

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi saat ini, sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, perusahaan tidak dapat menghindari persaingan dengan perusahaan lain. Suatu perusahaan yang ingin berkembang maka harus memanfaatkan sumber daya yang telah ada dengan optimal. Kondisi tersebut mengharuskan perusahaan untuk melakukan berbagai inovasi untuk mengantisipasi adanya persaingan yang semakin ketat.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut.

Untuk mengantisipasi perkembangan bisnis ini yaitu dengan menyiapkan sumber daya manusia dengan baik, karena sumber daya manusia merupakan suatu aset yang paling berharga yang dimiliki oleh suatu instansi, organisasi atau perusahaan, karena keberadaannya sangat menentukan terhadap dinamisasi mobilisasi perusahaan. Oleh karena itu, banyak perusahaan yang selalu berusaha meningkatkan kualitas sumber dayanya supaya dapat menjalankan aktivitas

kerjanya dengan maksimal. Disisi lain suatu perusahaan juga tidak mungkin mengoperasikan kegiatannya tanpa adanya manusia, karena faktor tenaga kerja manusia memegang peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Selain itu sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara professional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif. Pengelolaan pegawai secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan pegawai, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, penataran dan pengembangan kariernya.

Sumber daya manusia sebagai salah satu komponen penting dalam meningkatkan kinerja organisasi memerlukan pengembangan kompetensi dan pemberian kewenangan serta tanggung jawab yang terencana, terarah dan strategis. Jika sumber daya manusia suatu perusahaan tidak bekerja sesuai dengan aturan dan bekerja tidak sesuai dengan tujuan yang akan dicapai, maka perusahaan tersebut tidak akan berkembang dengan baik. Oleh karena itu sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah yang akan dimintai pertanggungjawabannya kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik ilmu sangatlah diperlukan untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada.

Perusahaan harus bisa memiliki produktivitas yang tinggi dan baik untuk memenuhi target pada perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja yang baik pada seorang karyawan akan dapat membantu perusahaan dalam memenuhi target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, dapat membantu perusahaan memperoleh suatu keuntungan yang tinggi, apabila kinerja karyawan menurun, maka akan merugikan perusahaan tersebut.

Kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusia, karena hal tersebut merupakan faktor kunci utama meningkatkan kinerja karyawan.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti karakteristik individu, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Dalam hal ini peran manajemen suatu perusahaan sangat penting dalam mendukung kemajuan karyawannya. Faktor karakteristik individu, lingkungan kerja dan disiplin kerja dapat mendukung serta mendorong karyawan suatu perusahaan untuk dapat bekerja dengan baik yang sesuai dengan keinginan manajer perusahaan agar dapat tercapainya tujuan perusahaan tersebut.

Karakteristik individu yang berbeda-beda pada setiap individu menciptakan kontribusi kinerja yang berbeda pula pada perusahaan. Perbedaan karakteristik pada karyawan disebabkan oleh beberapa hal, misalnya latar belakang sikap, kemampuan, minat dan faktor lainnya dari karyawan itu sendiri. Keberagaman

perilaku tersebut akan mempengaruhi jalannya kegiatan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yang salah satunya seperti karakteristik karyawan.

Karyawan dengan karakteristik yang baik akan menjadikan karyawan tersebut lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaannya, sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi optimal dan sangat baik pengaruhnya bagi perusahaan. Begitupula sebaliknya, karyawan dengan karakteristik yang buruk akan menghambat perusahaan dalam beroperasi dan berkembang. Berdasarkan hal itu dapat dipastikan bahwa perusahaan memiliki kriteria tertentu mengenai karyawan yang akan mereka pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja memiliki hubungan langsung dengan kinerja seorang karyawan. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Sedangkan dengan adanya lingkungan yang buruk akan mempengaruhi pekerja, produktivitas kerja menurun, karena pekerja merasa terganggu dalam melaksanakan pekerjaannya. Penting bagi perusahaan untuk dapat memberikan kondisi lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawannya dan juga semua pihak. Karena lingkungan kerja tempat setiap hari bekerja dan dalam jangka waktu yang lama, maka perlu adanya perhatian dan tata kelola yang baik demi terciptanya kinerja yang baik pula.

Selain karakteristik individu dan lingkungan kerja, disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai salah satu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi para karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh setiap organisasi atau perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan juga akan mengalami peningkatan sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan yang semakin ketat dewasa ini. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu merupakan salah satu perusahaan industri kayu lapis dengan bahan baku pembuatannya itu bermula pada kayu gelondongan dari pohon sengon ataupun afrikana yang dipotong menjadi lembaran-lembaran tipis (*veneer*). Dalam hal ini, para karyawan yang bekerja pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu harus memiliki semangat kerja yang tinggi dalam rangka meningkatkan kinerja kerjanya

yang nantinya diharapkan dapat menghasilkan kerja yang baik bagi pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berkaitan dengan hal tersebut, berdasarkan hasil observasi awal yang dilaksanakan di lokasi penelitian, penulis mengetahui bahwa kinerja kerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu masih rendah. Hal tersebut terlihat dari sering tidak tercapainya target produksi sesuai dengan rencana perusahaan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: “Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah karakter individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu?
4. Apakah karakteristik individu, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh karakter individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan karakteristik individu, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari dilaksanakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah:

1. Memberikan sumbangan pada bidang pendidikan yang dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan tentang kinerja karyawan.
2. Untuk menambah pengetahuan dan memperluas pengetahuan tentang kinerja karyawan, dalam kaitannya dengan karakteristik individu, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi karyawan, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan sumbangan informasi bagi karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.
2. Bagi perusahaan, menjadi bahan referensi untuk mengetahui kinerja karyawan dan sebagai masukan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti lain dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Karakteristik Individu

2.1.1 Pengertian Karakteristik Individu

Menurut Endra (2019:43), karakteristik individu adalah perilaku atau karakter yang dimiliki oleh seseorang sejak lahir baik itu bersifat positif maupun negatif. Dalam hali ini, karakteristik individu dalam suatu perusahaan sangat beragam sehingga target yang diberikan kepada masing-masing individu tersebut menjadi beragam pula. Karakter individu di dalam suatu perusahaan tidak selalu sama antara satu dengan yang lain, dimana setiap individu mempunyai karakteristik masing-masing dalam menyelesaikan pekerjaannya, ada yang menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan juga ada yang tidak melakukan pekerjaannya dengan baik. Sedangkan menurut Iskadar (2017:71), mengemukakan bahwa karakteristik individu adalah karakter yang dibawa oleh masing-masing individu karyawan pada suatu perusahaan yang mencerminkan sikap, nilai dan minat, yang memusatkan perhatian pada perbedaan-perbedaan karakter individu karyawan yang dibawa kedalam dunia kerja sehingga kinerja setiap individu pegawai berbeda-beda diantara satu dengan yang lainnya.

Menurut Panggabean (2012:18), karakteristik individu merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2012:57), karakteristik individu adalah cara memandang ke objek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya.

Lebih lanjut Winardi (2013:77), mengemukakan bahwa karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif dan kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau dalam memecahkan suatu masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Sedangkan menurut Subkhi dan Jauhar (2013:23), karakteristik individu merupakan perilaku atau interaksi yang dilakukan oleh manusia atau individu dilingkungannya, perilaku setiap individu sangatlah berbeda dan dalam hal ini dipengaruhi oleh lingkungan dimana individu tersebut tinggal.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah karakter seorang individu atau ciri-ciri seseorang yang menggambarkan keadaan individu tersebut yang sebenarnya dan membedakannya dari individu yang lain. Dalam hal ini, setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja di tempat yang sama.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Karakteristik Individu

Menurut Molan (2010:46), karakteristik individu dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu sebagai berikut: 1) umur. Hubungan antara katakteristik individu dengan umur sangat erat kaitannya, alasannya adalah adanya keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia. Pada karyawan yang berumur tua juga dianggap kurang luwes dan menolak teknologi baru. Namun di lain pihak ada sejumlah kualitas positif yang ada pada karyawan yang

lebih tua, meliputi pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat dan komitmen terhadap mutu. Karyawan yang lebih muda cenderung mempunyai fisik yang kuat, sehingga diharapkan dapat bekerja keras dan pada umumnya mereka belum berkeluarga atau bila sudah berkeluarga anaknya relatif masih sedikit. Karyawan yang lebih tua kecil kemungkinan akan berhenti karena masa kerja mereka yang lebih panjang cenderung memberikan kepada mereka tingkat upah yang lebih tinggi, liburan dengan upah yang lebih panjang dan tunjangan pensiun yang lebih menarik. 2) Jenis kelamin. Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas, atau kemampuan belajar. Namun studi-studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya daripada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses. Bukti yang konsisten juga menyatakan bahwa wanita mempunyai tingkat kemangkiran yang lebih tinggi daripada pria. 3) Masa kerja. Masa kerja dan kepuasan saling berkaitan positif. Memang, ketika usia dan masa kerja diperlakukan secara terpisah, tampaknya masa kerja akan menjadi indikator perkiraan yang lebih konsisten dan mantap atas kepuasan kerja daripada usia kronologis. Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang karyawan lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang karyawan akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup dihari tua. 4) Tingkat pendidikan. Semakin

tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan mempengaruhi pola pikir yang nantinya berdampak pada tingkat kepuasan kerja. Pendapat lain juga menyebutkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka tuntutan-tuntutan terhadap aspek-aspek kepuasan kerja di tempat kerjanya akan semakin meningkat. 5) Status perkawinan. Status perkawinan adalah ikatan lahir batin antara seorang pria dan seorang wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa. Salah satu riset menunjukkan bahwa karyawan yang menikah lebih sedikit absensinya, mengalami pergantian yang lebih rendah dan lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada rekan sekerjanya yang bujangan. Pernikahan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang dapat membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting, sehingga akan mengurangi tingkat absensi karyawan yang disebabkan karena kebutuhan akan pekerjaan menjadi sangat penting.

2.1.3 Indikator Karakteristik Individu

Menurut Subyantoro (2013:12), indikator karakteristik individu antara lain sebagai berikut: 1) Kemampuan (*ability*), adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dengan kata lain bahwa kemampuan (*ability*) merupakan fungsi dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*). Indikator yang digunakan dalam mengukur tingkat kemampuan individu adalah sebagai berikut: pengetahuan kerja dan keterampilan kerja. 2) Nilai seseorang yang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga. Indikator yang digunakan dalam mengukur nilai yang dimiliki

oleh individu adalah pekerjaan yang memuaskan dan hubungan dengan lingkungan pekerjaan dan keluarga. 3) Sikap (*attitude*), merupakan pernyataan baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi. Indikator yang digunakan dalam mengukur sikap individu adalah perasaan atas pekerjaan dan perasaan atas kelompok kerja dan perusahaan. 4) Minat (*interest*), adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini dibuktikan oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Minat orang terhadap jenis pekerjaan pun berbeda-beda. Indikator yang digunakan dalam mengukur minat yang dimiliki oleh individu adalah kesukaan pada ide-ide tertentu dan kesukaan pada pekerjaan.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam penyelesaian tugas-tugas yang telah dibebankan terhadap karyawan. Apabila lingkungan kerja baik akan dapat meningkatkan prestasi kerja para karyawan dan begitupun sebaliknya. Apabila lingkungan kerja tidak baik maka akan menghambat dalam penyelesaian tugas para karyawan. Berikut beberapa pengertian dari para ahli:

Schultz dan Schultz (2010:405), mengemukakan bahwa lingkungan atau kondisi Kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan dan produktivitas kerja. Berbeda dengan pengertian yang di kemukakan oleh Tyssen (2011:58), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja didefinisikan oleh ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat-alat, bahan-bahan dan hubungan rekan kerja serta kualitas dari semuanya ini mempunyai dampak positif yang penting pada kualitas kerja yang dihasilkan.

Menurut Terry (2012:23), lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2014:2), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya,

melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

2.2.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2014:21), jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu sebagai berikut: 1) Lingkungan kerja fisik, adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, misalnya: pusat kerja, kursi, meja dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga di sebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. 2) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2014:26-27), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja diantaranya adalah sebagai berikut: 1) faktor yang mempengaruhi lingkungan fisik antara lain sebagai

berikut: a) penerangan/pencahayaan di tempat kerja, b) temperatur di tempat kerja, c) kelembaban di tempat kerja, d) sirkulasi udara di tempat kerja, e) kebisingan di tempat kerja, f) getaran mekanis di tempat kerja, g) bau-bauan di tempat kerja, h) tata warna di tempat kerja, i) dekorasi di tempat kerja, j) musik di tempat kerja dan k) keamanan di tempat kerja. 2) faktor yang mempengaruhi lingkungan non fisik antara lain sebagai berikut: a) perhatian dan dukungan pemimpin, b) kerjasama antar kelompok dan c) kelancaran komunikasi.

2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2014:46) adalah: 1) Penerangan. Berjalannya suatu perusahaan tak luput dari adanya faktor penerangan, begitu pula untuk menunjang kondisi kerja penerangan memberikan arti yang sangat penting. Salah satu faktor yang penting dari lingkungan kerja yang dapat memberikan semangat dalam bekerja adalah penerangan yang baik. Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketegangan mata yang disertai dengan kelelahan mental, perasaan marah dan gangguan fisik lainnya. Dalam hal penerangan di sini tidak hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam hal ini, dengan adanya penerangan yang baik dapat memberikan kepuasan kerja sehingga akan meningkatkan semangat dalam bekerja. Ciri-ciri penerangan yang baik pada tempat kerja adalah sebagai berikut: a) sinar cahaya yang cukup, b) sinarnya yang tidak berkilau dan menyilaukan, c) tidak terdapat kontras yang tajam, d) cahaya yang terang, e) distribusi cahaya yang merata dan f) warna yang sesuai. 2) Suhu udara. Lingkungan kerja dapat dirasakan nyaman manakala ditunjang oleh

beberapa faktor, salah satu faktor yang memberikan andil adalah suhu udara. Suhu udara dalam ruangan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan sehingga menciptakan hasil yang optimal dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Selain suhu udara, sirkulasi udara di tempat kerja perlu diperhatikan juga. Bila sirkulasi udara baik maka udara kotor yang ada dalam ruangan bisa diganti dengan udara yang bersih yang berasal dari luar ruangan. Berbicara tentang kondisi udara maka ada tiga hal yang menjadi fokus perhatian yaitu kelembapan, suhu udara dan sirkulasi udara. Ketiga hal tersebut sangat berpengaruh terhadap aktivitas para pekerja.

3) Tata ruang kerja yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua karyawan yang bekerja di dalamnya. Barang-barang yang diperlukan dalam ruang kerja harus ditempatkan sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan gangguan terhadap para karyawan. Jalan-jalan yang dipergunakan untuk lalu-lalang para karyawan hendaknya tidak dipergunakan untuk meletakkan barang-barang yang tidak pada tempatnya. Ruang kerja hendaknya didesain sedemikian rupa sehingga memberikan kesan nyaman bagi para karyawan. Selain itu, perusahaan hendaknya selalu menyediakan berbagai sarana yang memadai, hal ini dimaksudkan agar para karyawan merasa senang dan betah di ruangan kerja.

4) Hubungan karyawan dengan pimpinan yaitu adanya interaksi yang baik pada pimpinan dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan menahan karyawan agar tetap dalam perusahaan tersebut.

5) Hubungan sesama rekan kerja yang baik dan harmonis.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi yang digunakan terutama untuk karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Menurut Darsono dan Siswandoko (2013:129), disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur dan kebijakan yang ada, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal dan baik dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Handoko (2010:209), pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukan untuk menghukum kegiatan di masa lalu. Sedangkan sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif, artinya bersifat untuk mendidik dan mengoreksi bukan tindakan menjatuhkan karyawan yang berbuat salah, karena tindakan negatif ini biasanya memiliki efek seperti hubungan emosional karyawan yang terganggu, absensi meningkat, apatis bahkan ketakutan dan hilangnya rasa hormat.

Rivai (2011:284), mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang karyawan dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan. Sedangkan menurut Siagian (2011:305), disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi atau perusahaan memenuhi

tuntutan berbagai ketentuan dan tata peraturan yang harus ditaati oleh para anggotanya.

Menurut Simamora (2010:610), disiplin kerja merupakan prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan, karena melanggar peraturan atau prosedur kerja. Disiplin merupakan pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi. Sedangkan kedisiplinan menurut Hasibuan (2012:193) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang sukarela mentaati semua peraturan, baik yang tertulis maupun tidak.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sebuah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang menunjukkan ketaatan dari setiap karyawan suatu organisasi terhadap semua peraturan secara sadar, nilai dan norma yang berlaku di dalam organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Peraturan ini sangat diperlukan untuk memberikan tata tertib yang baik di organisasi atau perusahaan. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.3.2 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Darsono dan Siswandoko (2013:130), mengemukakan bahwa terdapat dua bentuk dari disiplin kerja, yaitu: 1) Disiplin preventif, adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewangan-penyelewangan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan. Dengan

cara ini para karyawan menjaga disiplin mereka bukan semata-mata dipaksa oleh pihak manajemen. Menurut Siagian (2011:305), keberhasilan penerapan disiplin preventif terletak pada disiplin pribadi yang dimiliki oleh para anggota organisasi. Akan tetapi agar disiplin para anggota tersebut semakin kokoh, paling sedikit tiga hal yang perlu untuk mendapat perhatian manajemen yaitu: a) para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki terhadap organisasi, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang merupakan miliknya, b) para karyawan perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi dan c) para karyawan didorong untuk menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam rangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi. 2) Disiplin korektif, adalah suatu kegiatan yang dilakukan apabila ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, maka kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Menurut Mangkunegara (2011:129), disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Pada disiplin korektif, karyawan yang melakukan pelanggaran kedisiplinan perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku dengan tujuan untuk memberikan efek jera agar karyawan tidak lagi mengulangi kesalahan tersebut. Lebih lanjut Mangkunegara (2011:130), mengemukakan bahwa tujuan pemberian sanksi adalah: a) untuk memperbaiki

karyawan pelanggar, b) memelihara peraturan yang berlaku dan c) memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2011:84), disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh tujuh faktor, diantaranya adalah sebagai berikut: 1) Besar kecilnya kompensasi, dimana para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi organisasi atau perusahaan dan begitupun juga sebaliknya. 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, dalam hal ini, seorang pemimpin akan menjadi teladan atau contoh yang baik bagi para karyawan dalam upaya penegakan disiplin kerja. Pemimpin yang memberikan teladan yang baik kepada karyawannya akan berdampak baik terhadap penegakan kedisiplinan di perusahaan. 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, dimana dengan adanya aturan tertulis karyawan tidak akan dengan mudah lagi dalam melakukan pelanggaran sehingga penegakan disiplin kerja akan mudah dilaksanakan. 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, dimana dengan adanya tindakan yang tegas dari pimpinan terhadap pelanggaran yang terjadi akan membuat karyawan untuk tidak melakukan pelanggaran tersebut sehingga akan terciptanya disiplin kerja yang baik di kalangan karyawan. 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan, dalam hal ini, setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan perlu ada pengawasan dari pimpinan, yang bertujuan untuk mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. 5) Ada tidaknya perhatian

kepada para karyawan, oleh karena perlu adanya perhatian terhadap masing-masing karyawan dalam hal penegakan disiplin dalam bekerja dalam rangka menunjang kinerja karyawan. 6) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, dimana adanya pergerakan dari atasan maupun karyawan untuk membiasakan hal-hal aktivitas yang bersifat positif yang menyangkut kegiatan dalam bekerja, contohnya atasan datang tepat pada waktunya dan menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan akan mempengaruhi tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh para karyawan.

2.3.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2011:444), indikator yang digunakan dalam menilai disiplin kerja adalah sebagai berikut: 1) Kehadiran, dimana hal ini menjadi dimensi yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan. Dalam hal ini, karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi memiliki tingkat kehadiran yang tinggi juga dan tidak akan bolos kerja tanpa ada alasan yang penting, sedangkan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah memiliki tingkat kehadiran yang rendah juga dan terbiasa untuk hadir terlambat dalam bekerja. 2) Ketaatan pada peraturan kerja, dimana karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan *Standart Operasional Procedur* (SOP) kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang telah ditetapkan perusahaan atau organisasi. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan cenderung taat pada peraturan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. 3) Ketaatan pada standar kerja, dengan adanya standar kerja karyawan akan dapat melaksanakan tygas dengan baik dengan berpedoman pada standar kerja tersebut. Ketaatan terhadap standar kerja akan

meningkatkan tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya. 4) Tingkat kewaspadaan yang tinggi, dimana karyawan yang memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien. 5) Bekerja etis, dimana hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

2.4 Kinerja

2.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/ instansi menghadapi krisis yang seius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Wibowo (2010:7), mengemukakan bahwa kinerja berasal dari pengertian *performance*, ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Menurut Pabundu (2010:121), kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang/kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam waktu periode tertentu.

Menurut Sinambela (2012:5), kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya

sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Sedangkan menurut Ivancevich dkk (2014:111), *job performance may be viewed as a function of the capacity to perform, the opportunity to perform and the willingness to perform*” yang artinya prestasi kerja dapat dilihat sebagai fungsi dari kapasitas untuk melakukan, kesempatan untuk melakukan dan kemauan untuk melakukan.

Lebih lanjut Mangkunegara (2011:67), mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2013:260), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja atau *performance* adalah segala sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan oleh seseorang atau kelompok untuk dapat mencapai tujuan sesuai yang diharapkan. Dalam hal ini, kinerja adalah kontribusi kerja yang diberikan oleh karyawan pada perusahaan terkait dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan padanya dibandingkan dengan standar yang sudah disepakati bersama.

2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011:68), faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi adalah sebagai berikut: 1) Faktor Individu. Secara psikologis, individu yang normal memiliki integritas yang

tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. 2) Faktor Lingkungan Organisasi. Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Dengan adanya hal tersebut akan menciptakan lingkungan yang baik dan kondusif.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2011:114), faktor yang mempengaruhi kinerja individu adalah: 1) kemampuan, meliputi bakat, minat dan faktor kepribadian, 2) usaha yang dicurahkan, meliputi pelatihan dan pengembangan, pelatihan dan teknologi, standar kinerja, manajemen dan rekan kerja dan c) dukungan organisasi, meliputi motivasi, etika kerja, kehadiran dan rancangan kerja.

2.4.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Bangun (2012:232), mengemukakan tujuan dan manfaat penilaian kinerja diantaranya adalah: 1) Evaluasi antar individu dalam organisasi. Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Tujuan ini dapat memberi manfaat

dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi. 2) Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi. Penilaian kinerja dalam organisasi ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan dalam rangka meningkatkan kemampuan yang nantinya akan menunjang peningkatan kinerja kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. 3) Pemeliharaan sistem. Pada suatu perusahaan terdapat banyak sistem dan subsistem yang berjalan, dimana setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik. 4) Dokumentasi. Dokumentasi penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa yang akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

2.4.4 Indikator Kinerja

Mathis dan Jackson (2011:378), kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi indikator sebagai berikut: 1) Kuantitas dari hasil (jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai). Kuantitas *adalah jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah*

keluaran yang dihasilkan. 2) Kualitas dari hasil (mutu yang harus dihasilkan). *Kualitas adalah mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran atau hasil kerja yang dicapai oleh karyawan.* 3) Ketepatan waktu dari hasil. *Ketepatan waktu diartikan sebagai sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan atau yang telah ditetapkan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.* 4) Kehadiran atau absensi. Tingkat kehadiran merupakan sesuatu yang menjadi tolak ukur sebuah perusahaan dalam mengetahui tingkat partisipasi karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya terhadap perusahaan. 5) Kemampuan bekerja sama. Kemampuan bekerja sama dapat menciptakan kekompakan sehingga dapat meningkatkan rasa kerja sama antar karyawan.

2.5 Hubunganantar Variabel

2.5.1 Hubungan Antara Karakteristik Individu dengan Kinerja

Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Menurut Thoha (2012:34), individu membawa kedalam tatanan organisasi kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Lanjutnya, ini semuanya adalah karakteristik yang dipunyai individu dan karakteristik ini akan dibawa olehnya ketika memasuki lingkungan baru, yakni organisasi atau lainnya. Sedangkan menurut Subyantoro (2013:11-19), karakteristik merupakan ciri atau sifat yang

berkemampuan untuk memperbaiki kualitas hidup, sedangkan karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu.

Ivancevich (2014:11), mengemukakan bahwa adanya variabel individu seperti kepribadian, kemampuan dan keterampilan, persepsi dan sikap, semua variabel tersebut mempengaruhi perilaku kerja utama seperti produktivitas karyawan, kreativitas dan kinerja. Dari pendapat Ivancevich menyatakan bahwa faktor individu atau karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja.

2.5.2 Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja menyangkut semua aspek seperti fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan dan produktivitas kerja. Maka dari itu lingkungan kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam penyelesaian tugas-tugas yang telah dibebankan terhadap karyawan.

Robbins (2010:36), mengemukakan bahwa para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Hal ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2011:26) mengemukakan faktor eksternal seperti perilaku, sikap dan tindakan rekan-rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi dapat memengaruhi kinerja

seseorang. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Terciptanya lingkungan kerja yang mendukung dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini, apabila lingkungan kerja baik hal tersebut akan meningkatkan prestasi kerjanya dan begitupun sebaliknya apabila lingkungan kerja buruk maka prestasi dan kinerja karyawan akan menurun karena lingkungan kerja merupakan hal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.5.3 Hubungan Antara Disiplin Kerja dengan Kinerja

Disiplin kerja merupakan faktor yang penting untuk selalu diperhatikan, karena dengan selalu ditegakkannya disiplin kerja, maka karyawan akan menjalani beban tugas yang diberikan sesuai dengan aturan yang ada. Sinambela (2012:334) menyatakan disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman organisasi. Sedangkan menurut Handoko (2010:208), disiplin kerja adalah kegiatan untuk menjalankan standar dan aturan untuk mencegah terjadinya penyelewengan-penyelewengan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik maka instansi akan dapat menjalankan instansinya sesuai tujuan.

Menurut Veithzal Rivai (2011:824) disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di organisasi melalui disiplin diri karena disiplin diri sangat besar perannya dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin diri seorang karyawan selain menghargai dirinya juga menghargai orang lain. Dalam hal ini dengan adanya disiplin kerja yang baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2.6 Penelitian Terdahulu

Tinjauan pustaka memuat uraian sistematis tentang temuan atau hasil penelitian-penelitian sebelumnya berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Adapun hasil penelitian terdahulu yang sejalan dengan penelitian dapat dilihat pada tabel 2. 1 berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Rahmat Hidayat (2017) Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cladtek BI Metal Manufacturing	Variabel Independen: Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara parsial pada variabel karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT Cladtek Bi-Metal Manufacturing, adanya pengaruh secara parsial pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cladtek BI-Metal Manufacturing dan adanya pengaruh secara simultan pada variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cladtek BI-Metal Manufacturing.
2.	Moh. Amir Fiqi (2018) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Tiara Abadi Pamekasan	Variabel Independen: Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja termasuk dalam kategori baik, disiplin kerja termasuk dalam kategori tinggi dan kinerja karyawan juga termasuk dalam kategori tinggi. Untuk hasil regresi linier berganda: (1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Tiara Abadi, (2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Tiara Abadi, (3) Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Tiara Abadi.
3.	Rahaju Ningtyas (2018) Hubungan Karakteristik Individu	Variabel Independen: Karakteristik Individu	Analisis Deskriptif Korelasi dengan Pendekatan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara usia, jenis kelamin, pendidikan dan status pernikahan terhadap tingkat disiplin kerja karyawan ($p > 0.05$). Saran dari

	dengan Disiplin Kerja di Puskesmas Ajang Kabupaten Sukamara	Variabel Dependen: Disiplin Kerja	<i>Cross Sectional</i>	peneliti adalah disiplin karyawan di Puskesmas tetap dipertahankan walaupun dengan jarak tempat tinggal karyawan ke Puskesmas yang tidak dekat, tetapi dengan menjaga berangkat tetap lebih awal sehingga tidak melanggar disiplin.
4.	Richie Fermayani (2016) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Bukittinggi	Variabel Independen: Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu memiliki kemampuan untuk mempengaruhi kinerja yang dirasakan pegawai Bank Pembangunan Daerah Cabang Bukittinggi sebesar 0,12%. Koefisien ditentukan Test (R ²) menjelaskan bahwa pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu berpengaruh terhadap 21,4% untuk kinerja karyawan, sedangkan sisanya, yaitu 78,6% dijelaskan oleh variabel lain dari penelitian ini.
5.	Ni Made Diah Yudiningsih (2016) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Variabel Independen: Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Analisis Jalur	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari (1) lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, (2) lingkungan kerja terhadap disiplin kerja, (3) lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan (4) disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Distrik Kabupaten Buleleng.
6.	Iskandar (2017) Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah	Variabel Independen: Karakteristik Individu, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pejabat di Kantor Inspektorat Sulawesi Tengah dengan Fvalue 19,175 pada level signifikan 0,000, (2) Karakteristik individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pejabat di Kantor Inspektorat Sulawesi Tengah sig-t sebesar $0,000 < \alpha < 0,05$, (3) beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pejabat di Kantor Inspektorat Sulawesi Tengah dengan sig-t sebesar $0,001 < \alpha < 0,05$, (4) lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

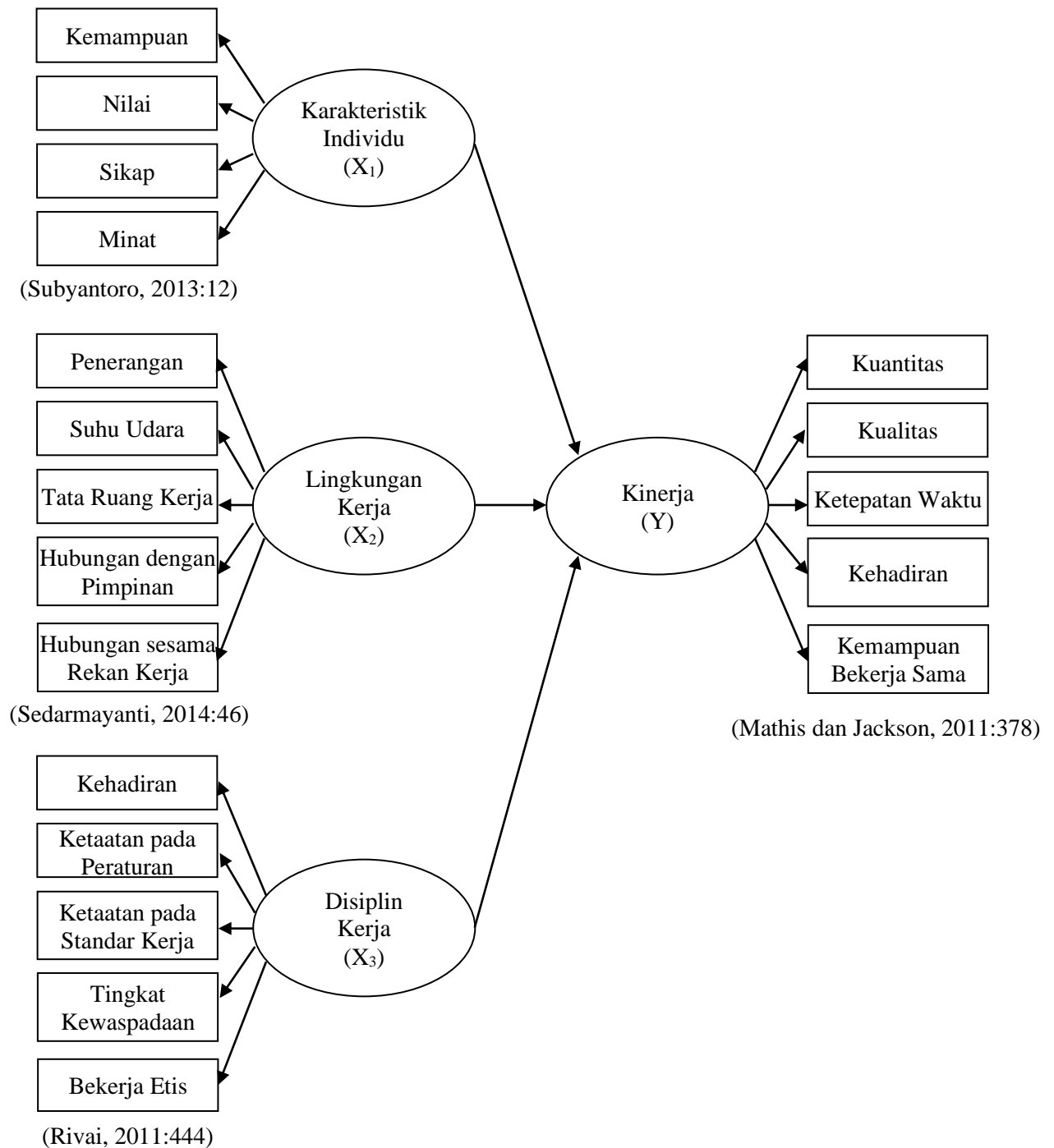
				pejabat di Kantor Inspektorat Sulawesi Tengah dengan nilai $0,000 < \alpha < 0,05$.
7.	Jane Lousie Endra (2019) Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Kencana Inti Perkasa Medan	Variabel Independen: Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Variabel Dependen: Efektivitas Kerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja mempengaruhi Efektivitas Kerja PT. Kencana Inti Perkasa Medan. Karakteristik individu mempengaruhi Efektivitas Kerja PT. Kencana Inti Perkasa Medan. Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu mempengaruhi Efektivitas Kerja PT. Kencana Inti Perkasa Medan. Besarnya koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai Adjusted R Square sebesar 0,428, yang berarti lingkungan kerja dan karakteristik individu dapat menjelaskan efektivitas kerja karyawan sebesar 42,8% dan sisanya 57,2% (100-42,8) dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini seperti: analisis posisi, pendidikan dan sebagainya.
8.	Agustya Hariski Nisakurohma (2018) Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Tigaraksa Satria Tbk Cabang Malang)	Variabel Independen: Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan uji t dari nilai $t_{tabel} = 2,012$ dengan tingkat signifikan lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Nilai R Square sebesar 0,415 dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sedang. Nilai R Square sebesar 0,415 atau 41,5% menjelaskan besarnya pengaruh variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 58,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.
9.	Siti Qibtiatul Hasanah (2018) Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.	Variabel Independen: Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Disiplin Kerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa variabel lingkungan kerja, karakteristik individu dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT.Mitratani Dua Tujuh Jember.

	Mitratani Dua Tujuh Jember	Variabel Dependen: Kinerja Karyawan		
10.	Mukhamad Ilham (2019) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan	Variabel Independen: Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan koefisien estimasi 0,625 dan t-statistik 6,441 yang melebihi nilai t-tabel dengan nilai 1,96. dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan koefisien estimasi 0,360 dan t-statistik 2,933 yang lebih tinggi dari nilai t-tabel dengan nilai 1,96.

2.7 Kerangka Konseptual

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh karakteristik individu, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini, karakteristik individu yang dimiliki oleh karyawan menunjang pencapaian tingkat kinerja karyawan, semakin baiknya karakteristik individu diperlihatkan dengan semakin baiknya, perilaku, minat, kemampuan dan sikap yang dimiliki dan dikembangkan pegawai. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan hal ini sangat berpengaruh besar untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga akan mendorong semangat kerja. Sedangkan disiplin kerja merupakan faktor yang penting untuk selalu diperhatikan, karena dengan selalu ditegakkannya disiplin kerja, maka karyawan akan menjalani beban tugas yang diberikan sesuai dengan aturan yang ada. Maka dari itu disiplin kerja merupakan hal yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi disiplin kerja atau kinerja yang dapat dicapainya.

Untuk lebih jelasnya kerangka konseptual yang telah diuraikan di atas dapat dirangkum dalam skema berikut:



Gambar 2. 1.
Kerangka Konseptual

2.8 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis pada penelitian adalah sebagai berikut:

1. Diduga bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Cabang Kabupaten Luwu.
2. Diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Cabang Kabupaten Luwu.
3. Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Cabang Kabupaten Luwu.
4. Diduga bahwa karakteristik individu, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Cabang Kabupaten Luwu.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori. Menurut Sugiyono (2012:21), penelitian eksplanatori merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan yang lain. Sedangkan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012:11), metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Pada penelitian akan meneliti populasi atau sampel yang merupakan karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu. Pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian berupa angket atau kuesioner. Analisis data menggunakan analisis statistik dengan teknik analisis regresi linier berganda untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu yang bertempat di Jl. Andi Maradang, Desa Barowa, Kecamatan Bua, Kabupaten Luwu. Sedangkan waktu pelaksanaan penelitian direncanakan dimulai pada bulan Juli sampai dengan bulan Agustus tahun 2020.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2012:115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan definisi tersebut, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan bagian Tata Usaha pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwuyang berjumlah 40 orang karyawan.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2012:116), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2012:118), teknik sampel jenuh atau disebut juga dengan istilah teknis sampel sensus adalah teknik penentuan jumlah sampel pada suatu penelitian apabila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Penggunaan sampel jenuh ini dikarenakan populasi yang diteliti memiliki jumlah yang relatif kecil atau kurang dari 100 orang. Karena populasi yang dijadikan subjek dalam penelitian ini hanya berjumlah 40 orang, maka semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitiannya.

3.4 Identitas Responden

Identitas responden menguraikan atau menggambarkan tentang karakteristik responden yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian yang merupakan karyawan yang bekerja pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu. Adapun gambaran tentang identitas responden akan diuraikan sebagai berikut:

3.4.1 Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	23	57,50
2.	Perempuan	17	42,50
Jumlah		40	100,00

Sumber: Data Primer Dilolah, 2020

Berdasarkan data pada Tabel 3.1 tentang identitas responden berdasarkan jenis kelamin di atas, dapat kita lihat bahwa dari keseluruhan responden yang berjumlah 40 orang terdapat 23 orang atau sekitar 57,50% yang berjenis kelamin laki-laki, sedangkan sisanya 17 orang atau sekitar 42,50% yang berjenis kelamin perempuan. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu didominasi oleh mereka yang berjenis kelamin laki-laki.

3.4.2 Identitas Responden berdasarkan Umur

Adapun identitas responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia

No	Umur (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	25-30	9	22,50
2.	31-35	9	22,50
3.	36-40	10	25,00
4.	41-45	7	17,50
5.	> 45	5	12,50
Jumlah		40	100,00

Sumber: Data Primer Dilolah, 2020

Berdasarkan data pada Tabel 3.2 tentang identitas responden berdasarkan umur di atas, dapat kita lihat bahwa dari keseluruhan responden yang berjumlah 40 orang terdapat 9 orang atau sekitar 22,50% yang berumur antara 25-30 tahun, 9 orang atau sekitar 22,50% yang berumur antara 31-35 tahun, 10 orang atau sekitar 25,00% yang berumur antara 36-40 tahun, 7 orang atau sekitar 17,50% yang berumur antara 41-45 tahun dan 5 orang atau sekitar 12,50% yang berumur antara di atas 45 tahun. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu didominasi oleh mereka yang berumur antara 36-40 tahun yang menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu didominasi oleh mereka yang berumur produktif sehingga memungkinkan untuk meningkatkan kinerja kerjanya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

3.4.3 Identitas Responden berdasarkan Pendidikan

Adapun identitas responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	SMA	33	82,50
2.	D3	3	7,50
3.	S1	4	10,00
4.	S2	0	0,00
Jumlah		40	100,00

Sumber: Data Primer Dilolah, 2020

Berdasarkan data pada Tabel 3.3 tentang identitas responden berdasarkan pendidikan di atas, dapat kita lihat bahwa dari keseluruhan responden yang berjumlah 40 orang terdapat 33 orang atau sekitar 82,50% yang berpendidikan terakhir SMA, 3 orang atau sekitar 7,50% yang berpendidikan D3 dan 4 orang atau sekitar 10,00% yang berpendidikan terakhir S1. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu didominasi oleh mereka yang berpendidikan SMA.

3.4.4 Identitas Responden berdasarkan Lama Bekerja

Adapun identitas responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.4 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	1 tahun - 5 tahun	7	17,50
2.	6 tahun - 10 tahun	10	25,00
3.	11 tahun - 15 tahun	7	17,50
4.	>15 tahun	16	40,00
Jumlah		40	100,00

Sumber: Data Primer Dilolah, 2020

Berdasarkan data pada Tabel 3.4 tentang identitas responden berdasarkan lama bekerja di atas, dapat kita lihat bahwa dari keseluruhan responden yang

berjumlah 40 orang terdapat 7 orang atau sekitar 17,50% yang telah bekerja selama 1-5 tahun sebagai karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu, 10 orang atau sekitar 25,00% yang telah bekerja selama 6-10 tahun sebagai karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu, 7 orang atau sekitar 17,50% yang telah bekerja selama 11-15 tahun sebagai karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu dan 16 orang atau 40,00% yang telah bekerja selama lebih dari 15 tahun sebagai karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu didominasi oleh mereka yang telah memiliki pengalaman yang cukup sehingga dapat mendukung kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

3.5 Jenis dan Sumber Data

3.5.1 Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data kualitatif yaitu data informasi yang berbentuk kalimat verbal bukan berupa simbol angka atau bilangan, diperoleh melalui suatu proses yang mendalam dan tidak bisa diperoleh secara langsung.
2. Data kuantitatif yaitu data informasi yang berupa simbol angka atau bilangan. Berdasarkan simbol-simbol angka tersebut, perhitungan secara kuantitatif dapat dilakukan untuk menghasilkan suatu kesimpulan yang berlaku umum di dalam suatu parameter.

3.5.2 Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2012:139), sumber data primer adalah data yang diperoleh penulis melalui observasi ataupun pengamatan langsung dari perusahaan, baik itu melalui observasi, pembagian kuesioner dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan karyawan sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini.

2. Data sekunder

Menurut Sugiyono (2012:141), sumber data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung, yaitu data tersebut penulis peroleh dari membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, serta dokumen-dokumen yang dimiliki oleh perusahaan.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data yang diperlukan dalam pembahasan ini melalui dua tahap penelitian, yaitu:

1. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari perusahaan, landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini dengan cara dokumentasi. Studi dilakukan antara lain dengan mengumpulkan data yang bersumber dari literatur-literatur, bahan kuliah dan wahasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan objek penelitian. Hal ini dilakukan untuk

mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang sedang dibahas dalam penelitian ini.

2. Studi Lapangan

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan, baik melalui observasi, penyebaran kuesioner kepada para karyawan dan wawancara. Penelitian lapangan pada penelitian ini dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu yang menjadi sampel pada penelitian ini. Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain bersedia memberikan respon (responden) sesuai dengan permintaan pengguna. Dengan tujuan untuk mencari informasi dari suatu masalah.

3.7 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Adapun definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik individu adalah karakter seorang individu atau ciri-ciri seseorang yang menggambarkan keadaan individu tersebut yang sebenarnya dan membedakannya dari individu yang lain. Indikator karakteristik individu yang digunakan pada penelitian ini berdasarkan pendapat Subyantoro (2013:12) yang terdiri dari kemampuan (*ability*), nilai, sikap (*attitude*) dan minat (*interest*).
2. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat

mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Indikator lingkungan kerja yang digunakan pada penelitian ini berdasarkan pendapat Sedarmayanti (2014:46) yang terdiri dari penerangan, suhu udara, tata ruang kerja, hubungan karyawan dengan pimpinan dan hubungan sesama rekan kerja.

3. Disiplin kerja adalah sebuah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang menunjukkan ketaatan dari setiap karyawan suatu organisasi terhadap semua peraturan secara sadar, nilai dan norma yang berlaku di dalam organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Indikator disiplin kerja yang digunakan pada penelitian ini berdasarkan pendapat Rivai (2011:444) yang terdiri dari kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan yang tinggi dan bekerja etis.
4. Kinerja adalah segala sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan oleh seseorang atau kelompok untuk dapat mencapai tujuan sesuai yang diharapkan. Indikator kinerja yang digunakan pada penelitian ini berdasarkan pendapat Mathis dan Jackson (2011:378) yang terdiri dari kuantitas dari hasil (jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai), kualitas dari hasil (mutu yang harus dihasilkan), ketepatan waktu dari hasil, kehadiran atau absensi dan kemampuan bekerja sama.

3.8 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa angket atau kuisisioner yang dibuat sendiri oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2012:92), instrumen penelitian merupakan suatu alat pengumpul data yang

digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang sedang diamati. Dengan demikian, penggunaan instrumen penelitian yaitu bertujuan untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah, fenomena alam maupun sosial.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat yaitu dengan menggunakan skala Likert. Sugiyono (2012:134) mengemukakan bahwa skala Likert digunakan untuk mengukur suatu sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis instrumen angket atau kuesioner dengan pemberian skor sebagai berikut:

1. SS = Sangat setuju diberi skor 5
2. S = Setuju diberi skor 4
3. R = Ragu-ragu diberi skor 3
4. TS = Tidak setuju diberi skor 2
5. STS = Sangat tidak setuju diberi skor 1

Selanjutnya angket atau kuesioner tersebut terlebih dahulu dilakukan pengembangan dengan melakukan pengujian terhadap setiap butir pernyataan pada angket atau kuesioner melalui 2 tahapan yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Apabila item pernyataan sudah valid dan reliabel maka item pernyataan pada angket tersebut sudah bisa digunakan untuk mengumpulkan data.

3.8.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkatkevalidan atau kesahian suatu instrument. Instrument yang valid berarti memiliki validitas

tinggi. Sebaliknya, instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total dengan skor konstruk atau variabel. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Uji signifikansi dapat juga dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df)= $n-2$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Sedangkan untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut:

1. Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel dan bernilai negatif, maka variabel tersebut tidak valid.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Abdurrahman dan Muhidin (2011), menyatakan bahwa suatu instrument pengukur dikatakan *reliable* jika pengukurannya konsisten (cermat) dan akurat. Uji reliabilitas data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas menunjukkan konsisten atau tidaknya hasil pengukuran jadi, uji reliabilitas diukur dengan nilai *Cronbach's Alpha*. Menurut Ghazali (2011:48), suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai (α) 0.60.

3.9 Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Siregar (2010:301), mengemukakan bahwa analisis

regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini variabel independen adalah karakteristik individu, disiplin kerja dan lingkungan kerja sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Adapun model regresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Harga Konstan

b_1 = Koefisien Regresi Karakteristik Individu

b_2 = Koefisien Regresi Lingkungan Kerja

b_3 = Koefisien Regresi Disiplin Kerja

X_1 = Karakteristik Individu

X_2 = Lingkungan Kerja

X_3 = Disiplin Kerja

e = Standar Error

1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Adapun kriteria pengujian pada uji t adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai t hitung $\geq t$ tabel atau p value $< \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

- b. Jika nilai t hitung $\leq t$ tabel atau p value $> \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan kata lain variabel independen tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

2. Uji F (Uji Simultan)

Uji F ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Adapun kriteria pengujian pada uji F adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai F hitung $\geq F$ tabel atau p value $< \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai F hitung $\leq F$ tabel atau p value $> \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan kata lain variabel independen tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nilai nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Menurut Ghazali (2011:54), nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Perusahaan

Pada mulanya PT. Panca Usaha Palopo Plywood didirikan dengan Akte Pendirian No.11 tanggal 18 November 1970 oleh Notaries Soeleman Ardjosmita, SH., dengan nama untuk pertamakalinya adalah PT. Palopo Plywood yang kemudian berdasarkan akte perubahan oleh notaris yang sama No. 28 tanggal 11 September 1973 yang dibuat untuk mengubah nama menjadi PT. Panca Usaha Palopo Plywood namun pada tanggal 1 Januari 1975 pabrik dinyatakan tutup dan kepemilikan saham telah diibahkan seluruhnya ke PT. Tri Usaha Bhakti. Pada tanggal 27 April 1978 ditandatangani surat perjanjian eksploitasi antara PT. Tri Usaha Bhakti dengan PT. Nelly Dwi Putra yang diwakili Bapak Hasan Sunarko. Direktur Utama PT. Panca Usaha Palopo Plywood (Bapak R.S. Dawoed diangkat menjadi Project Officer dibantu staff officer masing-masing).

Setelah perjanjian eksploitasi ditandatangani oleh PT. Nelly Dwi Putri segera dipersiapkan segala sesuatunya dan dalam waktu satu bulan, pabrik yang sudah tiga setengah tahun lamanya asset mulai produksi komersial pada tanggal 1 Juni 1978 yang kemudian tanggal 1 Juni diperingati sebagai ulang tahun PT. Panca Usaha Palopo Plywood yaitu tanggal dimulainya produksi komersial. Selanjutnya pada tanggal 06 Nopember 2017 berubah nama menjadi PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Cabang Luwu.

PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Cabang Luwu adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang usaha produksi kayu lapis (*plywood*). Pabrik yang didirikan pada tahun 1963 berlokasi di Desa Barowa, Kecamatan Bua, Kabupaten Luwu, Provinsi Sulawesi Selatan, atau sekitar 12 Km dari Kota Administrasi Palopo, memiliki pekerja sebanyak 2019 yang terdiri dari, beberapa departemen antara lain:

- a. Produksi memiliki 1554 karyawan
- b. *Maintenance* memiliki 166 karyawan
- c. *Werehause* memiliki 62 karyawan
- d. *Procurement*. memiliki 4 karyawan
- e. HRD memiliki 82 karyawan
- f. HTR memiliki 61 karyawan
- g. PPIC/QC.QA memiliki 67 Karyawan
- h. CI memiliki 4 Karyawan
- i. Keuangan 5 Karyawan
- j. TUK 4 Karyawan
- k. CA 4 Karyawan
- l. HSE 4 orang
- m. Logistic 1 orang
- n. IT 1 orang

Adapun mengenai identitas perusahaan seperti dibawah ini :

Nama Perusahaan : PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu

Jenis Badan Hukum : Perseroan Terbatas

Alamat Perusahaan : Desa Barowa, Kec. Bua Kab. Luwu Provinsi Sulawesi Selatan

Nomor Telepon : (0471) 3307328

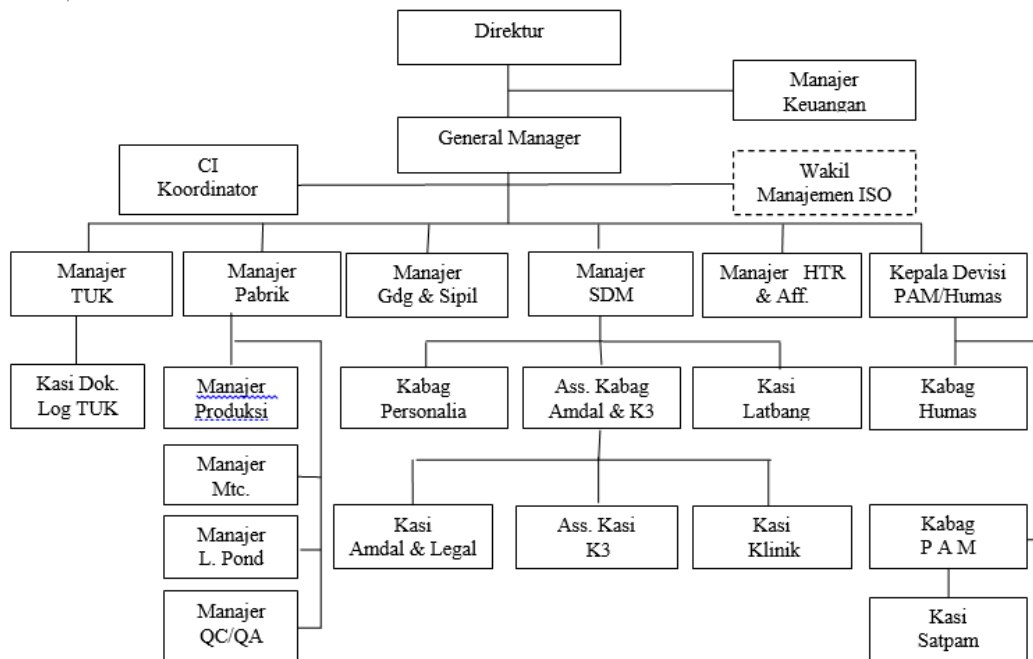
Nomor Fax : (0471) 326172

E – mail : -

Status Permodalan : PMA

Bidang Usaha/Kegiatan: Kayu Lapis (Plywood)

2. Struktur Organisasi



Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT.Sumber Graha Sejahtera

3. Lokasi Usaha

Pabrik terletak di Desa Barowa, Kecamatan Bua, Kabupaten Luwu, Provinsi Sulawesi Selatan, Lokasi berjarak kurang lebih 2 Km dari jalan poros Palopo – Makassar dan 12 Km dari Kota Palopo.

Adapun batas-batas pabrik PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu adalah sebagai berikut:

- a. Sebelah Selatan berbatasan dengan sungai Bua
- b. Sebelah Utara berbatasan dengan empang dan pantai Teluk Bone
- c. Sebelah Barat berbatasan dengan jalan dan pemukiman
- d. Sebelah Timur berbatasan dengan Teluk Bone

4. Proses Kegiatan / Produksi

Unit proses pembuatan kayu lapis (*plywood*) pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu meliputi:

- a. Unit *Log Pond*

Log pond bertanggung jawab menangani penerimaan, penyimpanan dan perlindungan bahan baku kayu bulat sekaligus mensupply ke unit proses produksi sesuai rencana volume dan kualitas di proses.

- b. *Log Cutting*

Log Cutting merupakan awal proses unit produksi yang menentukan potongan panjang kayu dan dipastikan sesuai ukuran volume dan mutu yang direncanakan terhadap potongan kayu yang tidak cukup ukuran dan mutu tidak sesuai dilakukan seleksi untuk proses pembuatan bangku atau pallet dan sisanya diperuntukkan untuk kebutuhan boiler, kantin karyawan dan masyarakat sekitar pabrik.

- c. *Feeling/Rotary*

Feeling/rotary merupakan proses pengupasan kayu bulat menjadi lembar veneer dengan ketebalan tertentu sesuai yang direncanakan. Keumuman tebal

antara 0.25 mm s/d 2.40 mm. Persiapan proses ini *log* harus bersih dari kulit kayu, pasir/tanah, paku *log*, setting pisau harus standardan bahan pembantu seperti reeling tape, kasumba dan tali pengikat untuk gulungan *reeling*.

d. *Continous Dryer*

Continous Dryer merupakan proses pengeringan *face/back* (lapisan luar) dengan kadar air antara 12% s/d 22%.

e. Penyusunan *Green Veneer*

Penyusunan *green veneer* adalah proses penyusunan dengan lembar veneer dari ukuran kecil atau *poly-poly* disusun rata di atas bangku *pallet* sebelum proses pengeringan.

f. *Core Clipper*

Core clipper adalah proses pada lembar veneer yang lebih lebar (OPC/TPC) dan kemudian dipotong/diratakan dengan menggunakan mesin *clipper*, selanjutnya disusun di atas bangku *pallet* sebelum proses pengeringan.

g. *Auto Clipper face/back*

Auto clipper face/back adalah proses pemotongan lembaran *face/back* pada *out put cont. Dryer* sesuai ukuran yang direncanakan.

h. *Roll Dryer*

Roll dryer adalah proses pengeringan veneer core (lapisan inti) dengan kadar air antara 10% sampai dengan 16%. Persiapan dalam proses pengeringan meliputi bahan yang akan dikeringkan dipastikan jenis dan ukuran sama, pallet/alas pada bagian *output* sudah siap dan pemenuhan steam dari boiler sesuai kebutuhan.

i. *Press Dryer*

Press dryer adalah fungsinya sama dengan *Roll Dryer* hanya yang membedakan adalah metode pengeringan, *Roll Dryer* dengan metode *roll* dan *blower* pengantar panas, sedangkan *Press Dryer* menggunakan *plat* yang langsung menerima panas melalui pengantar *steam* dari *boiler*.

j. *Repair back*

Repair back adalah proses penambahan/memperbaiki bahan yang tidak cukup ukuran (*poly-poly*), cacat veneer menjadi bahan baku dan memiliki ukuran standar.

k. *One face/back*

One Face Back adalah lembaran *face/back* yang sudah memenuhi standar ukuran, *grade face* atau *back* (*face/back* langsung).

l. *Core Compuser*

Core compuser adalah proses perakitan veneer core dengan mesin compuser dan bahan pembantu yang akan digunakan seperti glue tread/hot melt glue/polyester yang untuk menghubungkan setiap sambungan, reeling tape dengan air secukupnya untuk menghubungkan semua sambungan dalam satu lembar ukuran standar serta meteran adalah untuk memastikan ukuran yang akan digunakan.

m. *Pairing*

Pairing adalah bagian penyusunan/seleksi/*settingface/back* langsung maupun *back* yang sudah *repair* disusun di atas alas dalam jumlah tertentu untuk perisapan proses pengeleman atau perakitan dengan *core*.

n. *Setting Core*

Setting Core adalah bagian *penyusunan/seleksi/setting core* dan dipastikan dalam satu tumpukan dengan ukuranyang sama dan merepair ulang *veneer core* yang belum sesuai standar sebelum proses pengeleman atau perakitan dengan *face/back*.

o. *Assembly/Glue spreader*

Assembly/Glue spreader adalah perakitan veneer face, core dan back dengan system silang berlawanan serat. Sebelum perakitan beberapa tahap dalam persiapan yang harus dilakukan antara lain : Persiapan dalam pembuatan perekat kayu lapis yaitu terlebih dahulu harus mempersiapkan bahan baku lem seperti tepung industry dan ammonium clorida dari gudang dengan menggunakan kereta, memompa *uf. Resin* dari tangki utama ketangki 10 ton untuk sediaan pencampuran. Proses pencampuran dilakukan dengan menggunakan mesin glue mixer dibawah tanggung jawab bagian labolatorium, mesin ini akan mencampur bahan perekat secara otomatis sesuai yang terprogram. Persiapan berikutnya adalah pelaburan (*glue spreader*), sebelumnya telah disiapkan *veneer face/back*, *veneer core* atau *long core* yang telah disetting pada *input glue spreader* melalui rantai pengantar bahan kemudian sarana kerja lainnya seperti sarung tangan karet, kesumba, sapu lidi dan pisau *cutter* serta alas pada bagian *output*.

p. *Cold Press*

Cold Press adalah mesin yang diperuntukkan untuk *press* awal setelah pengeleman agar lem menjadi lebih rata mengisi pori-pori kayu, sehingga *veneer* saling mengikat dan kuat (daya rekat lem berfungsi dengan lebih baik).

q. *Hot Press*

Hot Press adalah mesin press kedua setelah *cold press*. Proses ini harus menggunakan steam yang cukup dari bailer, tujuan dari proses *hot press* agar perekat lebih menyatu dengan lapisan *plywood*, saling mengikat, lem jadi masak sehingga kekuatan lemnya mejadi lebih kuat.

r. *Sizer*

Sizer adalah mesin untuk memotong kedua sisi panjang dan lebar sesuai dengan ukuran yang dipasarkan. Pemotongan dilakukan dengan menggunakan *double tip saw*.

s. *Putty* (Pendempulan)

Proses ini sebelumnya harus mempersiapkan alat-alat kerja seperti pisau dempul, reng, dempul alas dan alas kaki unuk aktivitas pendempulan. pendempulan dilakukan pada abahan yang mengalami cacat dibagian permukaan (panel) seperti *face* pecah, *pin hole* dan lebang gerak.

t. *Sanding* (Pengamplasan)

Proses ini sebelumnya harus mempersiapkan amplas sesuai ukuran standar yang digunakan dan alas kaki pada bagian output sebagai landasan *plywood*.

u. *Inspection*(inspeksi).

Proses ini sebelumnya harus mempersiapkan alas bangku, kapur tulis, label dan peralatan kerja lainnya untuk kelancaran proses inspeksi. bagian ini bertanggung jawab atas pemilihan bahan sesuai dengan tingkat kualitas da kesesuaiannya terhadap *standard external* yang dipersyaratkan seperti standar JAS (Jepang) SNI (Indonesia) dan IHPA (Amerika) atau di sesuaikan dengan

permintaan buyer. Kesalahan didalam proses ini dapat mengakibatkan perusahaan kehilangan pasar (pemasaran).

v. *Packing*

Packing adalah bagian pengepakan setelah disusun dikelompokkan tingkatan mutunya dari bagian inspeksi .proses ini sebelumnya harus mempersiapkan alas penutup dan plastik *packing*, *band eizer/gren span*, *plastic siku/corner*, mesin pengikat ,spot, tinta, spidol, papan list, kapur tulis dan sapu lidi.

w. Gudang *barang* jadi

Gudang barang jadi adalah tempat penyimpanan barang sebelum di kapalkan, kecuali bila kapal sudah *stand by* untuksiap muat, sementara stok gudang habis maka *plywood* bisa langsung dikapalkan tanpa penyimpanan sebelumnya di gudang.

4.1.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkatkevalidan atau kesahian suatu instrument. Instrument yang valid berarti memiliki validitas tinggi. Untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atautidak, maka ditetapkan kriteria statistic sebagai berikut

- ii. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
- iii. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ dan bernilai negatif, maka variabel tersebut tidak valid.

Adapun hasil uji validitas instrumen terhadap 30 orang responden pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian	Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Karakteristik Individu (X ₁)	1	0,791	0,312	Valid
	2	0,821	0,312	Valid
	3	0,894	0,312	Valid
	4	0,881	0,312	Valid
	5	0,907	0,312	Valid
	6	0,879	0,312	Valid
	7	0,539	0,312	Valid
	8	0,781	0,312	Valid
Lingkungan Kerja (X ₂)	1	0,671	0,312	Valid
	2	0,819	0,312	Valid
	3	0,677	0,312	Valid
	4	0,587	0,312	Valid
	5	0,832	0,312	Valid
	6	0,818	0,312	Valid
	7	0,886	0,312	Valid
	8	0,899	0,312	Valid
	9	0,858	0,312	Valid
	10	0,872	0,312	Valid
Disiplin Kerja (X ₃)	1	0,837	0,312	Valid
	2	0,836	0,312	Valid
	3	0,917	0,312	Valid
	4	0,804	0,312	Valid
	5	0,921	0,312	Valid
	6	0,928	0,312	Valid
	7	0,925	0,312	Valid
	8	0,921	0,312	Valid
	9	0,861	0,312	Valid
	10	0,920	0,312	Valid
Kinerja (Y)	1	0,629	0,312	Valid
	2	0,736	0,312	Valid
	3	0,899	0,312	Valid
	4	0,906	0,312	Valid
	5	0,863	0,312	Valid
	6	0,906	0,312	Valid
	7	0,863	0,312	Valid
	8	0,900	0,312	Valid
	9	0,872	0,312	Valid
	10	0,752	0,312	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan data pada Tabel 4.5 di atas, diketahui bahwa korelasi antar semua item pertanyaan dengan skor total untuk variabel karakteristik individu, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja lebih dari 0,312, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan untuk variabel variabel karakteristik individu, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas data dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator darivariabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai (α) 0.60.

Adapun hasil uji reliabilitas instrumen terhadap 40 orang responden pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	<i>Chronbach's Alpha</i>	Keterangan
Karakteristik Individu (X ₁)	0,919	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,933	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₃)	0,968	Reliabel
Kinerja (Y)	0,943	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan data pada Tabel 4.6 di atas, diketahui bahwa nilai *chronbach's alpha* untuk semua variabel pada penelitian lebih besar sebesar 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan untuk variabel

karakteristik individu, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja dinyatakan reliabel.

4.1.3 Tanggapan Responden terhadap Variabel Penelitian

Tanggapan responden terhadap variabel penelitian bertujuan untuk menghitung distribusi frekuensi skor yaitu dari tabulasi data yang telah disusun dihitung frekuensi skor jawaban responden untuk mengetahui tanggapan responden secara keseluruhan terhadap pernyataan yang diajukan. Untuk menilai tanggapan karyawan tentang indikator pernyataan variabel dalam penelitian ini digunakan skala likert:

- a. Sangat Setuju (SS) : diberi nilai 5
- b. Setuju (S) : diberi nilai 4
- c. Kurang Setuju (KS) : diberi nilai 3
- d. Tidak Setuju (TS) : diberi nilai 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi nilai 1

Langkah selanjutnya adalah mencari rata-rata dari setiap jawaban responden untuk memudahkan penilaian dari rata-rata tersebut, maka dibuat interval sebesar 5. Rumus yang digunakan menurut Ridwan (2003:71) adalah sebagai berikut:

$$P = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas Interval}}$$

Keterangan :

Rentang : Nilai Tertinggi – Nilai Terendah

Banyak Kelas Interval : 5

Berdasarkan rumus tersebut, maka kita dapat menghitung panjang kelas interval sebagai berikut:

$$P = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Setelah menghitung interval dari kriteria penilaian maka dapat

disimpulkan sebagai berikut:

- a. 4,20 – 5,00 = Sangat Baik (SB)
- b. 3,40 – 4,19 = Baik (B)
- c. 2,60 – 3,39 = Kurang Baik (KB)
- d. 1,80 – 2,59 = Tidak Baik (TB)
- e. 1,00 – 1,79 = Sangat Tidak Baik (STB)

1. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Karakteristik Individu

Tanggapan responden terhadap variabel karakteristik individu dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Karakteristik Individu

No	Pernyataan	Jawaban					Jml	Rata-rata
		STS	TS	N	S	SS		
1.	Karyawan memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan.	1	1	2	20	16	169	4,23
2.	Kemampuan yang dimiliki oleh karyawan sangat bermanfaat dalam pelaksanaan pekerjaan.	1	2	1	28	8	160	4,00
3.	Karyawan memahami setiap perintah yang diberikan oleh pimpinan.	-	3	1	23	13	166	4,15
4.	Karyawan memahami peraturan yang berlaku di perusahaan dan menaatinya.	-	2	4	25	9	161	4,03
5.	Karyawan memahami tugas yang menjadi tanggungjawabnya.	1	3	-	25	11	162	4,05
6.	Karyawan sangat teliti dalam melaksanakan pekerjaannya.	1	2	3	23	11	161	4,03

7.	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan minat karyawan.	2	4	8	20	6	144	3,60
8.	Minat karyawan dalam menyelesaikan sangat tinggi.	-	1	5	23	11	164	4,10
Total							1.287	32,18
Rata-rata								4,02

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan data pada Tabel 4.7 tentang tanggapan responden terhadap variabel karakteristik individu, maka disimpulkan bahwa variabel karakteristik individu ditanggapi dengan sangat baik. Ini dapat kita lihat dari nilai rata-rata keseluruhan pernyataan yaitu 4,02 yang berada pada interval 3,40-4,19.

2. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

Tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban					Jml	Rata-rata
		STS	TS	N	S	SS		
1.	Penerangan dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai.	1	4	6	24	5	148	3,70
2.	Penerangan yang baik dapat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.	1	4	3	20	12	158	3,95
3.	Ventilasi udara di tempat kerja cukup baik.	1	3	16	18	2	137	3,43
4.	Suhu udara di tempat kerja sudah baik untuk menunjang aktifitas kerja.	1	2	14	19	4	143	3,58
5.	Desain ruangan kerja memudahkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.	1	3	4	27	5	152	3,80
6.	Tata letak peralatan kerja seperti meja, rak, dan lain-lain tersusun rapi di tempat kerja sehingga karyawan merasa nyaman untuk bekerja.	-	3	5	25	7	156	3,90
7.	Pimpinan selalu memberi motivasi kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.	-	4	-	25	11	163	4,08
8.	Adanya hubungan yang baik dengan pimpinan membuat karyawan nyaman	1	3	1	24	11	161	4,03

	bekerja.							
9.	Kerjasama antar karyawan di perusahaan berjalan dengan baik.	1	3	2	25	9	158	3,95
10.	Bila terjadi kesalahpahaman antara rekan kerja langsung segera bisa diselesaikan.	-	3	2	26	9	161	4,03
Total							1.537	38,43
Rata-rata								3,84

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan data pada Tabel 4.8 tentang tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja, maka disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja ditanggapi dengan sangat baik. Ini dapat kita lihat dari nilai rata-rata keseluruhan pernyataan yaitu 3,84 yang berada pada 3,40-4,19.

3. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja

Tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Jawaban					Jml	Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS		
1.	Karyawan selalu datang tepat waktu di tempat kerja.	3	1	2	14	20	167	4,18
2.	Karyawan tidak akan absen kerja tanpa adanya izin dari perusahaan.	1	4	3	20	12	158	3,95
3.	Karyawan selalu berusaha mematuhi peraturan perusahaan yang telah ditetapkan.	1	3	1	23	12	162	4,05
4.	Ketaatan terhadap peraturan perusahaan sangat penting bagi karir karyawan di perusahaan.	-	3	1	23	13	166	4,15
5.	Karyawan selalu mengikuti Standar Operasional Prosedur (SOP) sebagai pedoman untuk melaksanakan pekerjaan.	-	3	1	23	13	166	4,15
6.	Karyawan bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan sesuai dengan sandar kerja yang telah ditetapkan.	-	4	-	23	13	165	4,13
7.	Karyawan selalu berhati-hati dalam	1	3	1	23	12	162	4,05

	menggunakan dan merawat peralatan perusahaan.							
8.	Karyawan selalu merapikan peralatan kerja setelah pekerjaan selesai.	1	3	1	25	10	160	4,00
9.	Karyawan memiliki sikap yang jujur dan terbuka terhadap pimpinan dan rekan kerja.	-	3	4	23	10	160	4,00
10.	Karyawan selalu bersikap baik kepada atasan dan sesama rekan kerja.	1	3	1	24	11	161	4,03
Total							1.627	40,68
Rata-rata								4,07

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan data pada Tabel 4.9 tentang tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja, maka disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja ditanggapi dengan sangat baik. Ini dapat kita lihat dari nilai rata-rata keseluruhan pernyataan yaitu 4,07 yang berada pada interval 3,40-4,19.

4. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja

Tanggapan responden terhadap variabel kinerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja

No	Pernyataan	Jawaban					Jml	Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS		
1.	Tingkat pencapaian volume kerja yang karyawan hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan.						151	3,78
2.	Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan karyawan.						151	3,78
3.	Karyawan selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.						159	3,98
4.	Dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan selalu mengutamakan kualitas pekerjaan.						163	4,08
5.	Semua tugas dan pekerjaan selama ini dapat karyawan kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan.						155	3,88

6.	Karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan cekatan dan tidak menunda-nunda waktu.						158	3,95
7.	Karyawan selalu datang dan pulang kantor tepat waktu.						167	4,18
8.	Absensi penting dalam membentuk disiplin kerja karyawan.						170	4,25
9.	Karyawan saling membantu dalam melaksanakan pekerjaan.						172	4,30
10.	Karyawan melakukan pekerjaan dengan tim sehingga memiliki hasil memuaskan.						173	4,33
Total							1.619	40,48
Rata-rata								4,05

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan data pada Tabel 4.10 tentang tanggapan responden terhadap variabel kinerja, maka disimpulkan bahwa variabel kinerja ditanggapi dengan sangat baik. Ini dapat kita lihat dari nilai rata-rata keseluruhan pernyataan yaitu 4,05 yang berada pada interval 3,40-4,19.

4.1.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen pada penelitian ini adalah karakteristik individu, lingkungan kerja dan disiplin kerja sedangkan variabel independennya adalah kinerja. Adapun hasil analisis regresi linear berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7 Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,147	2,586		1,604	,117
Karakteristik Individu	,779	,204	,594	3,812	,001
Lingkungan Kerja	-,306	,170	-,294	-1,800	,080
Disiplin Kerja	,566	,138	,640	4,103	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,147 + 0,779 X_1 - 0,306 X_2 + 0,566 X_3$$

Dari persamaan regresi tersebut di atas diperoleh kesimpulan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 4,147 menunjukkan bahwa jika tidak terdapat pengaruh dari variabel karakteristik individu, lingkungan kerja dan disiplin kerja maka kinerja karyawan sebesar 4,147.
2. Nilai koefisien regresi variabel karakteristik individu sebesar 0,779 menunjukkan bahwa setiap adanya peningkatan satu satuan variabel karakteristik individu, maka dapat meningkatkan variabel kinerja sebesar 0,779 satuan.
3. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar -0,306 menunjukkan bahwa setiap adanya peningkatan satu satuan variabel lingkungan kerja, maka dapat menurunkan variabel kinerja sebesar 0,306 satuan.
4. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,566 menunjukkan bahwa setiap adanya peningkatan satu satuan variabel disiplin kerja, maka dapat meningkatkan variabel kinerja sebesar 0,566 satuan.

1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai t hitung $>$ nilai t bael dan nilai probabilitas signifikansi $<$ 0,05, maka hipotesis diterima dengan kata lain bahwa variabel karakteristik individu, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu.
- b. Jika nilai t hitung $<$ nilai t bael dan nilai probabilitas signifikansi $>$ 0,05, maka hipotesis ditolak dengan kata lain bahwa variabel karakteristik individu, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu.

Berdasarkan data pada tabel 4.7 di atas diketahui bahwa:

- a. Untuk variabel karakteristik individu diperoleh nilai t hitung sebesar 3,812 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 2,028 dan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,001 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu.
- b. Untuk variabel lingkungan kerja diperoleh nilai t hitung sebesar -1,800 lebih kecil dari nilai t tabel yaitu 2,028 dan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,080 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerjatidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu.
- c. Untuk variabel disiplin kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 4,103 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 2,028 dan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin

kerjaberpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu.

2. Uji F (Uji Simultan)

Uji F ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai F hitung $>$ nilai F tabel dan nilai probabilitas signifikansi $<$ 0,05, maka hipotesis diterima dengan kata lain bahwa variabel karakteristik individu, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu.
- b. Jika nilai F hitung $<$ nilai Ftabel dan nilai probabilitas signifikansi $>$ 0,05, maka hipotesis ditolak dengan kata lain bahwa variabel karakteristik individu, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu.

Tabel 4.8 Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1725,600	3	575,200	82,705	,000 ^b
	Residual	250,375	36	6,955		
	Total	1975,975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Karakterisitk Individu, Lingkungan Kerja

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Berdasarkan data pada tabel 4.8 di atas, diketahui nilai F hitung sebesar 82,705 lebih besar dari nilai F tabel yaitu 2,866 dan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik individu, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Adapun hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,935 ^a	,873	,863	2,637

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

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Berdasarkan data pada tabel 4.9 di atas diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,873, berarti bahwa variabel karakteristik individu, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh sebesar 87,30% terhadap kinerja sedangkan sisanya sebesar 12,70% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Untuk nilai R diperoleh sebesar 0,935 menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel karakteristik individu, lingkungan kerja dan

disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu

Hasil pengujian variabel karakteristik individu diperoleh koefisien regresi sebesar 0,799, yang berarti bahwa setiap peningkatan variabel karakteristik individu sebesar satu satuan akan mempengaruhi peningkatan kinerja sebesar 0,799 satuan. Nilai t hitung sebesar 3,812 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 2,028 dan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa variabel karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu dengan kata lain bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iskandar (2017), yang menyatakan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Dalam hal ini, karakteristik individu yang dimiliki oleh karyawan menunjang pencapaian tingkat kinerja karyawan, semakin baiknya karakteristik individu diperlihatkan dengan semakin baiknya, perilaku, minat, kemampuan dan sikap yang dimiliki dan dikembangkan pegawai. Lebih lanjut Winardi (2013:77), menyatakan bahwa karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan

masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu.

4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu

Hasil pengujian variabel lingkungan kerja diperoleh koefisien regresi sebesar -0,306, yang berarti bahwa setiap peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar satu satuan akan mempengaruhi penurunan kinerja sebesar 0,306 satuan. Nilai t hitung sebesar -1,800 lebih kecil dari nilai t tabel yaitu 2,028 dan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,080 lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa variabel lingkungan kerjaitidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu dengan kata lain bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwutidak diterima.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iskandar (2017), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Lebih lanjut Suharto (2012:55-56), mengemukakan bahwa suasana kerja yang baik dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi, karena ini merupakan suatu alat yang memberikan pengelompokan kegiatan-kegiatan khusus dan mengelompokkan orang-orang serta menerapkan tujuan manajemen dan faktor non fisik dalam lingkungan kerja adalah penghargaan, penghormatan, pengakuan dan perlakuan yang wajar serta bersifat manusiawi, toleransi, solidaritas dan tanggung jawab. Sementara lingkungan tempat kerja (lingkungan fisik) menggambarkan keadaan kantor

seperti pewarnaan gedung, kebersihan, penerangan, pertukaran udara dan tata ruang yang dapat memberikan semangat kepada pegawai untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Dalam hal ini, lingkungan kerja yang baik dapat mendorong semangat kerja seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya hal ini sangat berpengaruh besar untuk meningkatkan kinerja karyawan.

4.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu

Hasil pengujian variabel disiplin kerja diperoleh koefisien regresi sebesar 0,566, yang berarti bahwa setiap peningkatan variabel disiplin kerja sebesar satu satuan akan mempengaruhi penurunan kinerja sebesar 0,566 satuan. Nilai t hitung sebesar 4,103 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 2,028 dan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu dengan kata lain bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fiqi (2018), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2012:193), kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

4.2.4 Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu. Hal tersebut dibuktikan dengan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik F (simultan) diperoleh nilai t hitung sebesar 82,705 lebih besar dari nilai F tabel yaitu 2,866 dan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan persentase pengaruh sebesar 87,30% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Dengan kata lain bahwa hipotesis keempat yang menyatakan bahwa karakteristik individu, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasanah (2018), yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja, karakteristik individu dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu. Hal tersebut terlihat dari hasil uji hipotesis diperoleh koefisien regresi untuk variabel karakteristik individu bernilai positif sebesar 0,799 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05.
2. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu. Hal tersebut terlihat dari hasil uji hipotesis diperoleh koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja bernilai negatif sebesar -0,306 dan nilai signifikansi sebesar 0,080 lebih besar dari 0,05.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu. Hal tersebut terlihat dari hasil uji hipotesis diperoleh koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja bernilai positif sebesar 0,566 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.
4. Karakteristik individu, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu. Hal tersebut terlihat dari hasil uji hipotesis diperoleh nilai F hitung sebesar 82,705 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan pengaruh sebesar 87,30%.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan yang dikemukakan di atas, maka saran yang diajukan penulis adalah:

1. PT.Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu hendaknya mempertahankan dan meningkatkan lagi karakteristik individu dan disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan karena hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. PT.Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu hendaknya memperbaiki lingkungan kerja karena hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan lagi variabel yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja seperti motivasi dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

Buku:

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Darsono dan Siswandoko. 2013. *Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting.
- Ghozali. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ke-16*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivancevich, Konopaske, Matteson. 2014. *Organizational Behavior and Management*. Mc Graw-Hill Book Company.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Jackson. 2011. *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muhidin. 2011. *Dasar-Dasar Metode Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Pabundu, Tika. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, cetakan ke-3*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Panggabean, Mutiara Sibarani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2010. *Perilaku Organisasi*. Diterjemahan oleh Benjamin Molan. Jakarta: PT Indeks.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sanusi. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- _____. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Simamora, Henry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama edisi ke tiga. Yogyakarta: YKPN.
- Sinambela, Lijan. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siregar, Syofian. 2010. *Statistik deskriptif untuk penelitian*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Subkhi, Akhmad dan Jauhar, Moh, 2013. *Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Schultz, D. & Schultz, E. S. 2010. *Psychology and work today(10 edition)*. New York: Pearson.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Terry, George R. 2012. *Prinsip-Prinsip Manajemen*, penerjemah J-Smith D. F. M. Jakarta: Bumi Aksara.
- Thoha, Miftah. 2012. *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winardi. 2013. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana.