh	41
Tabel 5.1 Frekuensi Responden Berdasarkan Umur	52
Tabel 5.2 Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
Tabel 5.3 Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	53
Tabel 5.4. Tanggapan Responden Mengenai Terdapat Perbedaan Kemampuan Memecahkan Setiap Permasalahan Antara Karyawan Laki-Laki dan Perempuan	55
Tabel 5.5. Tanggapan Responden Mengenai Terdapat Perbedaan Keterampilan dalam Menganalisis Biaya Antara Karyawan Laki-Laki dan Perempuan	56
Tabel 5.6. Tanggapan Responden Mengenai Perbedaan Motivasi Kerja Karyawan Laki-Laki dan Perempuan.....	57
Tabel 5.7. Tanggapan Responden Mengenai Perbedaan Kemampuan Belajar antara Karyawan Perempuan dan Laki-Laki.....	58
Tabel 5.8. Tanggapan Responden Semakin Bertambah Usia Karyawan maka Komitmen terhadap Organisasi Semakin Meningkat	59

Tabel 5.9. Tanggapan Responden Semakin Bertambah Usia Karyawan akan Memiliki Persepsi yang Lebih Positif terhadap Atasan.....	60
Tabel 5.10. Tanggapan Responden Semakin Bertambah Usia Karyawan Maka Kekuatan Fisik akan Semakin Berkurang.....	61
Tabel 5.11. Tanggapan Responden Semakin Bertambah Umur Seorang Karyawan maka Akan Semakin Disiplin	62
Tabel 5.12. Tanggapan Responden Semakin Bertambah Umur Seorang Karyawan maka Akan Semakin Bertanggungjawab	63
Tabel 5.13. Tanggapan Responden Mengenai Semakin Tinggi Pendidikan Seseorang maka Sikapnya Akan Berubah Lebih Baik	64
Tabel 5.14. Tanggapan Responden Semakin Tinggi Pendidikan Seorang Karyawan maka Akan Semakin Tinggi Rasa Ingin Tahu	65
Tabel 5.15. Tanggapan Responden Mengenai Pengalaman Kerja Berpengaruh terhadap Pengetahuan tentang Pekerjaan	66
Tabel 5.16. Tanggapan Responden Semakin Banyak Pengalaman Kerja Karyawan Maka akan Semakin Banyak Keterampilan yang Dimiliki.....	67
Tabel 5.17. Tanggapan Responden Semakin Banyak Pengalaman Kerja Karyawan maka Sikapnya terhadap Tugas yang Dibebankan akan Semakin Baik.....	68
Tabel 5.18. Tanggapan Responden Mengenai Karyawan yang Sudah Menikah Tanggungjawabnya akan Semakin Meningkatkan	69
Tabel 5.19. Tanggapan Responden Mengenai Karyawan yang Sudah Menikah akan Lebih Sedikit Absensinya Dibandingkan Karyawan Belum Menikah	70
Tabel 5.20. Tanggapan Responden Mengenai Perputaran Tenaga Kerja Lebih Sedikit Terjadi pada Karyawan yang Sudah Menikah.....	71
Tabel 5.21. Tanggapan Responden Karyawan yang Sudah Menikah Lebih Puas terhadap Pekerjaan Mereka	72
Tabel 5.22. Tanggapan Responden Karyawan yang Sudah Menikah Lebih Tekun dalam Bekerja	73

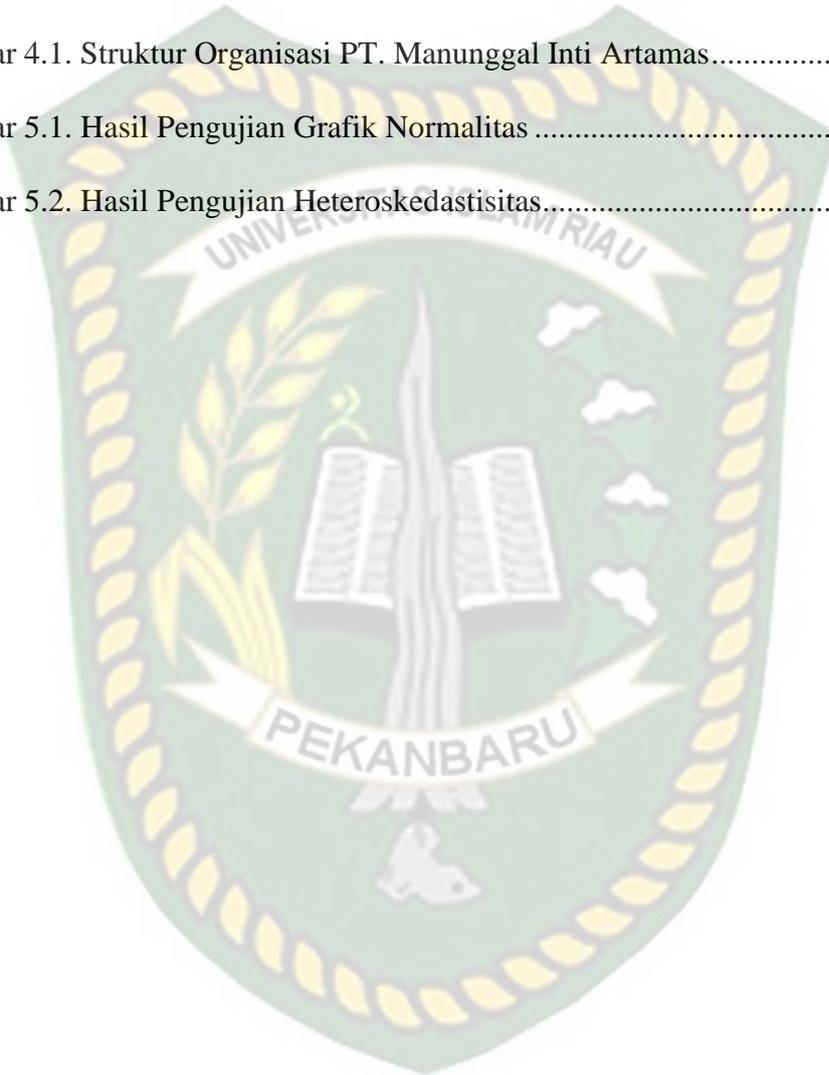
Tabel 5.23. Tanggapan Responden tentang Temperatur Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	74
Tabel 5.24. Tanggapan Responden Mengenai Kelembaban Udara di Tempat Kerja Mempengaruhi Pekerjaan.....	75
Tabel 5.25. Tanggapan Responden Mengenai Kebisingan Suara Mempengaruhi Pelaksanaan Pekerjaan.....	76
Tabel 5.26. Tanggapan Responden Mengenai Getaran Mekanis di Tempat Kerja Mempengaruhi Pekerjaan.....	77
Tabel 5.27. Tanggapan Responden Mengenai Keamanan di Tempat Kerja Mempengaruhi Pekerjaan.....	78
Tabel 5.28. Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Kerja dengan Atasan Mempengaruhi Pekerjaan.....	79
Tabel 5.29. Tanggapan Responden Mengenai Hubungan dengan Rekan Kerja Mempengaruhi Pekerjaan.....	80
Tabel 5.31. Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Berusaha Bekerja dengan Baik	81
Tabel 5.32. Tanggapan Responden Mengenai Karyawan dapat Bekerja Sesuai Standar	82
Tabel 5.33. Tanggapan Responden Mengenai <i>Karyawan</i> Berusaha Mencapai Target Kerja Perusahaan dengan Baik	83
Tabel 5.34. Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Bekerja Sesuai Jam Kerja yang Ditetapkan.....	85
Tabel 5.35. Tanggapan Responden Karyawan Bekerja dengan Cepat.....	86
Tabel 5.36. Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Bekerja Cepat dalam Mencapai Target Perusahaan	87
Tabel 5.37. Hasil Pengujian Validitas Variabel Karakteristik Individu (X1)	88
Tabel 5.38. Hasil Pengujian Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)	89
Tabel 5.39. Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja (Y).....	90
Tabel 5.40. Hasil Pengujian Reliabilitas	91

Tabel 5.41. Hasil Pengujian Multikolinieritas.....	93
Tabel 5.43 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	94
Tabel 5.44 Hasil Uji Parsial untuk Karakteristik Individu.....	95
Tabel 5.45 Hasil Uji Parsial untuk Lingkungan Kerja.....	96
Tabel 5.46 Hasil Uji Simultan (Uji-F).....	97
Tabel 5.47. Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi..	98



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Penelitian	31
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Manunggal Inti Artamas.....	46
Gambar 5.1. Hasil Pengujian Grafik Normalitas	92
Gambar 5.2. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.....	94



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia bagi suatu organisasi, instansi atau perusahaan merupakan salah satu aset yang paling penting karena sumberdaya manusia akan menentukan kelangsungan operasional perusahaan. Untuk itu, setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya agar ia dapat melaksanakan tugasnya dengan maksimal. Dalam manajemen sumber daya manusia terdapat konsep penting yang perlu diterapkan oleh setiap perusahaan dalam upaya menciptakan sumber daya yang unggul yaitu konsep *the right man in the right place at the right place*.

Mangkunegara (2011;64) menyatakan, sumber utama yang dapat mempengaruhi efektifitas kinerja seseorang ada tiga, yaitu factor individu, Factor lingkungan dan factor organisasi. Berdasarkan teori tersebut dapat dilihat bahwa faktor individu dapat mempengaruhi kinerja seseorang dengan demikian perlu diperhatikan bagaimana karakteristik individu tersebut. Pengertian karakteristik individu sendiri adalah perbedaan yang dimiliki setiap individu dari individu lainnya. Robbins (2010;114) menyatakan faktor-faktor yang sering dijadikan sebagai acuan dalam mendefinisikan karakter seorang pegawai berdasarkan berkas personalia yang diajukannya adalah berdasarkan karakteristik individu, misalnya umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan serta waktu kerja.

Karyawan yang memiliki karakteristik yang baik akan membantu karyawan tersebut untuk dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik, dengan demikian pekerjaan yang dihasilkannya akan lebih optimal serta memberikan keuntungan bagi perusahaan. Sementara itu karyawan yang memiliki karakteristik yang buruk maka pelaksanaan pekerjaannya akan memiliki berbagai hambatan akibatnya akan menghambat perusahaan untuk berkembang menjadi lebih baik. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat dikatakan bahwa suatu perusahaan hendaknya memiliki karakter tertentu mengenai karyawan yang akan mereka pekerjaan dengan demikian kriteria tersebut akan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Selain karakteristik individu, faktor yang juga dapat berpengaruh langsung pada karyawan dan dapat mempengaruhi pencapaian goal perusahaan adalah lingkungan kerja. Sedarmayati (2011;56) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan tujuan yang dihadapi, lingkungan kerja adalah kondisi di sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerja yang digunakan, dan pengaturan kerja, baik secara perorangan ataupun sebagai tim work. Lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi, namun lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi. Lingkungan kerja yang tidak sesuai dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya, sehingga para karyawan tidak dapat bekerja dengan efisien dan efektif, kondisi ini akan mempengaruhi perkembangan perusahaan.

Sedarmayanti (2011;72) menyatakan kinerja adalah terjemahan dari *performance* yang artinya prestasikerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja maupun penampilan kerja. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan

keuntungan bagi perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan kerugian bagi perusahaan. Kinerja yang buruk dapat di sebabkan oleh penurunan kinerja karyawan, yaitu saat karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target dan waktu yang di tentukan oleh perusahaan.

PT. Manunggal Inti Artamas merupakan perusahaan yang didirikan pada tahun 1997 dan berkedudukan di Jakarta. Perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan batubara yang berlokasi di Taluk Kuantan Provinsi Riau yang memiliki jarak tempuh sejauh 136 km dar ikota Pekanbaru.

Keberlangsungan operasi PT Manunggal Inti Artamas tidak lepas dari peran SDM nya itu sendiri. Kinerja SDM akan sangat mempengaruhi jalannya kegiatan PT Manunggal Inti Artamas sebagai sebuah perusahaan pertambangan batubara karena produksi sebuah pertambangan batubara merupakan proses yang kompleks dan membutuhkan SDM yang aktif dan tidak sedikit jumlahnya demi memenuhi target perusahaan.

Berikut ini adalah tabel mengenai jumlah karyawan berdasarkan jabatan.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Berdasarkan Jabatan pada PT Manunggal Inti Artamas
Tahun 2019

No	Jabatan	Laki-laki (Orang)	Perempuan (Orang)	Jumlah (Orang)
1	Kepala Tambang (KTT)	1	-	1
2	Superintendent & Suprevisor	3	-	3
3	Foreman	5	-	5
4	Surveyor	3	-	3
5	Produksi & Processing	10	-	10
6	Explorasi	3	-	3
7	General Affair dan PM	8	3	11
8	Administrasi	2	3	5
9	Operator Alat Berat & ADT	14	-	14
10	Crew	15	-	15
11	Driver	12	-	12
	Jumlah	76	6	82

Sumber: PT. Manunggal Inti Artamas, 2020

Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa PT. Manunggal Inti Artamas mempunyai 11 jabatan dengan karyawan yang berjumlah 82 orang karyawan yang terdiri dari 76 orang laki-laki dan 6 orang perempuan, jumlah karyawan tertinggi terdapat pada jabatan Crew sedangkan jabatan dengan jumlah terendah terdapat pada jabatan Kepala Tambang (KTT). Adapun fokus penelitian ini adalah pada bagian Operasional yang terkait dengan kegiatan utama perusahaan di lapangan yaitu operator alat berat dan ADT, crew dan dirver dan sebanyak 41 orang.

Berikut ini adalah Tabel 1.2 mengenai karakteristik karyawan PT. Manunggal Inti Artamas:

Tabel 1.2.
Umur, Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Karyawan

No	Umur (Tahun)	Jumlah (Orang)	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)
1	21 - 30	51	SLTP	5	1 - 3	26
2	31 - 40	24	SLTA	45	4 - 6	31
3	41 - 50	12	Diploma	20	7 - 10	15
4	> 50	5	Sarjana	12	>10	10
	Jumlah	82		82	Jumlah	82

Sumber: PT. Manunggal Inti Artamas, 2018

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan pada PT. Manunggal Inti Artamas pada tahun 2019 cukup bervariasi, dari data di atas menunjukkan bahwa usia karyawan yang terbanyak adalah antara 21-30 tahun yaitu sebanyak 51 orang dan yang paling sedikit adalah yang berusia di atas 50 tahun, dengan demikian sebagian besar karyawan berusia produktif. Tingkat pendidikan terakhir mayoritas didominasi oleh SLTA yaitu 45 orang dari total karyawan 82 orang dan tingkat pendidikan dengan jumlah terendah adalah SLTP yaitu 5 orang dari total karyawan 82 orang.

Tingkat pendidikan karyawan berpengaruh terhadap pengetahuan yang dimiliki karyawan untuk dapat melaksanakan tugas dan tentu saja hal ini akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan, untuk itu perusahaan perlu menyesuaikan tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan dengan jabatan yang diberikan agar sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Pengetahuan karyawan tidak hanya diperoleh dari pendidikan saja, tetapi ada juga karena usia, dimana semakin matang usia seseorang maka pengalaman yang dimilikinya yang semakin banyak dibandingkan karyawan yang berusia lebih muda. Selanjutnya masa kerja, dimana

diperusahaan ini sebagian besar masa kerja karyawan adalah antara 4-6 tahun artinya sebagian besar karyawan memiliki pengalaman kerja yang cukup lama.

Berdasarkan uraian tentang karakteristik individu karyawan pada tabel 2 dapat dilihat bahwa dilihat dari pendidikan karyawan, sebagian besar berpendidikan SLTA artinya sebagian besar karyawan memiliki latar belakang pendidikan umum sehingga kurang mendukung dalam melaksanakan pekerjaan, selain itu dilihat dari masa kerja karyawan sebagian besar memiliki masa kerja 4 hingga 6 tahun artinya sebagian besar karyawan belum memiliki pengalaman kerja yang memadai.

Selain tingkat karakteristik individu, hal yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu tersedianya lingkungan kerja fisik dan peralatan kerja yang baik serta mendukung aktifitas pekerjaan. Berikut ini tabel mengenai lingkungan kerja fisik pada PT. Manunggal Inti Artamas.

Tabel 1.3
Fasilitas Lingkungan Kerja Fisik yang Tersedia
PT. Manunggal Inti Artamas Tahun 2019

No	Fasilitas Fisik	Kondisi		
		Baik	Rusak	Jumlah
1	Kendaraan	3	2	5
2	Komputer	5	1	6
3	Telepon	6	2	8
4	Ruangan kerja	12	2	14
5	Meja	32	4	36
6	Kursi	36	4	40
7	Toilet/Kamar Mandi	4	1	5
8	Musholla	1	-	1
9	Mesin & Alat Berat	2	4	6
10	AC	12	4	16
	Jumlah	104	17	121

Sumber : PT. Manunggal Inti Artamas.

Tabel 1.3 diatas menunjukkan bahwa fasilitas fisik pada PT. Manunggal Inti Artamas, masih terdapat kekurangan terutama pada kendaraan yang terdapat kerusakan sebanyak 2 unit dari total 5 unit kendaraan yang ada, selain itu mesin dan alat berat yang merupakan fasilitas fisik utama untuk kegiatan pertambangan juga terdapat 4 unit yang rusak dari 6 unit yang ada. Kondisinya dapat menyebabkan kegiatan perusahaan dapat terganggu.

Lingkungan kerja non fisik juga akan mendukung tingkat kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan karyawan tentu akan meminimalisir atau menekan kinerja karyawan yang kurang produktif. Begitu juga sebaliknya, keadaan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan mendukung akan membuat karyawan, baik yang berada dibagian produksi akan semakin ramah, bersemangat dan bergairah dalam melakukan tugasnya. Hal ini dapat memberi pengaruh positif bagi kondisi psikologis karyawan.

PT. Manunggal Inti Artamas merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang pertambangan, dalam upaya pencapaian tujuan yang dimilikinya akan memerlukan dukungan sumber daya manusia yang bertanggung jawab, berdedikasi, dan profesionalisme yang tinggi dari masing-masing personil, selain itu didukung pula dengan adanya manajemen sumber daya manusia untuk mengelola seluruh sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi sangat dibutuhkan dalam mempertahankan kelangsungan hidup PT. Manunggal Inti Artamas.

Untuk menghindari menurunnya kinerja karyawan, maka pihak manajemen PT. Manunggal Inti Artamas harus mampu memahami apa yang menjadi kebutuhan

dan keinginan dari setiap karyawannya sehingga proses evaluasi sangat diperlukan terhadap kinerja karyawan secara berkala agar dapat membentuk sumber daya manusia yang handal dan bertanggung jawab.

Hubungan pimpinan dengan karyawan pada PT. MIA sangat baik, karena karyawan merasa nyaman dengan pimpinan mereka yang sangat peduli terhadap karyawannya. Dan juga karena lokasi perusahaan yang jauh didalam hutan yang mengharuskan para karyawan untuk meninggalkan keluarganya, pimpinan perusahaan sering memberikan bimbingan dan motivasi kepada karyawannya. Sehingga membuat karyawannya betah dan focus dalam bekerja.

Fenomena yang terjadi di PT. Manunggal Inti Artamas dikarenakan banyaknya alat berat yang rusak mengakibatkan kurangnya kualitas kinerja karyawan sehingga hasil produksi yang berkurang dan tidak mencapai target perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Manunggal Inti Artamas.”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka dapat dibuat perumusan masalahnya sebagai berikut :

1. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Manunggal Inti Artamas?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Manunggal Inti Artamas?

3. Apakah karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan PT. Manunggal Inti Artamas?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja simultan terhadap kinerja karyawan.

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti, dengan penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.
2. Bagi perusahaan, hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi organisasi dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam bidang personalia atau karyawan dan lingkungan kerja yang berkaitan dengan kinerja yang dihasilkan karyawan.
3. Bagi ilmu pengetahuan, dapat menjadi informasi yang bermanfaat untuk memperluas wawasan sekaligus menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya yang diharapkan dapat lebih melengkapi ke arah hasil penelitian yang lebih baik.

1.4. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dalam memahami skripsi ini penulis bagi menjadi 6 (enam) bab yaitu sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini diuraikan mengenai landasan teori yang berhubungan dengan karakteristik individu, lingkungan kerja, kinerja, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesa.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini terdiri dari sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab V merupakan bab yang membahas tentang hasil penelitian dan pembahasan masalah tentang pengaruh karakteristik individu, lingkungan kerja terhadap kinerja.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan kesimpulan penelitian dan saran-saran berdasarkan uraian dari bab-bab sebelumnya.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Karakteristik Individu

2.1.1. Pengertian Karakteristik Individu

Menurut Hurriyati (2011;45) bahwa karakteristik individu merupakan proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi, menerima barang dan jasa serta pengalaman. Menurut Peoni (2014) yang berkaitan dengan karakteristik individu, bahwa individu membawa pengaruh terhadap tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan diri, pengharapan kebutuhan dan pengalaman. Karakteristik yang dimiliki individu akan memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi.

Menurut Stonner dan Freeman dalam Thoha (2012;87) karakteristik individu adalah penjabaran dari sikap, minat, dan kebutuhan yang dibawa oleh seseorang atau individu dalam melaksanakan kerja. Karakteristik individu adalah perilaku atau karakter yang ada pada diri seorang karyawan, baik positif maupun negatif.

Sedangkan menurut Pangabeian (2012:29), karakteristik individu merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu. Menurut Robbins (2010:281), karakteristik individu adalah cara memandang ke obyek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya.

2.1.2. Indikator Karakteristik Individu

Setiap manusia mempunyai karakteristik yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Nimran dalam Kurniawati (2009:17-18) karakteristik individu ada 3 yaitu :

1. Kepribadian Kepribadian adalah keseluruhan cara seseorang bereaksi terhadap orang lain Robbins (2010; 127) menyatakan bahwa kepribadian adalah keseluruhan cara seseorang bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain. Sofyandi dan Garniwa (2012; 74) menunjukkan bahwa kepribadian seseorang adalah sekelompok karakteristik, kecenderungan dan temperamen yang relatif stabil yang dibentuk terutama oleh faktor keturunan, sosial, budaya dan lingkungan.
2. Persepsi Menurut Thoha (2012; 141-142) persepsi adalah proses kognitif yang dialami setiap orang dalam memahami informasi tentang lingkungannya, melalui penglihatan, pendengaran, apresiasi, sensasi dan penciuman. Robbins (2010: 175) menyatakan bahwa persepsi adalah proses dimana individu mengatur dan menafsirkan kepekaannya untuk memberi makna pada lingkungannya.
3. Sikap Sigit dalam Kurniawati (2009; 18) menyatakan bahwa sikap merupakan respon yang mengandung komponen kognitif, afektif dan aktif seseorang terhadap objek atau rangsangan dari lingkungannya. Robbins (2010; 92) menyatakan bahwa sikap merupakan pernyataan penilaian, baik lucu maupun tidaknya suatu objek, orang atau peristiwa Torang (2013;53) menyatakan bahwa,

karakteristik individu meliputi kompetensi, motivasi, kepemimpinan dan konflik.

1. Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan (skill & knowledge) untuk melaksanakan atau melakukan aktivitas/pekerjaan/tugas. Selanjutnya Wibowo dalam Torang (2013:53) menyatakan bahwa karakteristik kompetensi adalah:

- a. Motif, yaitu penyebab bertindak, mendorong dan mengarahkan seseorang untuk mencapai tujuan
- b. Sifat adalah karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi atau informasi
- c. Konsep diri adalah sikap, nilai, citra diri dan percaya diri
- d. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks dan spesifik information yang dimiliki seseorang
- e. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan

2. Motivasi

Adalah energi yang menggerakkan individu untuk berusaha mencapai tujuan yang diharapkan. Motivasi meliputi :

- a. Rasa aman
- b. Kesempatan untuk maju
- c. Rekan kerja
- d. Upah
- e. Fasilitas kerja

3. Kepemimpinan

Adanya pimpinan yang memiliki pengaruh yang signifikan dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan ini meliputi :

- a. Kemampuan mengarahkan
- b. Adanya dukungan dari dalam organisasi

4. Konflik organisasi

Konflik merupakan masalah yang dapat dikatakan serius yang terjadi dalam suatu organisasi. Konflik memiliki dimensi sebagai berikut :

- a. Saling ketergantungan kerja
- b. Perbedaan tujuan dan persepsi
- c. Meningkatnya spesialisasi kerja

Ada beberapa faktor dari karakteristik individu, antara lain:

a. Jenis Kelamin

Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar. Masalah yang biasanya terjadi karena perbedaan jenis kelamin adalah saat karyawan memiliki anak-anak yang belum sekolah, karena seorang ibu yang biasanya bekerja full time akan memilih untuk bekerja paruh waktu atau jadwal kerja yang lebih fleksibel dan melakukan pekerjaan kantor di rumah agar bisa tetap bertanggungjawab kepada keluarganya.

b. Usia

Alwi (2012;47) menyatakan bahwa, usia (umur) adalah lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan atau diadakan). Karyawan yang memiliki perbedaan usia akan merasakan dampak maupun manfaat dari pekerjaannya. Robbins (2010;78) menyatakan bahwa semakin tua usia karyawan maka semakin tinggi komitmennya terhadap organisasi, hal ini disebabkan karena adanya keterbatasan seseorang untuk mendapatkan pekerjaan lain pada saat usia semakin meningkat. Keterbatasan dilain pihak dapat meningkatkan persepsi positif terhadap atasan mereka dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka di perusahaan.

Nitisemito (2009;89) menyatakan bahwa karyawan yang lebih muda cenderung mempunyai fisik yang lebih kuat, dengan demikian karyawan tersebut dapat bekerja keras. Umumnya karyawan berusia muda belum berkeluarga atau jika sudah berkeluarga biasanya jumlah anak relatif lebih sedikit. Namun karyawan yang lebih muda biasanya kurang disiplin, kurang bertanggungjawab dan sering berpindah pekerjaan dibandingkan karyawan berusia lebih tua.

c. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan jenjang pendidikan formal berdasarkan tingkat perkembangan individu, tujuan yang ingin dicapai serta kemauan yang dikembangkan. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap sikap, perilaku hidup dan rasa ingin tau. Sehingga karyawan yang berpendidikan tinggi, relatif kurang puas terhadap pekerjaan mereka dibandingkan karyawan yang tidak berpendidikan tinggi.

d. Pengalaman Kerja

Menurut Alwi (2012;93), pengalaman kerja adalah suatu kegiatan atau proses yang pernah dialami oleh seseorang ketika mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang lebih lama cenderung memiliki kinerja yang lebih memuaskan dibandingkan karyawan yang kurang berpengalaman. Hal ini karena karyawan dengan pengalaman kerja lebih lama telah mendapat pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan berbagai tugas dan pekerjaan yang pernah dilaluinya.

e. Status Pernikahan

Status pernikahan yaitu menikah dan belum menikah. Ada perbedaan yang jelas dalam menyikapi suatu pekerjaan antara karyawan yang sudah menikah dengan yang belum menikah. Karyawan yang sudah menikah lebih menjaga kinerjanya dibandingkan dengan karyawan yang belum menikah. Robbins (2010;96) menjelaskan bahwa perkawinan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting, karena mereka melihat pekerjaan saat ini merupakan jaminan untuk masa depan. Karyawan yang menikah akan lebih sedikit absensinya, tingkat perputaran tenaga kerja yang rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada rekan kerjanya yang lajang. Karyawan yang sudah menikah besar kemungkinan lebih tekun dan puas terhadap pekerjaannya. Selain itu, karyawan yang telah menikah memiliki tanggungan yang lebih besar dibandingkan karyawan yang belum menikah.

2.2. Lingkungan Kerja

2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat dipengaruhi dirinya dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya (Nitisemito, 2009;193).

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, keaduan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Isyandi, 2010:134). Menurut (Simanjuntak, 2015:39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut (Mardiana, 2012:78) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Sinambela (2016;325) menyatakan bahwa perhatian pekerja pada lingkungan kerja, baik kenyamanan ataupun fasilitas yang memungkinkan mereka melakukan pekerjaan secara baik. Studi-studi membuktikan bahwa pekerja cenderung tidak memiliki lingkungan kerja yang berbahaya atau tidak nyaman. Temperatur, cahaya dan faktor-faktor lingkungan lain tidaklah terlampau ekstrim. Mereka juga cenderung bekerja di lokasi yang dekat rumah, menggunakan fasilitas modern serta peralatan kerja yang mencukupi.

2.2.2. Aspek-aspek Lingkungan Kerja

Masalah yang ada di area kerja perusahaan mencakup antara lain: (Sumarni: 2011;188)

1. Penerangan.

Penerangan dapat berasal dari cahaya matahari maupun dari listrik.

2. Suhu udara.

Kegairahan kerja bisa menurun apabila suhu udara ditempat bekerja terlalu panas ataupun terlalu dingin.

3. Suara bising.

Pada jenis perusahaan tertentu sering timbul bising dari mesin-mesin yang sedang dioperasikan. Hal ini bisa dikurangi dengan penggunaan alat peredam suara.

2.2.3. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009; 21) secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik yaitu semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Berdasarkan pendapat tersebut Sedarmayanti (2009;31) mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja adalah :

1. Lingkungan kerja fisik terdiri dari:
 - a. Penerangan cahaya di tempat kerja
 - b. Temperatur di tempat kerja
 - c. Kelembaban
 - d. Sirkulasi udara di tempat kerja
 - e. Kebisingan di tempat kerja
 - f. Getaran mekanis
 - g. Bau-bauan di tempat kerja
 - h. Tata warna di tempat kerja
 - i. Dekorasi
 - h. Musik
 - i. Keamanan di tempat kerja

2. Lingkungan Non Fisik
 - a. Hubungan atasan dengan bawahan
 - b. Hubungan dengan sesama rekan kerja

Menurut Assauri dalam Peoni (2014) lingkungan kerja yang baik adalah sebagai berikut :

- 1) Kelembaban, kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung di dalam udara yang dinyatakan dalam persen. Kelembaban ini sangat berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udaranya. Temperatur udara yang sangat panas dan kelembaban tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan, sehingga akan semakin cepat denyut jantung karena peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen makin aktif.

- 2) Temperatur, tubuh manusia akan selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna agar dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuhnya. Tapi kemampuan untuk menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar adalah jika perubahan temperatur luar tubuh tersebut tidak melebihi 20 persen untuk kondisi panas, dan 35 persen untuk kondisi dingin.
- 3) Sirkulasi Udara, oksigen merupakan gas yang sangat dibutuhkan oleh makhluk hidup terutama untuk menjaga kelangsungan hidupnya (untuk proses metabolisme).
- 4) Warna, warna ruangan (tembok dan perabotnya) mempunyai pengaruh terhadap gairah dan semangat kerjapara pegawai di dalam ruangan tersebut.
- 5) Kebersihan, kebersihan merupakan syarat guna menjaga kesehatan. Setiap kantor hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja dengan lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang yang dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih tenang, bersemangat dan bergairah.
- 6) Hubungan Antar Karyawan, hubungan antar karyawan dalam perusahaan juga ikut menentukan semangat dan kegairahan kerjakaryawan.
- 7) Hubungan Karyawan dengan Atasan, hubungan yang harmonis antara karyawan dengan atasan akan dapat memudahkan kinerja karyawan dalam menjalankan aktivitas kerjadan tugas-tugasnya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Hal-hal yang terdapat dilingkungan kerja psikis perusahaan mencakup antara lain: (Wursanto, 2011;289)

1. Kondisi lingkungan kerja psikis adalah segala sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja, antara lain meliputi :

a. Adanya loyalitas yang bersifat dua dimensi yaitu vertikal dan horizontal

Loyalitas yang bersifat vertikal, yaitu loyalitas antara pimpinan dengan bawahan, dan loyalitas antara bawahan dengan pimpinan.

- 1) Ikut membantu memecahkan masalah yang sedang dihadapi oleh karyawan, sepanjang karyawan yang bersangkutan tidak berkeberatan.
- 2) Melindungi bawahan dari segala bentuk ancaman yang datangnya dari pihak lain, sepanjang bawahan itu pada posisi atau garis yang benar.

Sedangkan untuk melihat loyalitas bawahan terhadap atasan dapat dilakukan antara lain dengan melakukan kebijaksanaan open house, memberikan kesempatan bagi para bawahan untuk melakukan silaturahmi kepada pimpinan pada hari raya agama yang dianut oleh pimpinan

b. Loyalitas yang bersifat horizontal adalah loyalitas antara pimpinan dengan pimpinan setingkat, antara bawahan dengan bawahan atau antar karyawan yang setingkat.

Menurut Ahyari (2009:81) secara umum lingkungan kerja terdiri atas tiga indikator yaitu:

1. Pelayanan karyawan

Para karyawan yang merasa memperoleh pelayanan yang baik dari perusahaan dalam kegairahan kerja yang tinggi. Pada umumnya pelayanan karyawan terdiri dari pelayanan makanan, kesehatan, dan sebagainya.

2. Kondisi kerja

Merupakan kondisi dalam perusahaan dimana para karyawan bekerja yang dapat diperhatikan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan. Biasanya meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, ruangan yang nyaman dan sebagainya.

3. Hubungan kenyamanan dalam perusahaan

Hubungan yang tidak serasi dalam perusahaan akan dapat menurunkan produktivitas karyawan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas.

2.3. Kinerja Karyawan

2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Dalam mencapai tujuan perusahaan, sangat dipengaruhi oleh keberhasilan dari upaya yang dilakukan oleh karyawannya. Upaya tersebut tercermin dalam tugas yang diberikan kepadanya maupun upaya yang berasal dari dalam dirinya yang memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi. Di lain hal kerja mereka tergantung pada kemampuan mereka untuk berinteraksi secara efektif dengan rekan kerja dan atasan.

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil kerja dari suatu organisasi dihubungan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui

dampak positif dan negatif suatu kebijakan yang diambil. Dengan adanya informasi mengenai kinerja suatu instansi pemerintah, akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas kebijakan, meluruskan kegiatan-kegiatan utama dan tugas pokok instansi, bahan untuk perencanaan, menentukan tingkat keberhasilan instansi untuk memutuskan suatu tindakan dan lain-lain.

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara,2011;67).

Kinerja seorang karyawan adalah hal penting, sekaligus menentukan efektif tidaknya kinerja disuatu perusahaan. Apabila kinerja karyawan tidak baik, maka kinerja perusahaan pun secara otomatis tidak baik. Begitu sebaliknya (Cahyani,2009;89)

Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Rivai,2011;431).

Kinerja karyawan atau *performance* yaitu menggambarkan tentang keberhasilan seseorang dalam melakukan sesuatu. Oleh Porter dalam Handoko (2011;75) bahwa tingkat keberhasilan seseorang di dalam melakukan pekerjaan dinamakan *level of performance*. Disini harus dibedakan antara kinerja dalam arti luas (*performance*) dan kinerja dalam arti sempit (*job performance*) yang sering juga disebut sebagai prestasi kerja. Meskipun pada dasarnya kinerja dan prestasi kerja adalah sama, karena sama-sama menggambarkan sebuah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sebagai bagian dari suatu perusahaan harus dapat memperlihatkan kinerja atau prestasi kerja. Kinerja pada karyawan dapat dibagi kepada dua bagian yaitu kemampuan manajerial dan produktivitas. Kemampuan manajerial adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas manajerial seperti mengatur, membina, merencana dan sebagainya dan sangat sedikit sekali terkait dengan pergerakan fisik. Produktivitas adalah kemampuan olah fisik karyawan yang dikaitkan dengan hasil-hasil fisik yang akan dicapai.

Menurut Dessler (2012;287) bahwa penilaian kinerja membandingkan setiap kinerja actual dari masing-masing karyawan dan standar kinerjanya. Menurut Dale (2010;44) bahwa penilaian kinerja dilakukan untuk memberitahu karyawan dan diharapkan pengawasan untuk membangun pemahaman yang lebih baik satu sama lain. Untuk mengetahui lebih lanjut tentang kinerja perlu ditetapkan indikator kinerja yaitu ukuran kuantitatif dan atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus

merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai tingkat kinerja baik pada tahap perencanaan, pelaksanaan maupun tahap setelah kegiatan selesai dan berfungsi.

Secara umum indikator kinerja memiliki beberapa fungsi yaitu :

- a. Memperjelas tentang apa, berapa dan kapan suatu kegiatan dilaksanakan
- b. Menciptakan consensus yang dibangun oleh berbagai pihak terkait untuk menghindari kesalahan interpretasi selama pelaksanaan kebijaksanaan, program, kegiatan.

Menurut Gibson et.al. (2009;355) *job performance* adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan perusahaan, seperti kualitas, efisiensi dan kriteria keefektifan lainnya. Sedangkan Miner (2009;147) memberi batasan pada kinerja sistem penilaian prestasi akan perilaku kritis untuk perilaku kerja, artinya ukuran itu mengukur aspek kinerja yang betul-betul penting dalam penilaian aktivitas kerja. Sistem disebut praktis bila penilaian mudah dipahami baik oleh penilai maupun karyawan.

Keputusan penting berkaitan dengan penilaian kinerja adalah jenis criteria yang digunakan, periode waktu penilaian dan waktu penialaian. Pada umumnya perusahaan menetapkan waktu penilaian antara 6 bulan hingga 1 tahun. Penetapan periode waktu penilaian ini berkaitan dengan lama waktu yang diperlukan untuk mengetahui prestasi seseorang yang menjalankan pekerjaan dan tujuan dari penilaian itu sendiri. Apabila periode atau siklus penilaian terlalu cepat dibandingkan dengan waktu yang dibutuhkan unuk mengukur secara tepat,

penilaian yang dilakukan bisa salah. Sedangkan bila periode terlalu lama, karyawan tidak akan tahu apa harus dilakukan untuk memperbaiki kinerjanya.

2.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

a. Faktor kapasitas

Dari segi psikologis, kapasitas (*skill*) karyawan terdiri dari potensi kapasitas (IQ) dan realita skill (pengetahuan + keterampilan). Artinya, karyawan dengan IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pelatihan dan keahlian yang memadai agar posisinya dapat lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dalam pekerjaan sehari-hari. Oleh karena itu, karyawan harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan spesialisasi mereka (orang yang tepat di tempat yang tepat, orang yang tepat di pekerjaan yang tepat).

b. Faktor pendorong

Motivasi muncul dari sikap seorang karyawan saat menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan suatu kondisi yang menggerakkan karyawan yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja) (Mangkunegara, 2011; 67).

Untuk mengukur kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa indikator yang dapat mendukung diantaranya adalah (Gibson, 2009;104) :

1. Kualitas hasil pekerjaan dilakukan
2. Kuantitas menyelesaikan pekerjaan

3. Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain adalah (Sinungan, 2009;20):

- 1) Pekerjaan yang menimbulkan tantangan
- 2) Kreatif dan minat
- 3) Partisipasi pada keputusan yang mempengaruhi pekerjaan
- 4) Kompensasi yang berkaitan dengan penampilan kerja
- 5) Penyederhanaan jalur komunikasi
- 6) Pengawasan
- 7) Pengakuan terhadap pencapaian
- 8) Kesempatan pengembangan diri
- 9) Gaya organisasi yang fleksibel

Disamping mengukur dan mencatat kinerja setiap unit organisasi dan kinerja setiap orang, evaluasi kerja juga harus menganalisis penyebab kinerja rendah. Penyebabnya dapat bersifat internal dan eksternal, menyangkut orang atau individu. Adapun faktor penyebab kinerja rendah adalah (Simanjuntak, 2015;127) adalah sebagai berikut .

- 1) keterbatasandana
- 2) peralatan dan teknologi
- 3) manajemen kurang efektif
- 4) kepemimpinan kurang efektif

- 5) supervisi dan pengawasan yang tidak efektif
- 6) lingkungan kerja
- 7) kebijakan pemegang saham
- 8) disiplin dan etos kerja

Mangkunegara, (2011:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas, kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b. Kuantitas, kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan.
- c. Pelaksanaan tugas, pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- d. Tanggung jawab, tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Sejumlah penyebab umum yang sering menimbulkan kegagalan dalam meningkatkan kinerja sehingga harus dihindari menurut Rucky (2011;30) sebagai berikut :

1. Tidak adanya standar. Tanpa ada standar berarti tidak terjadi penilaian prestasi yang objektif, yang ada hanyalah penilaian bersifat subyektif yang mengandalkan perkiraan dan perasaan.

2. Standar yang tidak relevan dan bersifat subyektif. Standar seharusnya ditetapkan melalui proses analisa pekerjaan/jabatan untuk menentukan hasil atau output yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
3. Standar yang tidak tertulis. Standar adalah sasaran-sasaran yang berpotensi merangsang motivasi. Standar yang masuk akan dan menantang akan lebih berpotensi untuk merangsang motivasi.
4. Ukuran prestasi yang tidak tepat. Obyektivitas dan perbandingan memerlukan bahwa kemajuan terhadap standar dan pencapaian standar dapat diukur dengan mudah dan transparan. Contoh-contoh ukuran yang bersifat kuantitatif adalah misalnya 1% tingkat kegagalan produksi karena kualitas, 10 order penjualan dari setiap 100 kunjungan. Sedangkan yang bersifat kualitatif misalnya penyelesaian proyek pada tanggal yang ditetapkan.
5. Kesalahan penilai. Termasuk dalam kesalahan penilai adalah keberpihakan (bias), perasaan syak wasangka, *hallo effect* (terpengaruh oleh yang dinilai), kecenderungan untuk “pelit” atau sebaliknya kecenderungan untuk memilih nilai tengah dan takut untuk menghadapi bawahan.
6. Pemberian umpan balik secara buruk Pada awal proses manajemen kinerja, standar harus dikomunikasikan kepada pegawai yang dinilai untuk diketahui dan disepakati. Demikian pula seluruh proses penilaian dan hasil penilaian harus dikomunikasikan pula kepada mereka sesuai dengan prinsip dan tujuan program pengembangan karier dan kinerja, khususnya program manajemen kinerja.

7. Komunikasi yang negatif. Proses evaluasi ternyata terganggu oleh komunikasi yang didasari dengan sikap negatif seperti arogansi dan kekakuan pada pihak penilai dan sikap membela diri dan ketertutupan pada pihak yang dinilai.
8. Kegagalan untuk memanfaatkan data hasil penilaian. Kegagalan untuk menggunakan seluruh data yang diperoleh melalui proses penilaian sebagai dasar bagi semua keputusan dalam bidang sumber daya manusia telah menurunkan kredibilitas dari program manajemen kinerja ini. Akibatnya manager dan pegawai tidak menganggap program tersebut sebagai suatu hal yang penting.

Kinerja pegawai perlu diperhatikan guna mempertahankan dan meningkatkan hasil kerja karyawan. Keberhasilan memperoleh hasil kerja yang bermutu seperti diuraikan diatas akan lebih mudah tercapai apabila pimpinan dan manajemen perusahaan memberikan contoh yang baik serta melakukan bimbingan, pendidikan dan latihan kepada para pegawai, dan yang paling utama adalah menerapkan falsafah perusahaan sehingga mempermudah pemahaman pegawai atas keinginan-keinginan pimpinan.

2.4 Teori Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sopiah (2010;2013) bahwa karakteristik individu adalah ciri ciri biografis kepribadian, persepsi dan sikap yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sedang lingkungan kerja menurut alex S.Nitisemito, 1982:183 lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Kinerja

karyawan menurut Simamora (2004:409) kinerja karyawan adalah tingakat terhadap para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan.

Maka pengaruh karakteristik dan lingkungan kerja sangatlah penting terhadap kinerja karyawan, dilihat dari karakteristik individu karyawan memiliki peran penting seperti usia yang mempengaruhi kemampuan kerja karyawan yang mana semakin bertambahnya usia karyawan maka bertambah pula pengalaman kerja yang dimiliki karyawan tersebut. Sedangkan lingkungan kerja memiliki peran yang sama pentingnya terhadap kinerja karyawan yang mana lingkungan fisik seperti kendaraan yang harus memadai dalam melakukan oprasional dan lingkungan kerja non fisik seperti pencahayaan dan suhu ruangan yang nyaman bagi karyawan.

2.5. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai kinerja karyawan telah banyak dilakukan, dalam penelitian ini terdapat beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh :

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

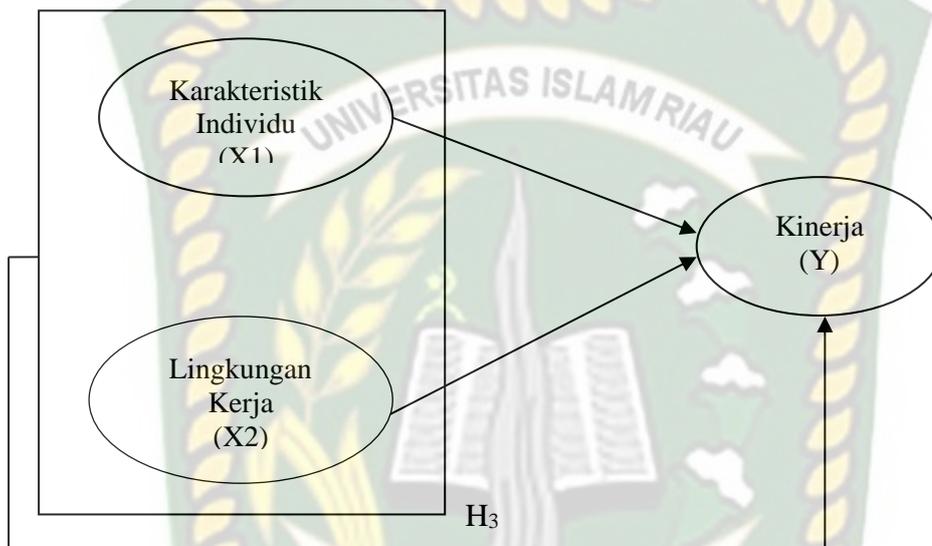
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Mauledy Ahmad (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh	Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan lingkungan kerja dan karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cassia Coop
2	Rahmat Hidayat, Anna Cavorina (2017)	Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Cladtek Bi Metal Manufacturing	Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara parsial karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cladtek BI-Metal Manufacturing
3	Dessy, Lidia Yunita, Nora Anisa Br. Sinulingga (2019)	Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II Pagar Merbau	Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Agustya Hariski Nisakurohma Bambang Swasto Sunuharyo	Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Tigaraksa Satria Tbk Cabang Malang)	Regresi Berganda	Hasil penelitian ini untuk menjawab hipotesis terdapat hubungan yang signifikan Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sumber : Jurnal Penelitian

2.6. Kerangka Penelitian

Berdasarkan teori-teori tersebut, maka dapat dibuat kerangka penelitian dari penelitian ini sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Penelitian



2.7. Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan tinjauan teoritis yang dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis dalam proposal ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Manunggal Inti Artamas.
2. Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Manunggal Inti Artamas.
3. Diduga karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Manunggal Inti Artamas.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Manunggal Inti Artamas Kabupaten Kuantan Singingi untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan subyek penelitian, Sugiyono (2010:117) menyatakan populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Manunggal Inti Artamas sebanyak jumlah 82 orang karyawan.

Sampel adalah bagian dari populasi (Sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah Sebagian dari populasi yang diambil sebagai data dan dapat mewakili seluruh populasi. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh sugiyono (2002 : 61-63), yang mengatakan bahwa “sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sampel sensus.”

Metode penentuan sampel pada penelitian ini adalah metode sampel jenuh. yaitu hanya karyawan di Bagian Operasional saja. Jumlah karyawan Bagian Operasional pada PT. Manunggal Inti Artamas sebanyak 41 karyawan, maka sampel sebanyak 41 orang karyawan.

3.3. Jenis dan Sumber Data

3.3.1. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Data kualitatif yaitu data berupa tanggapan responden penelitian mengenai variabel-variabel yang diteliti berdasarkan kuesioner yang disebarakan.
2. Data kuantitatif, yaitu data berbentuk data keuangan maupun angka-angka, yang berkaitan dengan variabel yang diteliti seperti data jumlah karyawan, data absensi, jumlah pekerjaan jumlah kompensasi/insentif.

3.3.2. Sumber Data

Adapun sumber data penelitian ini adalah:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya (Sugiyono, 2010:55). Data primer yang diperoleh penulis adalah data mengenai karakteristik individu, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti (Sugiyono, 2010:56). Data sekunder ini berasal dari tangan kedua, ketiga dan seterusnya, artinya satu atau lebih pihak yang bukan peneliti sendiri. Data sekunder ini dapat diperoleh melalui pustaka atau keterangan-keterangan. Data

sekunder yang diperoleh penulis dalam penelitian ini adalah mengenai Sejarah PT. Manunggal Inti Artamas, Struktur Organisasi serta Penjabaran Tugas dan Fungsi pada PT. Manunggal Inti Artamas.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Dalam melakukan pengumpulan data dari responden, maka saya sebagai penulis menggunakan metode sebagai berikut :

- a. Interview yaitu dengan melakukan wawancara pimpinan dan karyawan PT. Manunggal Inti Artamasyang juga dijadikan responden untuk mendapatkan informasi yang diperlukan.
- b. Kuesioner, dengan menyebarkan pertanyaan (kuesioner) kepada para responden yaitu karyawan PT. Manunggal Inti Artamasebanyak 41 orang.

3.5. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel merupakan sesuatu yang memiliki variasi nilai, adapun variable-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Karakteristik individu (X1) adalah karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai perwatakan tertentu (Panggabean, 2012:29)	1. Jenis Kelamin	a. Kemampuan memecahkan masalah b. Keterampilan analisis c. Motivasi d. Kemampuan belajar	Ordinal
	2. Usia	a. Komitmen terhadap organisasi b. Persepsi yang lebih positif mengenai atasan c. Kekuatan fisik d. Disiplin e. Tanggungjawab	
	3. Tingkat Pendidikan	a. Perubahan sikap b. Rasa ingin tau yang tinggi	

	4.Pengalaman Kerja	a.Pengetahuan b.Keterampilan c.Sikap sesuai dengan tugas yang dibebankan	
	5.Status pernikahan	a.Peningkatan tanggung jawab b.Lebih sedikit absensi c.Tingkat perputaran tenaga kerja yang rendah d.Lebih puas dengan pekerjaan e.Lebih tekun dalam bekerja	Ordinal
Lingkungan Kerja (X2) adalah keadaan di sekitar tempat seseorang bekerja baik itu fisik maupun psikis (Sedarmayanti, 2011:48)	1. Lingkungan kerja fisik	a.Bangunan tempat kerja dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja. b.Tersedianya peralatan kerja yang memadai. c.Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah d.Tersedianya tempat ibadah e.Tersedianya sarana angkutan ke lokasi	Ordinal
	2.Lingkungan Non Fisik	a.Hubungan atasan dengan bawahan b.Hubungan dengan sesama rekan kerja	
Kinerja merupakan hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam menjalankantugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Y) (Gibson, 2009:104)	1.Kualitas. 2.Kuantitas	a. Seberapa baik seorang karyawan bekerja b. Pekerjaan sesuai standar perusahaan c. Pekerjaan sesuai target yang ditetapkan a. Seberapa lama karyawan bekerja per hari b. Kecepatan karyawan dalam bekerja c. Kecepatan karyawan dalam mencapai target	Ordinal

3.6. Analisa Data

3.6.1. Analisis Deskriptif

Sugiyono (2010;13) metode deskriptif adalah suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas.

Secara deskriptif juga menggunakan analisis data secara kuantitatif, yaitu dengan cara mengumpulkan, mengelompokkan dan mentabulasi data. Data diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner dalam bentuk tabel menghubungkannya dengan teori-teori yang relevan dengan penelitian ini, selanjutnya penulis menarik kesimpulan. Dalam pengambilan keputusan interpretasi mean deskriptif dari masing-masing variabel yang diteliti, penulis menggunakan pedoman dari Ghozali (2011) sebagai berikut:

Tabel 3.2
Penilaian Koefisien Korelasi

Nilai Mean	Interpretasi
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Setuju
1,80 – 2,59	Tidak Setuju
2, 60 – 3,39	Kurang Setuju
3,40 – 4,19	Setuju
4, 20 – 5,00	Sangat Setuju

Sumber : Ghozali (2011)

3.6.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Ghozali (2011) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan teknik korelasi *Product Moment Person*, yaitu cara melakukan korelasi antar skor masing-

masing variabel dengan skor totalnya. Suatu variabel atau pertanyaan dikatakan valid jika koefisien korelasi r hitung $>$ r tabel, dan dikatakan tidak valid jika koefisien korelasi atau r hitung $>$ r tabel.

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik meliputi :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data dalam model regresi variabel dependen dan variabel independennya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik jika memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal. Pengujian ini dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya (Ghozali, 2011).

Keputusan yang bisa diambil adalah:

1. Jika data (titik) menyebar sepanjang garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, atau jika plot histogram menunjukkan pola sebaran normal, model regresi memenuhi hipotesis normalitas.
2. Jika data (titik) menyebar dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau jika plot histogram tidak menunjukkan pola sebaran normal, maka model regresi tidak memenuhi hipotesis normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah korelasi linier sempurna atau tepat antara variabel penjelas yang dimasukkan dalam model. Jika salah satu variabel penjelas memiliki korelasi tinggi, ini menunjukkan masalah multikolinieritas.

Menurut Umar (2010) ada beberapa cara untuk mengelola multikolinieritas, yaitu:

1. Korelasi yang tinggi menunjukkan adanya kolinearitas, tetapi tidak sebaliknya, yaitu adanya kolinearitas menghasilkan korelasi yang tinggi. Kolinearitas bisa ada bahkan ketika korelasinya rendah.
2. Disarankan untuk menyelidiki koefisien korelasi parsial. Jika R^2 sangat tinggi, tetapi sebagian dari R^2 rendah, ini menunjukkan bahwa variabel independen sangat berkorelasi dan setidaknya salah satunya berlebihan. Namun, r^2 bisa tinggi dan r^2 juga bisa tinggi, sehingga multikolinieritas tidak dijamin.

Ghozali (2011) menyatakan bahwa cara untuk menguji korelasi multikolinieritas adalah menghitung varians toleransi dan varians faktor inflasi (VIF) dengan menggunakan rumus:

$$VIF = \frac{1}{\text{Tolerance Value}}$$

Dimana batas tolerance value adalah 0,1 dan batas VIF adalah 10, jika:

1. Tolerance value $> 0,1$ atau VIF < 10 : Tidak terjadi multikolinieritas
2. Tolerance value $< 0,1$ atau VIF > 10 : Terjadi multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dalam persamaan regresi tidak berkorelasi. Uji korelasi Pearson digunakan untuk

menentukan multikolinearitas. Jika koefisien Pearson signifikan berarti terjadi multikolinieritas (Sugiyono, 2010; 34).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varian dan residu dari pengamatan ke pengamatan lainnya. Pengujian gejala heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel perancu dengan variabel bebas. Apabila gejala heteroskedastisitas muncul pada gejala yang digunakan, berarti terdapat hubungan antara variabel perancu dengan variabel bebas. Regresi yang baik adalah homoskedastisitas, dimana varian residual dari satu observasi ke observasi lainnya konstan.

Untuk menguji ada tidaknya deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan scatter plot, jika scatter plot menghasilkan titik-titik yang tidak membentuk pola dan menyebar diatas dan dibawah nol pada sumbu Y maka terjadi heteroskedastisitas.

3.6.4. Analisis Regresi Berganda

Untuk menguji hipotesis, data diolah dan dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program Microsoft Excel dan program statistik SPSS. Selain itu, analisis dilakukan dengan menggunakan metode regresi linier berganda dengan rumus (Sugiyono, 2010, 78):

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

Keterangan :

Y = Nilai variable dependen (Kinerja)

a = Nilai garis regresi, yaitu apabila nilai X sama dengan 1 (bilangan konstan)

b = Koefisien regresi, yaitu besarnya perubahan yang terjadi pada Y

X_1 = Nilai variable Karakteristik Individu

X_2 = Nilai variable Lingkungan Kerja

e = Error

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel dependen (prediktor / Y) dengan perubahan variabel independen (X). Untuk mengetahui kedekatan hubungan antara variabel bebas (karakteristik individu dan lingkungan kerja) dengan variabel terikat (kinerja / Y), maka dibuat koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 3.3
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

No	Nilai	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,19	Sangat Lemah
2	0,20 – 0,39	Lemah
3	0,40 – 0,59	Cukup/Sedang
4	0,60 – 0,79	Kuat
5	0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2010;110)

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui proporsi pengaruh variabel independen (prediktor / X) terhadap perubahan variabel dependen (Y). Untuk menguji hubungan antara lingkungan kerja dan variabel dependen disiplin dengan variabel dependen (produktivitas tenaga kerja / Y), kita melihat koefisien determinasi (R^2).

Menurut Ghozali (2011), pengujian koefisien determinasi adalah nilai R^2 yang disesuaikan yaitu R^2 yang disesuaikan. R^2 yang benar adalah indikator untuk menentukan pengaruh penambahan variabel independen ke persamaan.

Signifikansi pengaruh dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh X dan Y dengan menggunakan harga R^2 seperti yang terlihat pada tabel berikut:

Tabel 3.4
Tingkat Koefisien Determinasi dan Kekuatan Pengaruh

No	Nilai	Pengaruh
1	$r^2 = 0\%$	Tidak Berpengaruh
2	$0\% \leq r^2 < 4\%$	Berpengaruh rendah sekali
3	$4\% \leq r^2 < 16\%$	Berpengaruh rendah
4	$16\% \leq r^2 < 36\%$	Berpengaruh sedang
5	$36\% \leq r^2 < 64\%$	Berpengaruh tinggi
6	$r^2 \geq 64\%$	Berpengaruh tinggi sekali

a) Uji-t (korelasi parsial)

Uji-t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual (parsial) dan untuk mengetahui variabel bebas yang mempunyai pengaruh yang dominan terhadap variabel terikat dengan mengukur hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan asumsi variabel bebas lainnya bersifat tetap atau konstan.

Nilai t yang diperoleh dari hasil perhitungan dibandingkan dengan nilai yang terdapat pada tabel distribusi dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05.

Kriteria untuk uji t ini adalah :

$t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $P\text{ value} < \alpha$ atau signifikansi $> \alpha$; maka H_0 ditolak

$t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $P \text{ value} > \alpha$ atau signifikansi $< \alpha$; maka H_0 diterima

b) Uji-F (Simultan)

Uji-F digunakan untuk mengetahui pengaruh seluruh variable bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat secara individual. Nilai F yang diperoleh dari hasil perhitungan dibandingkan dengan nilai yang terdapat pada tabel distribusi dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05. Kriteria untuk uji F ini adalah :

$F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $P \text{ value} < \alpha$ atau signifikansi $> \alpha$; maka H_0 ditolak

$F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $P \text{ value} > \alpha$ atau signifikansi $< \alpha$; maka H_0 diterima

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Singkat Perusahaan

Penemuan lapisan batubara di wilayah konsesi PT. Manunggal Inti Artamas telah lama diketahui penduduk setempat dan telah dilaksanakan penambangan batubara pada zaman penjajahan Jepang antara Tahun 1942–1945. Beberapa penyelidikan singkat telah dilakukan oleh ahli di daerah, tetapi penyelidikan yang paling berarti dilakukan pada tahun 1983 oleh suatu team dari ITB dibawah pimpinan Dr. RP. Kusumadinata dan Ir Theo Matasak, yang memetakan struktur lapisan secara global. Kemudian penyelidikan dilakukan oleh CV. Amanat Penra tahun 1985 sampai 1990-an, tetapi kemudian terjadi kevakuman dalam penyelidikan. Hingga akhirnya pada tahun 1998, PT. Manunggal Inti Artamas meneruskan penyelidikan eksplorasi dengan tujuan untuk lebih memastikan mengenai kandungan kuantitas serta arah penyebaran batubara secara detail.

PT. Manunggal Inti Artamas memiliki kantor pusat yang beralamat di Jl. Kyai Maja No. 25C, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan dan Kantor Cabang di Jl. Riau No. 10E, Tampan, Payung Sekaki, Pekanbaru. Untuk mencapai lokasi tambang PT. Manunggal Inti Artamas, dapat ditempuh dengan menggunakan kendaraan roda 4 dari Pekanbaru seterusnya dilanjutkan perjalanan ke arah Selatan menuju desa Petai sejauh 115 km, kemudian belok ke arah Barat melewati jalan desa dan jalan akses ke lokasi tambang sejauh 25 km. Sehingga total jarak dari Pekanbaru menuju lokasi sejauh 140 km dan ditempuh dengan waktu 3,5 jam.

Area penambangan PT. Manunggal Inti Artamas merupakan daerah dengan relief bergelombang dan merupakan hutan tropis yang mempunyai dua musim yaitu musim panas dan hujan. Karena mempunyai daerah morfologi yang cukup tinggi maka daerah ini lebih sering terjadi hujan, dengan curah hujan rata-rata 1500mm/tahun dengan musim penghujan dari Oktober sampai April, suhu udara berkisar antara 28°C sampai 33°C dengan tingkat kelembaban udara 68,7% sampai 70,1%.

Dalam melakukan penambangan PT. Manunggal Inti Artamas (MIA) melakukan sistem tambang terbuka (open pit coal mining). Rancangan tambang dibuat sedemikian rupa disesuaikan kondisi geologi dan tipografi. Adapun tahapan penambangan dilakukan dengan cara : pembersihan lahan (land clearing), pemindahan lahan pucuk (top soil removal), pembongkaran tanah penutup (overburden removal), pembersihan batubara (coal cleaning) dan pengambilan batubara (coal getting).

PT. MIA dapat menghasilkan batubara sebesar 1.050.000 metric ton (MT) per tahun. Batubara yang dihasilkan termasuk batubara yang mudah terbakar berkategori C-B atau yang dikenal dengan *high volatile bituminous C to B category*. Batubara yang dihasilkan PT MIA dapat digunakan untuk pembangkit listrik, pembakaran semen dan proses peleburan baja (steel melting proses).

4.2. Visi dan Misi Perusahaan

Perusahaan memiliki visi menjadi perusahaan tambang yang efisien dan ramah lingkungan. Untuk mencapai visi yang telah ditentukan maka dibutuhkan misi-misi sebagai berikut:

1. Memenuhi keinginan pelanggan
2. Meningkatkan laba atas investasi bagi pemegang saham
3. Memperbaiki kesejahteraan karyawan
4. Pelestarian lingkungan sekitar tambang
5. Meningkatkan kekayaan masyarakat sekitar tambang

4.3. Struktur Organisasi

Dalam suatu perusahaan, terdapat hubungan antara orang-orang dalam organisasi tersebut. Makin banyak yang kegiatan yang dilakukan dalam suatu organisasi, maka akan semakin kompleks juga hubungan-hubungan yang ada. Untuk itu perlu dibuat suatu bagan yang menggambarkan hubungan-hubungan tersebut dengan struktur organisasi.

Struktur organisasi memerincikan pembagian aktivitas kerja, selain itu struktur organisasi juga menunjukkan jenjang dalam organisasi, pembagian tugas, tanggung jawab dan wewenang. Untuk mengetahui struktur organisasi PT. Manunggal Inti Artamas, dapat dilihat pada gambar 4.1.

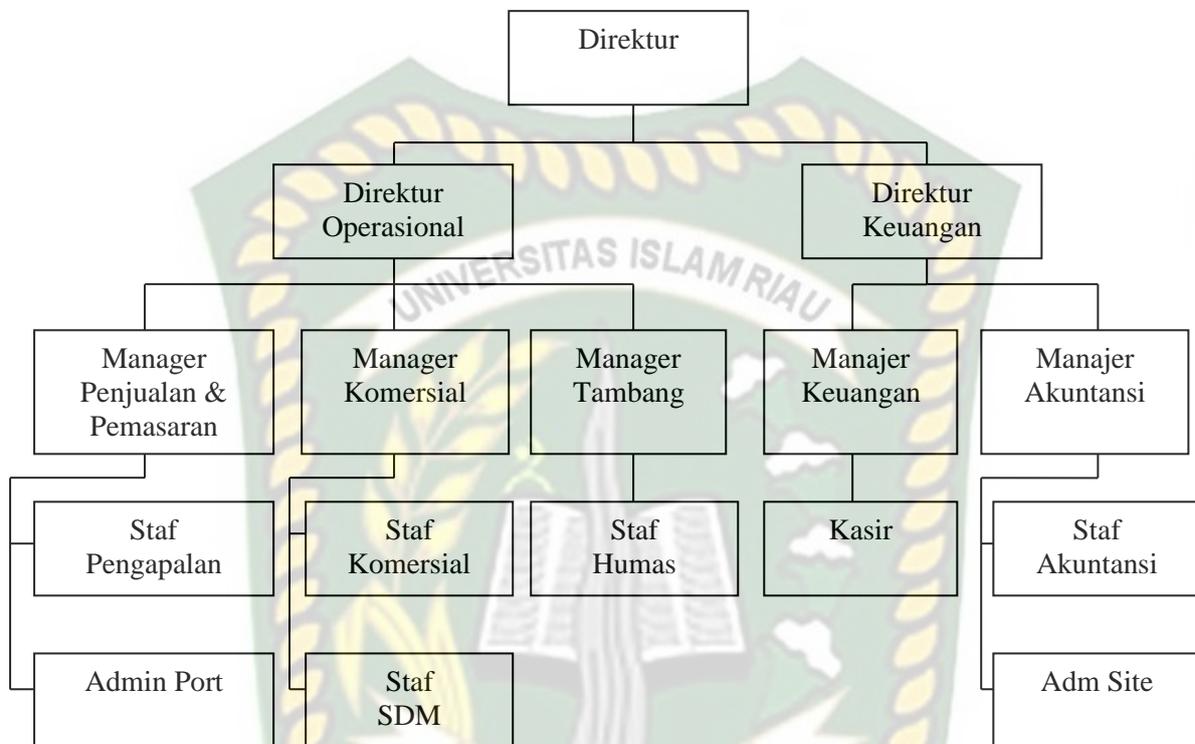
Adapun uraian tugas masing-masing bagian dalam perusahaan, adalah sebagai berikut :

1. Direktur Utama

Tugas dan tanggung jawab adalah:

1. Memiliki kuasa untuk mengangkat dan mengganti Direktur Keuangan dan Direktur Operasi.
2. Tentukan skema manajemen bisnis
3. Meninjau dan menyetujui keseluruhan rencana kerja perusahaan

Gambar 4.1.
Struktur Organisasi
PT. Manunggal Inti Artamas



Sumber : PT. Manunggal Inti Artamas

2. Direktur Operasional

- a. Bertanggung jawab dalam melaksanakan kegiatan operasional dan pemasaran dengan mengkoordinasikan dan memantau kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan agar sejalan dengan tujuan dan kebijakan perusahaan.
- b. Persyaratan dan tanggungjawab kepada para manajer yang mengarahkan mereka dalam menjalankan aktivitas perusahaan.
- c. Memberikan laporan berkala sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada Direktur Utama

3. Direktur Keuangan

Tugas dan tanggung jawab:

- a. Mengkoordinir perumusan strategi jangka panjang sebagai dasar perumusan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) melalui kerja sama dengan direksi lainnya.
- b. Memberlakukan langkah-langkah yang dapat mengurangi dan menanggulangi berbagai jenis risiko finansial yang dapat dihadapi oleh perusahaan dengan berkoordinasi dengan direksi lainnya.
- c. Memastikan agar seluruh unit usaha dan wilayah kerja perusahaan mematuhi kebijakan dan *standard operating procedure (SOP)* keuangan yang berlaku untuk masing-masing fungsi sesuai dengan rencana yang telah disetujui.
- d. Membangun sinergi dan berusaha mencapai hasil bisnis yang optimal dari pelaksanaan seluruh usaha perusahaan.
- e. Memastikan ketersediaan dana operasional yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk kegiatan operasional sehari-hari, dengan melakukan koordinasi erat dengan para pimpinan unit usaha.
- f. Memastikan konsolidasi keuangan yang akurat dan tepat waktu untuk keperluan pelaporan kepada direksi.

4. Manajer Penjualan dan Pemasaran

Tugas dan tanggung jawabnya adalah :

- a. Melakukan koordinasi dengan Manajer Tambang untuk menentukan kualitas batubara yang hendak dipasarkan dan menyesuaikan rencana pemasaran/jadwal pengapalan dengan rencana produksi.

- b. Menjadi fasilitator pertemuan antara Direktur Operasional dan pembeli.
 - c. Mengatur jadwal kedatangan calon pembeli untuk melakukan survei tambang dan pelabuhan
 - d. Menyiapkan kontrak penjualan dan sistem pembayaran
 - e. Mempersiapkan jadwal pengapalan
 - f. Melakukan kunjungan kerja ke tambang dan pelabuhan
5. Manajer *Commercial*

Tugas dan tanggungjawabnya adalah :

- a. Melakukan seleksi penerimana kontraktor tambang dan supplier truk serta tongkang
- b. Melakukan pemilihan dalam menerima anggota baru
- c. Menyediakan perjanjian kerja untuk anggota baru
- d. Memberi informasi secara periodik sebagai pertanggungjawaban kepada direktur utama

6. Manajer Tambang

Tugas dan tanggungjawabnya adalah :

- a. Membuat perencanaan tambang
- b. Melakukan pengawasan terhadap kegiatan pengangkutan batubara dari tambang ke pelabuhan
- c. Melakukan koordinasi dengan kontraktor mengenai rancangan penambangan (*mining design*)
- d. Melakukan pengawasan kegiatan reklamasi tambang
- e. Menjalin hubungan yang baik dengan masyarakat di sekitar tambang

- f. Memberikan laporan secara berkala sebagai bentuk pertanggungjawaban terhadap Direktur Utama

7. Manajer Keuangan

Tugas dan tanggungjawabnya adalah :

- a. Memonitor, mengumpulkan data dan menganalisa posisi kas perusahaan dan aliran kas dengan melihat pertimbangan kondisi modal, piutang, pembayaran dan pengeluaran rutin untuk memastikan keseimbangan kondisi keuangan perusahaan.
- b. Memastikan kelancaran hubungan dengan pihak perbankan untuk mendapatkan kesepakatan, kepercayaan, kerjasama dan aktivitas perbankan lainnya yang dapat membantu proses perbankan untuk perusahaan sesuai prioritas yang diharapkan
- c. Melakukan koordinasi koreksi data keuangan serta sistem dan prosedur keuangan lainnya agar seluruh aktivitas keuangan yang dilakukan perusahaan dapat terkoordinasi dan terdokumentasi dengan baik sesuai dengan peraturan perusahaan
- d. Melakukan analisa keuangan dengan perbandingan kondisi pasar dan valuta asing untuk analisis keuangan yang akurat
- e. Menjalankan tugas-tugas terkait lainnya dalam upaya pencapaian target perusahaan.

8. Manajer Akuntansi

Tugas dan tanggung jawabnya adalah :

- a. Melakukan pengawasan dan mengevaluasi pencatatan neraca serta laporan laba rugi dan aktivitas akuntansi lainnya agar dapat berjalan secara tepat dan akurat
- b. Mengevaluasi dan menganalisis implementasi sistem akuntansi untuk memberi masukan terhadap sistem keuangan dan strategi bisnis
- c. Mengarahkan fungsi dan kinerja unit dan bagian akuntansi agar dapat berjalan optimal dan meningkatkan sumber daya manusia bidang akuntansi
- d. Menjalankan tugas-tugas terkait lainnya berkaitan dengan pencapaian target perusahaan

4.4. Aktivitas Usaha Perusahaan

Aktivitas perusahaan setelah proses penambangan (*coal getting*) selesai dilakukan oleh kontraktor, batubara yang dihasilkan dari proses penambangan tersebut diletakkan pada tempat penimbunan (*stock pile*) yang berada di tambang (*site*) dengan menggunakan conveyor belt lalu dilakukan penimbangan kemudian setelah itu kontraktor mengeluarkan laporan hasil penambangan (*survey report*) berdasarkan hasil timbangan yang dilakukan surveyor dari PT. Manunggal Inti Artamas. Dari laporan tersebut didapat informasi mengenai jumlah batubara yang dihasilkan dan jumlah bongkaran tanah penutup (*overburden removal*). Kemudian staf admin tambang melakukan verifikasi terhadap laporan hasil penambangan apakah telah ditandatangani manajer tambang yang berwenang dan setelah selesai diverifikasi maka data yang diperoleh dari laporan hasil penambangan dicatat oleh staf admin tambang ke dalam buku OB dan *coal getting* dan kemudian dilaporkan ke bagian akuntansi di kantor pusat.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Identitas Responden

Sebelum membahas lebih jauh mengenai kinerja karyawan di PT. Manunggal Inti Artamas, Identitas responden berikut disajikan terlebih dahulu:

1. Usia

Tabel 5.1. berikut ini menunjukkan keadaan tingkat umur karyawan di PT. Manunggal Inti Artamas.

Tabel 5.1
Frekuensi Responden Berdasarkan Umur

Tingkat Umur (Tahun)	Frekuensi	Persentase
21 – 30	12	29,27
31 – 40	21	51,22
41 - 50	6	14,63
> 51	2	4,88
Jumlah	41	100,00

Sumber: Data Olahan, 2020

Tabel di atas menunjukkan bahwa berdasarkan usia responden, dari 41 responden sebagian besar berusia 31-40 tahun masing-masing 21 orang atau 51,22%, kemudian 12 orang antara 21 tahun -30 tahun atau 29,27%. Demikianlah karyawan PT. Bergantung pada usianya, Manunggal Inti Artamas berusia antara 31 hingga 40 tahun dan termasuk dalam usia produktif sehingga mereka lebih energik dalam bekerja sehingga diharapkan dapat tampil lebih baik.

2. Jenis Kelamin

Untuk mengetahui jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat dari tabel berikut ini.

Tabel 5.2
Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	37	90,24
Perempuan	4	9,76
Jumlah	41	100,00

Sumber: Data Olahan, 2020

Tabel 5.2 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki atau perempuan yaitu 37 atau 90,24% responden. karena jenis pekerjaan bergerak di bidang pertambangan sehingga membutuhkan karyawan laki-laki lebih banyak untuk pekerjaan di lapangan, sedangkan karyawan perempuan untuk melaksanakan pekerjaan administrasi dan keuangan.

3. Pendidikan Terakhir

Untuk mengetahui jumlah responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat dari tabel berikut ini.

Tabel 5.3 :
Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan (Tahun)	Frekuensi	Persentase
Sarjana (S1)	1	2,44
Diploma	3	7,32
SMA Sederajat	29	70,73
SMP Sederajat	8	19,51

SD Sederajat	-	-
Jumlah	41	100,00

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari tabel 5.3 di atas terlihat bahwa responden berdasarkan pendidikan terbanyak adalah 29 orang dengan pendidikan menengah atau 70,73%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden berpendidikan SLTA. Hal ini menunjukkan bahwa dari segi intelektual, karyawan perusahaan ini memiliki pelatihan yang relatif biasa-biasa saja.

5.2. Analisis Deskriptif

5.2.1. Karakteristik Individu (X_1)

Variabel independen dalam penelitian ini adalah karakteristik individu yaitu jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan status perkawinan yang dibawa ke dalam situasi kerja.

a. Jenis Kelamin

Indikator jenis kelamin menjelaskan bahwa ada batas gender untuk bekerja dalam perusahaan jenis ini, karena pekerjaan di tambang batubara merupakan jenis pekerjaan yang identik dengan laki-laki. Jenis kelamin merupakan salah satu faktor yang dapat menghalangi seorang bekerja di perusahaan ini. Hal ini karena jenis pekerjaan yang ada di perusahaan ini hanya dapat dilakukan oleh karyawan laki-laki sehingga ada batasan jenis kelamin dalam melaksanakan pekerjaan. Informasi tanggapan responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5.4.
Tanggapan Responden Mengenai Terdapat Perbedaan Kemampuan Memecahkan
Setiap Permasalahan Antara Karyawan Laki-Laki dan Perempuan

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	11	26,80
2	Setuju	25	61,00
3	Kurang Setuju	5	12,20
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	41	100

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.4. yaitu tanggapan responden bahwa terdapat perbedaan kemampuan memecahkan setiap permasalahan antara karyawan laki-laki dan perempuan, sebanyak 25 orang atau 61% menyatakan setuju, 11 orang atau 26,80% menyatakan sangat setuju dan 5 orang atau 12,20% menyatakan kurang setuju. Berdasarkan tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa menurut karyawan adabatas gender untukbekerjadalam perusahaan ini. Artinya ada perbedaan perlakuan pada karyawan perempuan maupun karyawan laki-laki. Hal ini karena pekerjaan di perusahaan umumnya hanya dapat dilakukan oleh karyawan laki- karena pekerjaan yang ada sebagian besar merupakan pekerjaan di lapangan di bidang pertambangan.

Kemudian untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden bahwa keterampilan dalam menganalisis biaya antara karyawan laki-laki dan perempuan itu berbeda, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.5.
Tanggapan Responden Mengenai Terdapat Perbedaan Keterampilan dalam
Menganalisis Biaya Antara Karyawan Laki-Laki dan Perempuan

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	31,70
2	Setuju	26	63,40
3	Kurang Setuju	2	4,90
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	41	100

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.5. yaitu tanggapan responden bahwa terdapat perbedaan keterampilan dalam menganalisis biaya antara karyawan laki-laki dan perempuan, sebanyak 26 orang atau 63,40% setuju, 13 orang atau 31,70% sangat setuju dan 2 orang atau 4,90% tidak setuju. Berdasarkan jawaban tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan gender bagi karyawan yang bekerja di perusahaan ini. Artinya ada perbedaan keterampilan dalam menganalisis biaya antara karyawan laki-laki dan perempuan, hal ini karena karyawan laki-laki lebih berpengalaman bekerja di bidang pertambangan.

Selain perbedaan keterampilan, juga terdapat perbedaan motivasi kerja karyawan laki-laki dan perempuan. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai hal ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.6.
Tanggapan Responden Mengenai Perbedaan Motivasi Kerja
Karyawan Laki-Laki dan Perempuan

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	9	22,00
2	Setuju	28	68,30
3	Kurang Setuju	4	9,80
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	41	100

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.6. Karena jawaban responden menunjukkan adanya perbedaan motivasi antara karyawan laki-laki dan perempuan, sebanyak 28 orang atau 68,30% setuju, 9 orang atau 22% menyatakan demikian, 4 orang atau 9,80% setuju dan - mereka menunjukkan ketidakpuasan. Berdasarkan jawaban tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan motivasi kerja karyawan berdasarkan jenis kelamin tertentu. Artinya ada perbedaan motivasi dalam bekerja biaya antara karyawan laki-laki dan perempuan, hal ini karena karyawan laki-laki merupakan kepala rumah tangga yang bertanggungjawab mencari nafkah keluarga sehingga lebih termotivasi dalam bekerja.

Selain perbedaan motivasi kerja, juga terdapat perbedaan kemampuan belajar antara karyawan perempuan dan laki-laki. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai hal ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.7.
Tanggapan Responden Mengenai Perbedaan Kemampuan Belajar
antara Karyawan Perempuan dan Laki-Laki

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	9	22,00
2	Setuju	27	65,90
3	Kurang Setuju	5	12,20
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	41	100

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.7. yaitu tanggapan responden bahwa terdapat perbedaan kemampuan belajar antara karyawan perempuan dan laki-laki, sebanyak 27 orang atau 65,90% menyatakan setuju, 9 orang atau 22% menyatakan sangat setuju dan 5 orang atau 12,20% menyatakan kurang setuju. Berdasarkan tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa menurut karyawan ada perbedaan kemampuan belajar antara karyawan perempuan dan laki-laki, hal ini karena karyawan laki-laki lebih mudah memahami pekerjaan di bidang teknik pertambangan dibandingkan karyawan perempuan, karena latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja sebelumnya yang memang sama-sama bergerak di bidang pertambangan.

b. Usia

Tingkat usia pada PT. Manunggal Inti Artamas, merupakan hal yang dianggap berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan. Hal ini karena pekerjaan yang dilakukan di perusahaan ini umumnya adalah pekerjaan di lapangan sehingga

membutuhkan kekuatan tenaga yang maksimal. Cara bagaimana mengetahui tanggapan responden pada hal ini, dapat disimak pada kolom dibawah ini:

Tabel 5.8.
Tanggapan Responden Semakin Bertambah Usia Karyawan maka
Komitmen terhadap Organisasi Semakin Meningkat

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	31,70
2	Setuju	23	56,10
3	Kurang Setuju	5	12,20
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	41	100

Sumber: Data Olahan, 2020

Tabel 5.8. di atas menunjukkan bahwa sebagian besar tanggapan responden bahwa semakin bertambah usia karyawan maka komitmen terhadap organisasinya semakin meningkat. Kinerjanya sebanyak 23 orang atau 56,10% menyatakan setuju, 13 orang atau 31,70% menyatakan sangat setuju dan 5 orang atau 12,20% menyatakan kurang setuju. Berdasarkan tanggapan tersebut dapat disimpulkan bahwa menurut karyawan pada PT. Manunggal Inti Artamas tingkat usia mempengaruhi komitmen karyawan dimana semakin bertambah usia karyawan maka komitmen terhadap organisasinya semakin meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun usia karyawan sebagian besar tergolong usia 31-40 tahun, namun karyawan dapat bekerja dengan baik karena semakin bertambah usia karyawan maka pola pikirnya akan lebih dewasa sehingga memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

Tingkat usia juga berpengaruh terhadap sikap karyawan karena semakin bertambah usia karyawan, akan memiliki persepsi yang lebih positif terhadap

atasan. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai hal ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.9.

Tanggapan Responden Semakin Bertambah Usia Karyawan akan Memiliki Persepsi yang Lebih Positif terhadap Atasan

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	8	19,50
2	Setuju	28	68,30
3	Kurang Setuju	5	12,20
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	41	100

Sumber: Data Olahan, 2020

Tabel 5.9. di atas menunjukkan bahwa sebagian besar tanggapan responden bahwa semakin bertambah usia karyawan, akan memiliki persepsi yang lebih positif terhadap atasan sebanyak 28 orang atau 68,30% setuju, 8 orang atau 19,50% sangat setuju, 5 orang atau 12,20% kurang setuju. Berdasarkan jawaban-jawaban ini, adalah mungkin untuk sampai pada kesimpulan seperti itu bagi para pekerja perangkat lunak PT. Manunggal Anti Artmas. tingkat usia mempengaruhi sikap karyawan terutama karyawan akan memiliki persepsi yang lebih positif terhadap atasan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin dewasa seorang karyawan maka ia akan memiliki persepsi yang lebih positif terhadap atasan.

Tingkat usia juga berpengaruh terhadap kekuatan fisik karyawan karena semakin bertambah usia karyawan, maka kekuatan fisik akan semakin berkurang.

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai hal ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.10.
Tanggapan Responden Semakin Bertambah Usia Karyawan
Maka Kekuatan Fisik akan Semakin Berkurang

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	1	2,40
2	Setuju	29	70,70
3	Kurang Setuju	10	24,40
4	Tidak Setuju	1	2,40
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	41	100

Sumber: Data Olahan, 2020

Tabel 5.10. di atas menunjukkan bahwa sebagian besar tanggapan responden bahwa semakin bertambah usia karyawan, akan menyebabkan kekuatan fisik semakin berkurang sebanyak 29 orang atau 70,70% menyatakan setuju, 1 orang atau 2,40% mengatakansangatsetuju dan 10 orang atau 24,40% mengatakankurang setuju. Berdasarkan hasil tersebut dapat dibilangbahwa menurut karyawanPT. Manunggal Inti Artamas tingkat usia mempengaruhi kekuatan fisik karyawan terutama karyawan di lapangan karena semakin tua kemampuan seseorang untuk bekerja berat akan semakin menurun.

Tingkat usia juga berpengaruh terhadap disiplin karyawan dalam bekerja. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai hal ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.11.

Tanggapan Responden Semakin Bertambah Umur Seorang
Karyawan maka Akan Semakin Disiplin

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	8	19,50
2	Setuju	25	61,00
3	Kurang Setuju	8	19,50
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	41	100

Sumber: Data Olahan, 2020

Tabel 5.11. di atas menunjukkan bahwa sebagian besar tanggapan responden bahwa semakin bertambah usia karyawan maka ia akan semakin disiplin, sebanyak 25 orang atau 61% menyatakan setuju, 8 orang atau 19,50% menyatakan kurang setuju dan sangat setuju. Berdasarkan tanggapan tersebut dapat disimpulkan bahwa menurut karyawan pada PT. Manunggal Inti Artamas tingkat usia mempengaruhi disiplin karyawan dalam bekerja. Karyawan dengan usia yang dewasa akan lebih bijak dalam bertindak sehingga ia akan lebih hati-hati dan lebih patuh terhadap peraturan perusahaan.

Tingkat usia juga berpengaruh terhadap tanggung jawab terhadap kerjaan. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai hal ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.12.
Tanggapan Responden Semakin Bertambah Umur Seorang
Karyawan maka Akan Semakin Bertanggungjawab

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	12,20
2	Setuju	32	78,00
3	Kurang Setuju	4	9,80
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	41	100

Sumber: Data Olahan, 2020

Tabel 5.12. di atas menunjukkan bahwa sebagian besar tanggapan responden bahwa semakin bertambah usia karyawan maka ia akan semakin bertanggungjawab dalam bekerja, sebanyak 32 orang atau 78% menyatakan setuju, 5 orang atau 12,20% mengatakansangat setuju, 4 orang atau 9,80% mengatakan kurang setuju. Berdasarkan tanggapan tersebut dapat disimpulkanbahwa menurut karyawanPT. Manunggal Inti Artamas tingkat usia mempengaruhi sikap karyawan dalam bekerja. Karyawan dengan usia yang dewasa akan lebih bijak dalam bertindak sehingga ia akan bertanggungjawab kepada atasan dan perusahaan.

c. Tingkat Pendidikan

Indikator selanjutnya adalah tingkat pendidikan karyawan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Tingkat pendidikan berkaitan dengan keahlian dan keterampilan seorang karyawan, sehingga tingkat pendidikan menjadi salah satu pertimbangan dalam memberikan tugas kepada karyawan. Untuk

mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang hal ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.13.
Tanggapan Responden Mengenai Semakin Tinggi Pendidikan Seseorang
maka Sikapnya Akan Berubah Lebih Baik

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	8	19,50
2	Setuju	31	75,60
3	Kurang Setuju	2	4,90
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	41	100

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.13. yaitu tanggapan responden bahwa semakin tinggi pendidikan seseorang maka sikapnya akan berubah lebih baik, sebanyak 31 orang atau 75,60% menyatakan setuju, 8 orang atau 19,50% menyatakan sangat setuju dan 2 orang atau 4,90% menyatakan kurang setuju. Berdasarkan tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa menurut karyawan semakin tinggi pendidikan seseorang maka sikapnya akan berubah lebih baik. Hal ini karena karyawan yang berpendidikan lebih tinggi akan memiliki pola pikir yang lebih positif sehingga sikap dalam bekerja juga akan semakin baik.

Indikator selanjutnya adalah semakin tinggi pendidikan seorang karyawan, maka akan semakin tinggi rasa ingin tahunya. Tingkat pendidikan yang tinggi membuat seorang karyawan memiliki rasa ingin tahu yang tinggi, sehingga ia akan selalu berusaha menambah ilmu pengetahuannya. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang hal ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.14.
Tanggapan Responden Semakin Tinggi Pendidikan Seorang Karyawan
maka Akan Semakin Tinggi Rasa Ingin Tahu

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	11	26,80
2	Setuju	22	53,70
3	Kurang Setuju	8	19,50
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	41	100

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.14. yaitu tanggapan responden bahwa semakin tinggi pendidikan seseorang maka akan semakin tinggi rasa ingin tahunya, 22 atau 53,70% setuju, 11 atau 26,80% setuju dan 8 atau 19,50% tidaksetuju. Berdasarkan jawaban tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi pengetahuan seseorang maka semakin tinggi pula minatnya. Hal ini karena karyawan yang berpendidikan lebih tinggi akan selalu berusaha menjadi lebih baik sehingga ia akan berusaha selalu menambah ilmu pengetahuan yang dimilikinya.

d. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja karyawan menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pengalaman kerja berkaitan dengan keterampilan dan kemampuan menyelesaikan masalah, sehingga pengalaman kerja menjadi salah satu penilaian karyawan. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang hal ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.15.
Tanggapan Responden Mengenai Pengalaman Kerja Berpengaruh
terhadap Pengetahuan tentang Pekerjaan

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	7	17,10
2	Setuju	27	65,90
3	Kurang Setuju	6	14,60
4	Tidak Setuju	1	2,40
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	41	100

Sumber: Data Olahan, 2020

Menurut Tabel 5.15. Tanggapan yang tepat dari responden terhadap fakta bahwa pengalaman kerja seseorang mempengaruhi pengetahuan mereka tentang pekerjaan adalah bahkan 27 atau 65,90%, 7 atau 17,10% puas. dan 1 orang atau 2,40% tidak setuju. Berdasarkan jawaban tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki seseorang, menurut karyawan tersebut, semakin baik pula dia mengetahui pekerjaan tersebut. Ini karena karyawan berpengalaman memiliki keterampilan terkait pekerjaan yang lebih baik.

Selanjutnya adalah semakin banyak pengalaman kerja karyawan, maka akan semakin banyak keterampilan yang dimilikinya. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai hal ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.16.
Tanggapan Responden Semakin Banyak Pengalaman Kerja Karyawan
Maka akan Semakin Banyak Keterampilan yang Dimiliki

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	10	24,40
2	Setuju	25	61,00
3	Kurang Setuju	6	14,60
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	41	100

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.16. yaitu tanggapan responden bahwa semakin banyak pengalaman kerja karyawan, maka akan semakin banyak keterampilan yang dimiliki, sebanyak 25 orang atau 61% menyatakan setuju, 10 orang atau 24,40% menyatakan sangat setuju dan 6 orang atau 14,60% menyatakan kurang setuju. Berdasarkan tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa menurut karyawan semakin banyak pengalaman kerja karyawan, maka akan semakin banyak keterampilan yang dimilikinya. Hal ini karena karyawan yang berpengalaman akan semakin terampil dalam bekerja.

Kemudian semakin banyak pengalaman kerja karyawan, maka sikapnya terhadap tugas yang dibebankan akan semakin baik. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai hal ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.17.
Tanggapan Responden Semakin Banyak Pengalaman Kerja Karyawan maka Sikapnya terhadap Tugas yang Dibebankan akan Semakin Baik

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	7	17,10
2	Setuju	27	65,90
3	Kurang Setuju	7	17,10
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	41	100

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.17. Artinya, 27 atau 65,90% setuju, 7 atau 17,10% setuju, dan 7 atau 17,10% tanggapan bahwa semakin banyak karyawan memiliki lebih banyak pengalaman kerja, semakin baik sikap Anda terhadap yang ditugaskan. tugas. % Saya tidak setuju Saya tidak setuju. Berdasarkan tanggapan tersebut, karyawan dapat menyimpulkan bahwa semakin berpengalaman seorang karyawan, semakin baik sikapnya terhadap tugas yang diberikan. Ini karena karyawan yang berpengalaman semakin bertanggung jawab atas pekerjaan mereka.

Artinya semakin lama masa kerja seorang karyawan maka diharapkan kinerjanya akan lebih baik, karena dengan pengalaman yang dimilikinya karyawan tersebut akan lebih mudah melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja memang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan di PT MIA, karena pekerjaan yang dilakukan membutuhkan keahlian dan pengetahuan tertentu, sehingga semakin lama masa kerja akan semakin tinggi kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Masa kerja yang cukup lama juga dapat membantu karyawan dalam

menyelesaikan seluruh permasalahan yang ada sehingga karyawan sudah terampil dalam menyelesaikan setiap permasalahan tersebut.

e. Status Pernikahan

Status pernikahan karyawan juga dapat mempengaruhi cara bekerja, karyawan yang sudah menikah, tanggungjawabnya akan semakin meningkat. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang hal ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.18.
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan yang Sudah Menikah
Tanggungjawabnya akan Semakin Meningkat

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	12,20
2	Setuju	29	70,70
3	Kurang Setuju	7	17,10
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	41	100

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.18. yaitu tanggapan responden bahwa karyawan yang sudah menikah, tanggungjawabnya akan semakin meningkat, sebanyak 29 orang atau 70,70% menyatakan setuju, 12,20% menyatakan sangat setuju, dan 7 orang atau 17,10% menjawab tidak setuju. Berdasarkan jawaban tersebut maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan sudah menikah, tanggungjawabnya akan semakin meningkat. Artinya karyawan sudah menikah umumnya lebih

bertanggungjawab dalam bekerja agar kelangsungan pekerjaan mereka lebih terjamin.

Karyawan yang sudah menikah, karyawan yang sudah menikah akan lebih sedikit absensinya dibandingkan karyawan belum menikah. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang hal ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.19.
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan yang Sudah Menikah akan Lebih Sedikit Absensinya Dibandingkan Karyawan Belum Menikah

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	2	4,90
2	Setuju	32	78,00
3	Kurang Setuju	7	17,10
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	41	100

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.19. yaitu tanggapan responden bahwa karyawan yang sudah menikah akan lebih sedikit absensinya dibandingkan karyawan yang belum menikah, sebanyak 32 orang atau 78% menyatakan setuju, 2 orang atau 4,90% menyatakan sangat setuju dan 7 orang atau 17,10% menyatakan tidak setuju. Sebagian besar karyawan sudah menikah memiliki tanggungjawab yang lebih baik sehingga tingkat absensinya akan lebih sedikit. Artinya karyawan sudah menikah umumnya lebih bertanggungjawab dalam bekerja agar kelangsungan pekerjaan mereka lebih terjamin.

Karyawan yang sudah menikah akan berusaha bertahan dengan pekerjaannya karena itu perputaran tenaga kerja lebih sedikit terjadi pada karyawan yang sudah

menikah. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang hal ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.20.
Tanggapan Responden Mengenai Perputaran Tenaga Kerja Lebih Sedikit
Terjadi pada Karyawan yang Sudah Menikah

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	3	7,30
2	Setuju	31	75,60
3	Kurang Setuju	7	17,10
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	41	100

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.20. yaitu tanggapan responden bahwa perputaran tenaga kerja pada karyawan yang sudah menikah lebih sedikit dibandingkan karyawan yang belum menikah, sebanyak 31 orang atau 75,60% menyatakan setuju, Ya tiga orang atau 7,30% atau 7 orang atau 17,10%. Karyawan yang sudah menikah tidak ingin berpindah-pindah kerja. Artinya karyawan sudah menikah umumnya lebih menjaga sikap agar merasa nyaman dalam bekerja sehingga tidak berpindah-pindah tempat kerja.

Karyawan yang sudah menikah akan lebih puas terhadap pekerjaan Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang hal ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.21.
Tanggapan Responden Karyawan yang Sudah Menikah
Lebih Puas terhadap Pekerjaan Mereka

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	3	7,30
2	Setuju	33	80,50
3	Kurang Setuju	5	12,20
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	41	100

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.21. yaitu tanggapan responden bahwa karyawan yang sudah menikah lebih puas terhadap pekerjaan mereka dibandingkan karyawan yang belum menikah, sebanyak 33 karyawan atau 80,50% mengatakan setuju, 3 orang atau 7,30% mengatakan sangat setuju. 12,20% mengatakan tidak setuju. karyawan yang sudah menikah sudah puas dengan pekerjaan mereka sehingga tidak ingin berpindah-pindah kerja. Artinya karyawan sudah menikah umumnya akan merasa nyaman dalam bekerja sehingga tidak punya keinginan untuk pindah tempat kerja.

Karyawan yang sudah menikah akan lebih tekun dalam bekerja. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang hal ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.22.
Tanggapan Responden Karyawan yang Sudah Menikah
Lebih Tekun dalam Bekerja

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	7	17,10
2	Setuju	24	58,50
3	Kurang Setuju	10	24,40
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	41	100

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.22. yaitu tanggapan responden bahwa karyawan yang sudah menikah lebih tekun dalam bekerja dibandingkan karyawan yang belum menikah, sebanyak 24orang karyawan atau 58,50% menyatakan setuju,17,10% menyatakan sangat setuju dan 10 orang atau 24,40% menyatakan tidak setuju. karyawan yang sudah menikah sudah puas dengan pekerjaan mereka sehingga mereka tekun dalam bekerja. Artinya karyawan sudah menikah umumnya akan lebih tekun dalam bekerja karena mereka ingin bekerja dengan lebih baik untuk memberi nafkah keluarga.

5.23

Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden karakteristik individu Karyawan PT.
Manunggal Inti Artamas Logas

No	Pernyataan						Skor
	Karakteristik Individu	5	4	3	2	1	
1	Kemampuan dalam memecahkan permasalahan	11	25	5	-	-	170
	Bobot nilai	55	100	15	-	-	
2	Perbedaan keterampilan dalam menganalisis biaya	13	26	2	-	-	175
	Bobot nilai	65	104	6	-	-	
3	Perbedaan motivasi kerja karyawan	9	28	4	-	-	165
	Bobot nilai	45	112	12	-	-	
4	Perbedaan kemampuan belajar antara karyawan	9	27	5	-	-	168
	Bobot nilai	45	108	15	-	-	
5	Pertambahan usia karyawan terhadap organisasi	13	23	5	-	-	172
	Bobot nilai	65	92	15	-	-	
6	Pertambahan usia karyawan memiliki persepsi yang lebih positif terhadap atasan	8	28	5	-	-	165
	Bobot nilai	40	112	15	-	-	
7	Pertambahan usia karyawan maka kekuatan fisik semakin berkurang	1	29	10	1	-	153

	Bobot nilai	5	116	30	2	-	
8	Semakin bertambah umur seorang karyawan maka akan semakin disiplin	8	25	8	-	-	164
	Bobot nilai	40	100	24	-	-	
9	Semakin bertambah umur karyawan maka akan semakin bertanggung jawab	5	32	4	-	-	165
	Bobot nilai	25	128	12	-	-	
10	Semakin tinggi Pendidikan seorang maka sikapnya akan lebih baik.	8	31	2	-	-	170
	Bobot nilai	40	124	6	-	-	
11	Semakin tinggi Pendidikan seorang karyawan maka akan semakin tinggi rasa ingin tau	11	22	8	-	-	167
	Bobot nilai	55	88	24	-	-	
12	Pengalaman kerja berpengaruh terhadap pengetahuan tentang pekerjaan	7	27	6	1	-	163
	Bobot nilai	35	108	18	2	-	
13	Semakin banyak pengalaman kerja karyawan maka semakin banyak ketarampilan yang dimiliki	10	25	6	-	-	168
	Bobot Nilai	50	100	18	-	-	
14	Semakin banyak pengalaman kerja maka sikapnya terhadap tugas yang	7	27	7	-	-	164

	dibebankan akan semakin baik						
	Bobot Nilai	35	108	21	-	-	
15	Karyawan yang sudah menikah tanggung jawabnya akan semakin meningkat	5	29	7	-	-	162
	Bobot Nilai	25	116	21	-	-	
16	Karyawan yang sudah menikah akan lebih sedikit absensinya di banding karyawan yang belum menikah	2	32	7	-	-	159
	Bobot Nilai	10	128	21	-	-	
17	Perputan tenaga kerja lebih sedikit pada karyawan yang sudah menikah	3	31	7	-	-	160
	Bobot Nilai	15	124	21	-	-	
18	Karyawan yang sudah menikah lebih puas terhadap pekerjaannya	3	33	5	-	-	152
	Bobot Nilai	5	132	15	-	-	
19	Karyawan yang sudah menikah lebih tekun dalam bekerja	7	24	10	-	-	161
		35	96	30	-	-	
	Jumlah						3.123

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari tabel 5.23 diatas rekapitulasi mengenai karakteristik individu karyawan PT. Manunggal Inti Artamas, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar **3.123**. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 19 \times 5 \times 41 = 3.895$$

$$\text{Nilai Terendah} = 19 \times 1 \times 41 = 779$$

untuk mencari interval koefisiennya adalah

$$\frac{\text{Skor maksimal} - \text{skor minimum}}{\text{Skor}} = \frac{3.895 - 779}{5} = \frac{3116}{5} = 623$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai karakteristik individu pada PT. Manunggal Inti Artamas, maka dapat ditentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat Baik} = 3272 - 3.895$$

$$\text{Baik} = 2649 - 3272$$

$$\text{Cukup} = 2026 - 2649$$

$$\text{Kurang} = 1403 - 2026$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} = 779 - 1403$$

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai karakteristik individu karyawan pada PT. Manunggal Inti Artamas berada pada kategori **BAIK**. Dilihat dari jumlah skor total item yang diperoleh sebesar 3.123. hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja karyawan sudah berjalan dengan baik. Pada rekapitulasi diatas dapat dijelaskan indikator karakteristik individu yang sangat kuat yaitu perbedaan keterampilan dalam menganalisis biaya antara karyawan laki-laki dan perempuan. Indikator ini memiliki nilai bobot yang tinggi dikarenakan karyawan laki-laki lebih berpengalaman bekerja di bidang pertambangan. Kemudian indikator variabel dengan nilai bobot terendah yaitu karyawan yang sudah menikah lebih puas terhadap pekerjaan mereka, karyawan yang sudah menikah umumnya akan merasa nyaman terhadap pekerjaan mereka sehingga tidak punya keinginan untuk pindah tempat kerja .

5.2.3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar tempat seseorang bekerja baik itu fisik maupun psikis.

a. Lingkungan Kerja Fisik

Salah satu bentuk lingkungan kerja fisik adalah temperatur di tempat kerja, temperatur di tempat kerja perlu diperhatikan karena akan mempengaruhi kenyamanan karyawan. Jika ruangan kerja kurang nyaman, maka karyawan tidak betah dalam bekerja sehingga mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Cara mengetahui tanggapan responden tentang hal ini, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.24.

Tanggapan Responden tentang Temperatur Mempengaruhi Kinerja Karyawan

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	3	7,30
2	Setuju	29	70,70
3	Kurang Setuju	9	22,00
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	41	100

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.24. di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai temperatur di tempat kerja mempengaruhi pekerjaan karyawan, sebanyak 29 orang atau 70,70% menyatakan setuju, 3 orang atau 7,30% menyatakan sangat

setuju. Selanjutnya 9 orang atau 22% menyatakan tidak setuju. Hal ini karena ada beberapa ruangan yang tidak dilengkapi dengan pendingin udara sehingga karyawan merasa terganggu akibat suhu udara yang panas. Secara umum responden menyatakan temperatur di tempat kerja cukup sejuk. Hal ini berarti karyawan merasa bahwa temperatur udara di ruangan kerja mereka sudah cukup baik artinya karyawan tidak merasa kepanasan saat bekerja.

Faktor lingkungan kerja fisik yang juga perlu mendapatkan perhatian adalah kelembaban udara di tempat kerja. Kelembaban udara yang baik akan berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan, jika ruangan kerja lembab, karyawan akan mudah terserang penyakit pernafasan sehingga mengganggu pekerjaan mereka. Cara mengetahui tanggapan responden tentang hal ini, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.25.
Tanggapan Responden Mengenai Kelembaban Udara di Tempat Kerja
Mempengaruhi Pekerjaan

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	8	19,50
2	Setuju	25	61,00
3	Kurang Setuju	8	19,50
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	41	100

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.25. di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai kelembaban udara di tempat kerja mempengaruhi pekerjaan, sebanyak 25 orang atau 61% menyatakan setuju, 8 orang atau 19,50 menyatakan sangat

setuju. Selanjutnya 8 orang atau 19,50% menyatakan tidak setuju. Hal ini karena ada beberapa ruangan yang terlalu lembab karena kurang sirkulasi udara sehingga karyawan merasa terganggu saat bekerja. Artinya responden menyatakan kelembaban udara di tempat kerja cukup baik.

Indikator berikutnya yaitu kebisingan di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja dapat mempengaruhi konsentrasi seseorang dalam bekerja, terlebih lagi di lingkungan perusahaan, kebisingan suara yang ditimbulkan oleh suara mesin-mesin dan peralatan kerja lainnya seperti suara printer, genset, suara kendaraan yang hilir mudik yang terlalu berlebihan akan mengganggu karyawan dalam bekerja. Cara mengetahui tanggapan responden tentang hal ini, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.26.
Tanggapan Responden Mengenai Kebisingan Suara Mempengaruhi Pelaksanaan Pekerjaan

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	12,20
2	Setuju	32	78,00
3	Kurang Setuju	4	9,80
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	41	100

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.26. di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai kebisingan suara di tempat kerja mempengaruhi pekerjaan, sebanyak 32 orang atau 78% menyatakan setuju lalu 5 orang atau 12,20% menyatakan sangat setuju dan 4 orang atau 9,80% menyatakan tidak setuju, karena ada beberapa tempat yang

terlalu bising karena bunyi mesin dan peralatan tambang serta kendaraan. Sebagian besar responden menyatakan kebisingan suara di tempat kerja berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan.

Indikator berikutnya yaitu getaran mekanis di tempat kerja, getaran mekanis yang terlalu kuat akan mengganggu fungsi pendengaran dan konsentrasi karyawan. Jika getaran mekanis dari mesin-mesin, kendaraan dan peralatan kerja lainnya terlalu kuat, maka karyawan akan merasa terganggu sistem pendengaran dan keseimbangan tubuh mereka.

Cara mengetahui tanggapan responden tentang hal ini, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.27.
Tanggapan Responden Mengenai Getaran Mekanis di Tempat Kerja
Mempengaruhi Pekerjaan

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	11	26,80
2	Setuju	26	63,40
3	Kurang Setuju	4	9,80
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	41	100

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.27. di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai getaran mekanis di tempat kerja mempengaruhi pekerjaan, sebanyak 63,40% menyatakan setuju, 26,80% menyatakan sangat setuju. Selanjutnya 4 orang atau 9,80% menyatakan kurang setuju. Hal ini karena ada beberapa tempat di lokasi kerja yang terlalu kuat getaran mekanisnya sehingga karyawan merasa terganggu

saat bekerja. Berdasarkan tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tempat kerja terganggu oleh getaran mekanis yang terlalu kuat. Hal ini karena menurut karyawan ruangan kerja mereka memiliki peredam getaran yang tidak merasakan adanya getaran mekanis sehingga tidak mengganggu konsentrasi kerja.

Variabel selanjutnya yaitu keamanan di tempat kerja, keamanan seseorang dalam bekerja akan mempengaruhi keseriusannya dalam bekerja. Jika karyawan merasa kurang aman dalam bekerja, maka ia akan sering merasa gelisah sehingga pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Cara mengetahui tanggapan responden tentang hal ini, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.28.
Tanggapan Responden Mengenai Keamanan di Tempat Kerja
Mempengaruhi Pekerjaan

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	7	17,10
2	Setuju	26	63,40
3	Kurang Setuju	8	19,50
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	41	100

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.28. di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai keamanan di tempat kerja mempengaruhi pekerjaan, sebanyak 26 orang atau 63,40% menyatakan setuju, 7 orang atau 17,10 menyatakan sangat setuju. Selanjutnya 8 orang atau 19,50% menyatakan tidak setuju, hal ini karena ada beberapa areal tambang yang kurang aman bagi karyawan sehingga karyawan merasa terganggu saat bekerja. Responden sebagian besar menyatakan keamanan

di tempat kerja berpengaruh terhadap pekerjaan walaupun dijaga selama 24 jam, sehingga mereka merasa kurang aman dalam bekerja.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Salah satu faktor lingkungan kerja non fisik adalah hubungan kerja antara atasan dan bawahan. Hubungan kerja ini harus terjalin dengan baik sehingga atasan dapat dengan mudah mengkoordinasikan setiap pekerjaan yang dilakukan selain itu atasan juga akan mudah mengawasi bawahannya saat bekerja. . Cara mengetahui tanggapan responden tentang hal ini, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.29.
Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Kerja dengan Atasan
Mempengaruhi Pekerjaan

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	7	17,10
2	Setuju	29	70,70
3	Kurang Setuju	5	12,20
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	41	100

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.29. di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai hubungan kerja dengan atasan dapat mempengaruhi pekerjaan, sebanyak 29 orang atau 70,70% menyatakan setuju, 7 orang atau 17,10 menyatakan sangat setuju. Selanjutnya 5 orang atau 12,20% menyatakan kurang setuju. Hal ini karena ada beberapa orang karyawan yang memiliki masalah dengan atasan mereka sehingga karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja. Selain itu masih ada

atasan yang bersikap kurang ramah kepada bawahan yang membuat bawahan merasa tertekan saat bekerja.

Berdasarkan tanggapan tersebut secara garis besar dapat disimpulkan bahwa di PT. MIA hubungan kerja antara atasan dengan bawahan telah terjalin dengan baik. Hal ini karena menurut responden atasan memiliki sikap yang simpatik sehingga karyawan merasa mereka memiliki hubungan yang baik dengan atasan dalam bekerja.

Berikutnya yaitu hubungan dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik. Hubungan kerja yang baik antar karyawan akan mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, apalagi jika pekerjaan itu harus dilakukan oleh tim kerja, jika tim kerja tidak kompak maka pekerjaan tidak akan cepat selesai.

Cara mengetahui tanggapan responden tentang hal ini, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.30.

Tanggapan Responden Mengenai Hubungan dengan Rekan Kerja Mempengaruhi Pekerjaan

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	9	22,00
2	Setuju	27	65,90
3	Kurang Setuju	5	12,20
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	41	100

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.30. dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai hubungan dengan sesama rekan kerja di tempat kerja mempengaruhi pekerjaan,

sebanyak 27 orang atau 65,90% menyatakan setuju, 9 orang atau 22 menyatakan sangat setuju. Selanjutnya 5 orang atau 12,20% menyatakan kurang setuju, hal ini karena menurut responden tersebut masih ada beberapa orang karyawan yang selalu bersikap kurang baik kepada karyawan lain sehingga hubungan kerja dengan rekan-rekannya kurang baik. Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa pada PT. MIA hubungan kerja antara sesama karyawan telah terjalin dengan baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa setiap karyawan memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja mereka, karyawan saling membantu dan saling mendukung sehingga hubungan kerja menjadi harmonis.

5.31

Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Lingkungan kerja PT. Manunggal Inti Artamas Logas

No	Pernyataan						Skor
	Lingkungan Kerja	5	4	3	2	1	
1	Temperatur mempengaruhi kinerja karyawan	3	29	9	-	-	158
	Bobot nilai	15	116	27	-	-	
2	Kelembaban udara di tempat kerja mempengaruhi pekerjaan	8	25	8	-	-	164
	Bobot nilai	40	100	24	-	-	
3	Kebisingan suara mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan	5	32	4	-	-	165
	Bobot nilai	25	128	12	-	-	
4	Getaran mekanis di tempat kerja mempengaruhi pekerjaan	11	26	4	-	-	171
	Bobot nilai	55	104	12	-	-	
5	Keamanan di tempat kerja mempengaruhi pekerjaan	7	26	8	-	-	163
	Bobot nilai	35	104	24	-	-	
6	Hubungan kerja dengan atasan mempengaruhi pekerjaan	7	29	5	-	-	166
	Bobot nilai	35	116	15	-	-	
7	Hubungan dengan rekan kerja	9	27	5	-	-	168

	mempengaruhi pekerjaan						
	Bobot nilai	45	108	15	-	-	
	Jumlah						1.155

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari tabel 5.31 diatas rekapitulasi mengenai lingkungan kerja PT. Manunggal Inti Artamas, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar **1.155**. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 7 \times 5 \times 41 = 1435$$

$$\text{Nilai Terendah} = 7 \times 1 \times 41 = 287$$

untuk mencari interval koefisiennya adalah

$$\frac{\text{Skor maksimal} - \text{skor minimum}}{\text{Skor}} = \frac{1435 - 287}{5} = \frac{1148}{5} = 230$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai lingkungan kerja pada PT. Manunggal Inti Artamas, maka dapat ditentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat Baik} = 1205 - 1435$$

$$\text{Baik} = 975 - 1205$$

$$\text{Cukup} = 745 - 975$$

$$\text{Kurang} = 515 - 745$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} = 287 - 515$$

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai lingkungan kerja pada PT. Manunggal Inti Artamas berada pada katogori **BAIK**. Dilihat dari jumlah skor total item yang diperoleh sebesar 1.155. hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja sudah berjalan dengan baik. Pada

rekapitulasi diatas dapat dijelaskan indikator lingkungan kerja yang sangat kuat yaitu getaran mekanis di tempat kerja mempengaruhi pekerjaan. Indikator ini memiliki nilai bobot yang tinggi karena menurut karyawan ruangan kerja mereka memiliki peredam getaran yang tidak merasakan adanya getaran mekanis sehingga tidak mengganggu konsentrasi kerja. Kemudian indikator variabel dengan nilai bobot terendah yaitu temperatur mempengaruhi kinerja karyawan, kurangnya alat pendingin udara sehingga karyawan merasa terganggu akibat suhu udara yang panas.

5.2.4. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Y). (Gibson, 2009:104).

a. Kualitas Kerja

PT Manunggal Inti Artamas, selalu mengharapkan agar hasil kerja setiap karyawan lebih baik dibandingkan dengan waktu yang lalu, dengan demikian ada kemajuan yang berhasil diraih oleh karyawan. Untuk itu setiap karyawan harus memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja, memiliki keahlian sehingga menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Cara mengetahui tanggapan responden tentang hal ini, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.32.
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Berusaha Bekerja dengan Baik

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	8	19,50
2	Setuju	22	53,70
3	Kurang Setuju	11	26,80
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	41	100

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan Tabel 5.32. Seperti disebutkan di atas, 22 atau 53,70% jawaban responden tentang hasil baik setuju, 8 atau 19,50% setuju, 11 atau 26,80% tidak setuju. Berdasarkan tanggapan responden, mayoritas karyawan setuju bahwa sebagian besar karyawan dapat bekerja dengan baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. MIA melakukan evaluasi terhadap setiap permasalahan yang muncul dalam pekerjaan, lalu berdasarkan hasil evaluasi tersebut dapat ditemukan cara penyelesaian permasalahan yang terbaik sehingga pekerjaan yang dilakukan di masa yang akan datang akan lebih baik dibandingkan dengan sebelumnya.

Faktor berikutnya adalah kinerja karyawan dinilai berdasarkan kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan standar pekerja. PT. MIA, memiliki standar kerja tersendiri yaitu berdasarkan SOP perusahaan, dimana masing-masing bidang memiliki tugas dan kewajiban masing-masing. Untuk itu karyawan di PT. MIA ini harus memiliki kemampuan untuk dapat memenuhi dan

mematuhi standar kerja yang telah ditetapkan tersebut. Cara mengetahui tanggapan responden tentang hal ini, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.33.
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan dapat Bekerja Sesuai Standar

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	8	19,50
2	Setuju	28	68,30
3	Kurang Setuju	5	12,20
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	41	100

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan Tabel 5.33. Tanggapan responden di atas mengenai kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan sesuai standar pegawai disetujui oleh 28 orang atau 68,30%, 8 orang atau 19,50% sangat setuju dan 5 orang atau 12,20% tidak setuju. Berdasarkan tanggapan tersebut, sebagian besar karyawan setuju bahwa PT. Karyawan Manunggal Inti Artamas dapat bekerja dengan baik dan sesuai dengan standar pekerjaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan selalu bekerja berdasarkan standar-standar pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan dengan demikian hasil yang dicapai juga akan sesuai dengan standar pekerjaan tersebut.

Indikator berikutnya adalah karyawan berusaha mencapai target kerja perusahaan dengan baik. PT. MIA, memiliki target kerja tersendiri yaitu target pencapaian jumlah produksi setiap tahun. Untuk itu karyawan di perusahaan harus memiliki kemampuan untuk mencapai target produksi dan pemasaran yang telah

ditetapkan tersebut. Cara mengetahui tanggapan responden tentang hal ini, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.34.
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Berusaha Mencapai Target Kerja Perusahaan dengan Baik

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	7	17,10
2	Setuju	25	61,00
3	Kurang Setuju	8	19,50
4	Tidak Setuju	1	2,40
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	41	100

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.34. di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai tanggapan karyawan mengenai karyawan berusaha mencapai target perusahaan dengan baik sebanyak 25 orang atau 61% menyatakan setuju, 7 orang atau 17,10% menyatakan sangat setuju dan 1 orang atau 2,40% menyatakan tidak setuju. Berdasarkan tanggapan tersebut maka sebagian karyawan setuju bahwa pada PT. Manunggal Inti Artamas karyawan berusaha mencapai target kerja dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari upaya-upaya yang dilakukan karyawan agar target pekerjaan dapat tercapai. Karyawan selalu berusaha agar mereka dapat bekerja tepat pada waktunya dan sesuai standar yang ada di perusahaan.

b. Kuantitas

Selain faktor kualitas kerja, dalam bekerja karyawan juga harus memiliki kuantitas kerja. Standar kuantitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan sangat penting agar dapat dicapai dengan baik. Setiap karyawan harus dapat

memenuhi kuantitas kerja yang telah ditetapkan. Perusahaan mewajibkan karyawannya untuk selalu memenuhi standar kuantitas kerja agar pelaksanaan tugas dapat berjalan dengan baik. Cara mengetahui tanggapan responden tentang hal ini, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.35.
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Bekerja
Sesuai Jam Kerja yang Ditetapkan

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	8	19,50
2	Setuju	28	68,30
3	Kurang Setuju	5	12,20
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	41	100

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.35. Terlihat di atas bahwa tanggapan responden terhadap karyawan yang bekerja sesuai jam kerja yang ditetapkan perusahaan, 28 orang atau 68,30% setuju, 8 orang atau 19,50% sangat setuju dan 5 orang atau 12 20%. mengatakan mereka tidak setuju. Berdasarkan tanggapan tersebut, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan berpendapat bahwa karyawan bekerja sesuai dengan jam / jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan ini sangat penting agar target perusahaan dapat dicapai dengan baik. Setiap perusahaan tentunya memiliki standar jam kerja masing-masing, penetapan standar jam kerja

ini bertujuan agar setiap pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan lancar dan hasil, yang dicapai juga sesuai dengan target yang diharapkan.

Faktor berikutnya yang menjadi ciri-ciri kinerja yang baik dari seorang karyawan adalah karyawan bekerja dengan cepat. Setiap karyawan di PT. Manunggal Inti Artamas diharuskan dapat bekerja dengan cepat terutama karyawan di lapangan karena jenis pekerjaannya membutuhkan keterampilan kerja tertentu. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang hal ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.36.
Tanggapan Responden Karyawan Bekerja dengan Cepat

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	9	22,00
2	Setuju	26	63,40
3	Kurang Setuju	6	14,60
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	41	100

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.36. di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai karyawan bekerja dengan cepat melaksanakan pekerjaan dimana 26 orang menyatakan setuju, lalu 9 orang menyatakan sangat setuju dan 6 orang menyatakan kurang setuju. Berdasarkan tanggapan responden dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan setuju karyawan pada PT. Manunggal Inti Artamas dapat bekerja dengan cepat saat melaksanakan tugas. Hal ini karena sebagian besar karyawan memiliki masa kerja yang cukup lama dengan demikian karyawan

memiliki pengalaman kerja yang memadai sehingga keterampilan karyawan dalam bekerja juga akan semakin baik.

Karyawandapat meningkatkan kinerja mereka jika karyawan bekerja cepat dalam mencapai target perusahaan. Kuantitas karyawan di PT. Manunggal Inti Artamas dapat dilihat dari kecepatan pekerjaan mereka dalam mencapai target perusahaan. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden tentang hal ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.37
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Bekerja
Cepat dalam Mencapai Target Perusahaan

No	Klasifikasi Jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	6	14,60
2	Setuju	27	65,90
3	Kurang Setuju	8	19,50
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	41	100

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.37. di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai karyawanbekerja cepat dalam mencapai target pekerjaan, sebanyak 27 orang atau 65,90% menyatakan setuju, 6 orang atau 14,60% menyatakan sangat setuju dan 8 orang atau 19,50% menyatakan kurang setuju. Berdasarkan tanggapan responden, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden setuju karyawan di PT. Manunggal Inti Artamas sudah bekerja dengan baik karena karyawan sangat cepat dalammelakukanpekerjaan yang diberikanatasan. Kondisi ini dapat dilihat dari

hasil kerja karyawan yang tepat waktu, dan dari laporan kinerja yang dibuat oleh karyawan mengenai capaian target perusahaan.

5.38

Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Kinerja Karyawan PT. Manunggal Inti Artamas Logas

No	Pernyataan						Skor
		5	4	3	2	1	
1	Karyawan berusaha bekerja dengan baik	8	22	11	-	-	161
	Bobot nilai	40	88	33	-	-	
2	Karyawan dapat bekerja sesuai standar	8	28	5	-	-	167
	Bobot nilai	40	112	15	-	-	
3	Karyawan berusaha mencapai target perusahaan dengan baik	7	25	8	1	-	161
	Bobot nilai	35	100	24	2	-	
4	Karyawan bekerja sesuai jam yang ditetapkan	8	28	5	-	-	167
	Bobot nilai	40	112	15	-	-	
5	Karyawan bekerja dengan cepat	9	26	6	-	-	167
	Bobot nilai	45	104	18	-	-	
6	Karyawan bekerja cepat dalam mencapai target perusahaan	6	27	8	-	-	162
	Bobot nilai	30	108	24	-	-	
	Jumlah						985

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari tabel 5.38 diatas rekapitulasi mengenai lingkungan kerja PT. Manunggal Inti Artamas, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar **985**. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai Tertinggi} = 6 \times 5 \times 41 = 1230$$

$$\text{Nilai Terendah} = 6 \times 1 \times 41 = 246$$

untuk mencari interval koefisiennya adalah

$$\frac{\text{Skor maksimal} - \text{skor minimum}}{\text{Skor}} = \frac{1230 - 246}{5} = \frac{984}{5} = 197$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai pengalaman kerja karyawan pada PT. Manunggal Inti Artamas, maka dapat ditentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat Baik} = 1033 - 1230$$

$$\text{Baik} = 836 - 1033$$

$$\text{Cukup} = 639 - 836$$

$$\text{Kurang} = 442 - 639$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} = 246 - 442$$

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai kinerja karyawan pada PT. Manunggal Inti Artamas berada pada katogori **BAIK**. Dilihat dari jumlah skor total item yang diperoleh sebesar 985. hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan sudah berjalan dengan baik. Pada rekapitulasi diatas dapat dijelaskan indikator kinerja karyawan yang sangat kuat ada tiga indicator yaitu karyawan dapat bekerja sesuai standar, karyawan bekerja sesuai jam yang ditetapkan, karyawan bekerja dengan cepat. PT. Manunggal Inti Artamas selalu mengharapkan agar hasil kerja setiap karyawan lebih baik dari

sebelumnya, untuk itu karyawan harus memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja. Kemudian indikator variabel dengan nilai bobot terendah yaitu karyawan berusaha bekerja dengan baik dan karyawan berusaha mencapai target kerja perusahaan dengan baik,



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

5.3. Pengujian Kualitas Data

5.3.1. Uji Validitas Data

Uji validitas dilakukan terhadap alat penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan dalam angket. Semakin besar validitas suatu tes, semakin akurat penggunaan kuesioner tersebut. Jadi pertama-tama nilai r_{tabel} ditentukan dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} r_{tabel} &= df ; (n-2) \\ &= 5\% ; 41 - 2 \\ &= (0,05) ; 39 = 0,316 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan SPSS diperoleh hasil pengujian validitas untuk variabel karakteristik individu sebagai berikut :

Tabel 5.39
Hasil Pengujian Validitas Variabel Karakteristik Individu (X1)

Variabel	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Karakteristik Individu (X1)	X1.1	0,549	0,316	Valid
	X1.2	0,639	0,316	Valid
	X1.3	0,698	0,316	Valid
	X1.4	0,626	0,316	Valid
	X1.5	0,797	0,316	Valid
	X1.6	0,516	0,316	Valid
	X1.7	0,353	0,316	Valid
	X1.8	0,576	0,316	Valid
	X1.9	0,427	0,316	Valid
	X1.10	0,450	0,316	Valid
	X1.11	0,647	0,316	Valid
	X1.12	0,635	0,316	Valid
	X1.13	0,686	0,316	Valid
	X1.14	0,574	0,316	Valid
	X1.15	0,362	0,316	Valid

	X1.16	0,468	0,316	Valid
	X1.17	0,654	0,316	Valid
	X1.18	0,662	0,316	Valid
	X1.19	0,524	0,316	Valid

Sumber : Data Olahan,2020

Berdasarkan tabel 5.39. Dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuisisioner mengenai variabel karakteristik individu ternyata memiliki rhitung lebih besar dari rtabel, sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian (pertanyaan dalam kuisisioner) adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS, maka dapat diperoleh hasil pengujian validitas untuk variabel lingkungan kerja sebagai berikut :

Tabel 5.40.
Hasil Pengujian Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Variabel	Item Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,436	0,316	Valid
	X2.2	0,438	0,316	Valid
	X2.3	0,391	0,316	Valid
	X2.4	0,351	0,316	Valid
	X2.5	0,479	0,316	Valid
	X2.6	0,419	0,316	Valid
	X2.7	0,324	0,316	Valid

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.40. Dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuisisioner mengenai variabel karakteristik individu ternyata memiliki rhitung lebih besar dari rtabel, sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian (pertanyaan dalam kuisisioner) adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS, maka dapat diperoleh hasil pengujian validitas untuk variabel kinerja sebagai berikut :

Tabel 5.41
Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja (Y)

Variabel	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,545	0,316	Valid
	Y.2	0,494	0,316	Valid
	Y.3	0,459	0,316	Valid
	Y.4	0,423	0,316	Valid
	Y.5	0,368	0,316	Valid
	Y.6	0,498	0,316	Valid

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.41. Dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuisisioner mengenai variabel karakteristik individu ternyata memiliki rhitung lebih besar dari rtabel, sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian (pertanyaan dalam kuisisioner) adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian..

5.3.2.Uji Reliabilitas

Tes ini merupakan tes tingkat reliabilitas dari hasil pengukuran. Nilai reliabilitas yang tinggi dapat memberikan hasil pengukuran yang andal atau disebut reliabel. Nilai koefisien reliabilitas dapat ditentukan dengan menggunakan model alpha Cronbach. Koefisien dengan reliabilitas yang baik antara 0,60 dan 1,00.

Berikut adalah hasil uji reliabilitas kedua variabel yang diteliti dan / atau perbandingannya dengan nilai alpha kritis:

Tabel 5.42
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Nilai Batas Bawah	Keterangan
Kinerja (Y)	0,723	0,600	Reliabel
Karakteristik Individu (X1)	0,909	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,682	0,600	Reliabel

Sumber : Data Olahan, 2020

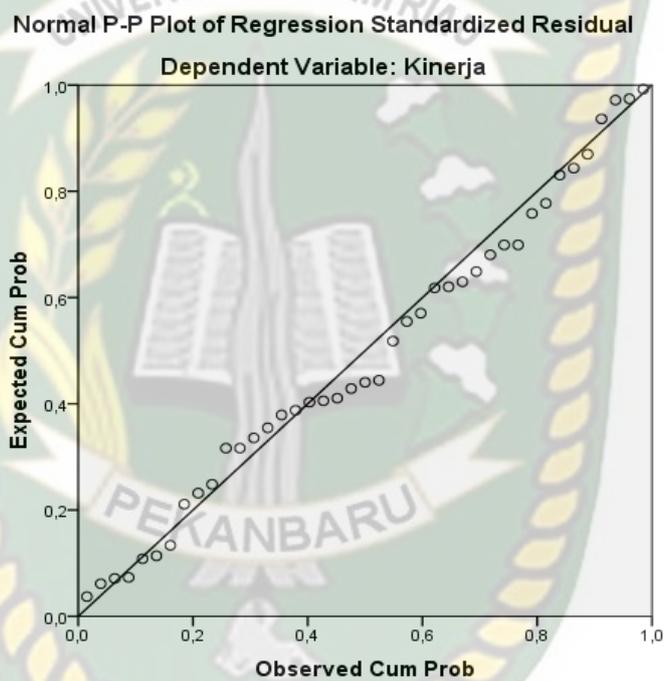
Berdasarkan tabel 5.40. terlihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai *alpha cronbach's* lebih besar daripada 0,60 maka dengan demikian diperoleh kesimpulan bahwa instrument penelitian (kuisisioner) dapat dipercaya dan diandalkan (*reliable*).

5.3.3. Pengujian Asumsi Klasik

a. Hasil Pengujian Normalitas

Untuk melihat bagaimana normalitas jawaban responden yang menjadi data dalam penelitian ini dapat dilihat dari hasil uji grafik normalitas. Jika data telah berdistribusi normal maka titik-titik data akan berada di sepanjang garis linier. Hasil uji normality plot dari penelitian ini terlihat pada tabel berikut:

Gambar 5.1.
Hasil Pengujian Grafik Normalitas



Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan Gambar 5.1. dapat dilihat bahwa variabel kinerja dan karakteristik individu memiliki titik-titik data akan berada di sepanjang garis linier. dengan demikian dapat dikatakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan berdistribusi normal.

b. Hasil Pengujian Multikoleniaritas

Jika nilai VIF > 10 dan tolerance $< 0,1$ maka terjadi multikolinieritas. Sedangkan jika nilai VIF < 10 dan tolerance $> 0,1$ maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 5.43.
Hasil Pengujian Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Karakteristik Individu (X1)	0,232	4,307	Tidak terjadi multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X2)	0,232	4,307	

Sumber: Data Olahan, 2020

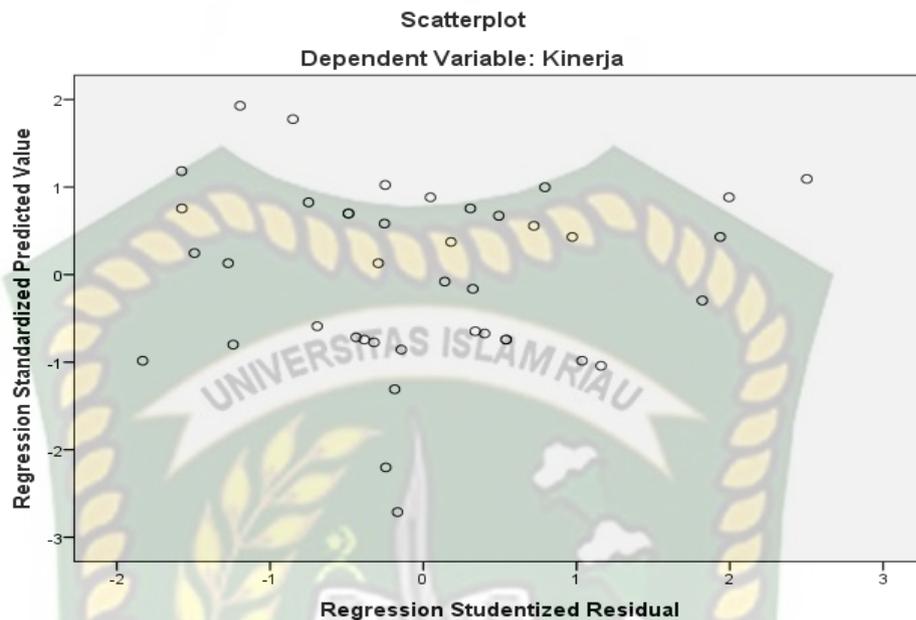
Berdasarkan nilai pada Tabel 5.43. di atas, untuk setiap variabel independen nilai *tolerancenya* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak mengalami gangguan multikolinieritas.

c. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Pengujian terhadap heteroskedastisitas dilakukan dengan mengamati hasil scatter plot. Bila tidak terdapat heteroskedastisitas, maka titik-titik data akan menyebar dan tidak membentuk pola tertentu, demikian pula sebaliknya.

Gambar5.2.

Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Sumber : Data Olahan, 2020

Dari gambar 5.2. dapat dilihat bahwa titik-titik data menyebar dan tidak membentuk pola tertentu, maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

5.4. Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh perubahan independen terhadap variabel dependen dapat ditentukan dengan mengevaluasi regresi linier yang diperoleh dengan model SPSS untuk kesamaan:

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

Y adalah nilai Y dari regresi atau nilai Y yang diprediksikan, a adalah konstanta. Sedangkan b_1 dan b_2 adalah koefisien regresi variabel X_1 dan X_2 . dari hasil perhitungan SPSS 20.00 diperoleh nilai koefisien regresi seperti dibawah ini:

Tabel 5.44

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,387	,346		-1,118	,270
Karateristik_Individu	,415	,167	,365	2,491	,017
Lingkungan Kerja	,675	,176	,563	3,835	,000

Sumber: Data Olahan, 2020

Sesuai perhitungan diatas, maka dapat disimpulkan persamaan regresi linier berganda menjadi:

$$Y = -0,387 + 0,415X_1 + 0,675X_2 + e$$

Model regresi linier berganda di atas dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta ($\alpha = 0,387$) menunjukkan bahwa apabila semua nilai variabel bebas yang diasumsikan tetap, maka variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 0,387 satuan.
2. Karakteristik individu ($X_1 = 0,415$) menunjukkan bahwa apabila karakteristik individu meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan PT MIA akan meningkat sebesar 0,415 satuan.
3. Lingkungan kerja ($X_2 = 0,675$) menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan di PT. MIA akan meningkat sebesar 0,675 satuan.

5.4.1. Hasil Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

1. Pengaruh Karakteristik individu terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan dengan model regresi linier berganda diperoleh besarnya nilai koefisien regresi parsial untuk variabel karakteristik individu adalah sebagai berikut:

Tabel 5.45
Hasil Uji Parsial untuk Karakteristik Individu

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t-hitung	t-tabel	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
Karakteristik individu	0,415	0,167	0,365	2,491	2,023	0,017

Sumber : Data Olahan, 2020

Hasil perhitungan regresi berganda untuk pengaruh variabel Karakteristik individu terhadap kinerja karyawan diperoleh angka t-hitung (2,491) > t-tabel (2,023) dan nilai signifikansi (0,017) < 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Rivai dan Sagala (Nurmansyah, 2006:217) menyatakan bahwa karakteristik individu mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berikut ini hasil perhitungan regresi linier berganda secara parsial untuk variabel lingkungan kerja:

Tabel 5.46

Hasil Uji Parsial untuk Lingkungan Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t-hitung	t-tabel	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
Lingkungan kerja	0,675	0,176	0,563	3,835	2,023	0,000

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan hasil penelitian terhadap lingkungan kerja diperoleh angka t-hitung (3,835) > t-tabel (2,023) dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Manunggal Inti Artamas.

Hal ini sesuai dengan pendapat Simanjuntak dalam Nurmansyah (2016:221) juga menyatakan bahwa kinerja seseorang karyawan dipengaruhi oleh kompetensi, disiplin kerja, etos kerja, motivasi kerja, sikap, lingkungan kerja, peralatan dan teknologi, dan kepemimpinan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan (Uji Simultan)

Untuk mengetahui apakah variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan dilakukan dengan melakukan uji F atau F-test. Kriteria yang dipergunakan dalam pengujian ini yaitu apabila nilai F-hitung > F tabel, maka karakteristik individu dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja, artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Apabila nilai F hitung < F tabel, berarti variabel karakteristik

individu dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja.

Hasil perhitungan F hitung dan perbandingan dengan F tabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.47
Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,190	2	2,595	81,081	,000 ^b
	Residual	1,216	38	0,032		
	Total	6,406	40			

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai F hitung (81,081) > F tabel (4,091) atau nilai signifikansi (0,000) < 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan karakteristik individu dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti karakteristik individu dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Manunggal Inti Artamas. Artinya jika karakteristik individu yang dimiliki karyawan telah sesuai dengan kebutuhan perusahaan, maka kinerja karyawan akan lebih baik. Kemudian jika lingkungan kerjanya disediakan perusahaan kondisinya baik, maka kinerja karyawan juga akan semakin baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2009;187) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja terdiri

dari banyak faktor, diantaranya yaitu gaji, lingkungan kerja, faktor individu, motivasi kerja dan disiplin kerja.

4. Tingkat Keeratan Hubungan (Korelasi)

Hasil berdasarkan perhitungan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 5.48
Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,900 ^a	,810	,800	,17890

Sumber : Data Olahan, 2020

Hasil perhitungan diperoleh nilai R (Korelasi) sebesar 0,900 standar tingkat keeratan hubungan (korelasi) antara karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Manunggal Inti Artamas berkategori Kuat atau hubungannya Kuat.

5. Kontribusi Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui besarnya pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Manunggal Inti Artamas dapat dilihat dari nilai R Square yaitu sebesar 0,810 atau 81% artinya karakteristik individu dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 19%

BAB VI

PENUTUP

Berdasarkan uraian pada bagian sebelumnya dan hasil pemeriksaan, maka dibuat beberapa kesimpulan dan rekomendasi:

6.1. Kesimpulan

1. Berdasarkan tabulasi data tanggapan – tanggapan responden mengenai karakteristik individu di PT. Manunggal Inti Artamas, memiliki skor total sebesar 3.123. Skor ini berada pada range 2649 – 3272 dengan kategori baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa karakteristik individu karyawan memiliki komitmen dan persepsi yang positif terhadap perusahaan dan atasan, Sebagian karyawan berpendidikan menengah dan berpengalaman sehingga memiliki keterampilan yang lebih baik.
2. Berdasarkan tabulasi data tanggapan – tanggapan responden mengenai lingkungan kerja di PT. Manunggal Inti Artamas, memiliki skor total sebesar 1.155. Skor ini berada pada range 975 – 1205 dengan kategori baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik seperti alat bantu dalam melakukan sebuah pekerjaan seperti kendaraan sudah memadai dan lingkungan non fisik seperti suhu ruangan kerja yang tidak panas, ruangan kerja yang memiliki peredam getaran sehingga tidak mengganggu konsentrasi kerja karyawan.
3. Berdasarkan tabulasi data tanggapan – tanggapan responden mengenai lingkungan kerja di PT. Manunggal Inti Artamas, memiliki skor total sebesar 1.155. Skor ini berada pada range 975 – 1205 dengan kategori baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan sudah baik dilihat dari adanya evaluasi

terhadap setiap permasalahan yang muncul dalam pekerjaan, karyawan berusaha mencapai target kerja dengan baik, karyawan telah bekerja sesuai dengan jadwal/waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

6.2. Saran

1. Karakteristik individu dan lingkungan kerja karyawan pada PT. Manunggal Inti Artamas harus diperhatikan dan ditingkatkan lagi, karena hasil dari penelitian hanya memiliki kategori baik.
2. Bagi perusahaan haruslah memberikan pelatihan, baik pelatihan fisik dan pelatihan non fisik agar karyawan memiliki wawasan tentang pekerjaan yang dilakukannya baik dari karakteristik individu, dan memberikan fasilitas yang baik agar pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.
3. Bagi peneliti yang meneliti dibidang yang sama, disarankan meneliti faktor – faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Mauledy, 2019, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh, Jurnal Benefita 4(2) Juli 2019 (377-385) , LLDIKTI Wilayah X 377
- Ahyari, Agus. 2009. Manajemen Produktivitas, Jakarta: Universitas Terbuka.
- Alwi, Hasan. 2012. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Balai Pustaka. Jakarta.
- Cahyani, Ati, 2009, Sistem Kinerja Karyawan, Rineka Cipta, Jakarta
- Dale, A., 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Jakarta
- Dessler, Gary, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 12, Salemba Empat, Jakarta
- Dessy, Lidia Yunita, Nora Anisa Br. Sinulingga, Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II Pagar Merbau, Journal of Management Science (JMAS) Volume 1 No 3. September 2019, e-ISSN: 2684-9747
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. BP Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, James, John M. Ivanevich, James H. Donnely, 2009, Organisasi dan Manajemen, Edisi Keempat, Alih Bahasa Umar, Erlangga, Jakarta
- Handoko, Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi pertama. BPFE UGM Yogyakarta.
- Hidayat, Rahmat, Anna Cavorina, 2017, Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cladtek Bi Metal Manufacturing, *Journal Of Business Administration Vol 1, No 2, September 2017, Hlm. 187-197*. E-Issn:2548-9909
- Hurriyati, Ratih. 2011. Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen. Alfabeta. Bandung.

- Isyandi, B., 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*, Unri Press, Pekanbaru
- Kurniawati, 2009, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Universitas Terbuka, Jakarta
- Mangkunegara, A.A. Prabu, 2011, Manajemen Sumber Daya Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mardiana, 2012, Manajemen Produksi, Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta
- Miner, John B., 2009, Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh, Prenhallindo, Jakarta
- Nitisemito, Alek. S. 2009. Manajemen Personalia. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Nisakurohma, Agustya Hariski dan Bambang Swasto Sunuharyo Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Tigaraksa Satria Tbk Cabang Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 61 No. 3 Agustus 2018
- Panggabean, Mutiara, S., 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Peoni, Herianus, 2014, Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado), *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Sam Ratulangi*
- Rivai, Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2010. Perilaku Organisasi, Salemba Empat. Jakarta
- Rucky, Ahmad S. 2011, Sistem Manajemen Kinerja, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Sedarmayanti. 2011. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju. Bandung.
- Sedarmayanti. 2009. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju. Bandung.
- Siagian, Sondang P., 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta
- Sinambela, Lijan Poltak, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta

- Sinungan, Muchdarsyah, 2009, Produktivitas, Bumi Aksara, Jakarta
- Simanjuntak, Payaman, 2015, Manajemen & Evaluasi Kinerja. Penerbit; Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Sofyandi dan Garniwa. 2012. Perilaku Organisasional. Edisi Pertama, Graha Ilmu Yogyakarta
- Sugiyono 2010. Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kuantitatif Dan R&D). Alfabeta. Bandung.
- Sumarni, Murti dan John Soeprihanto, 2011, Pengantar Bisnis, Liberty, Yogyakarta
- Thoha, Miftah. 2012. Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya, Cetakan ke-21. Rajawali Pers, Jakarta
- Torang, Syamsir, 2013, Organisasi & Manajemen: Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi, Alfabeta, Bandung
- Umar, Husein, 2010, Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Wursanto, Ig, 2011, Dasar-dasar Ilmu Organisasi, Andi Offset, Yogyakarta