

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU,
LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT.BANGUN PRIMA ABADI**

SKRIPSI

**SAIPUL JAYA
NIM : 19612215**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2023**

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU,
LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT.BANGUN PRIMA ABADI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

OLEH

**NAMA : SAIPUL JAYA
NIM : 19612215**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2023**

HALAMAN PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI
PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, LINGKUNGAN KERJA
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
BANGUN PRIMA ABADI

Diajukan kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh :

NAMA : SAIPUL JAYA

NIM : 19612215

Menyetujui

Pembimbing Pertama



Yuritanto, S.E., M.M.
NIDK. 8957200020 / Lektor

Pembimbing Kedua



Nanda Kristia Santoso, M.Pd.
NIDN. 1006019401 / Asisten Ahli

Menyetujui

Ketua Program Studi



Eka Kurnia Saputra., S.T., M.M.
NIDN. 1011 088902 / Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, LINGKUNGAN KERJA
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
BANGUN PRIMA ABADI**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : SAIPUL JAYA

NIM : 19612215

Telah Dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Dua Puluh Tiga
November Dua Ribu Dua Puluh Tiga dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat
Untuk Diterima.

Panitia Komisi Ujian

Ketua



Yurianto, S.E., M.M.
NIDK. 8957200020 / Lektor

Sekretaris,



Eka Kurnia Saputra., S.T., M.M.
NIDN. 1011088902 / Lektor

Anggota,



Muhammad Rizki, S.Psi., M.Hsc.
NIDN. 1021029102 / Lektor

Tanjungpinang 23 November 2023
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang



Ketua,

Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA.
NIDN. 1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Nama : Saipul Jaya
Nim : 19612215
Tahun Angkatan : 2019
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,33
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bangun Prima Abadi

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 23 November 2023

Penyusun



SAIPUL JAYA
NIM : 19612215

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT Yang Maha Segalanya, atas seluruh curahan rahmat dan hidayahNya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANGUN PRIMA ABADI”** yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata 1 (S1) Program Studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Dalam hal ini penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritikan-kritikan yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Dalam penyusunan skripsi ini, banyak pihak-pihak yang turut serta membangun mulai dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini. Oleh sebab itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Charly Marlinda, S.E, M.Ak., Ak., CA. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si., Ak., CA. selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., M.Si., Ak., CA. selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Muhammad Rizki, M.HSc. selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji dan syukur saya ucapkan kepada tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan juga kesempatan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi saya dengan segala kekurangannya. Segala syukur saya ucapkan kepada Allah swt karna sudah menghadirkan orang-orang berarti di sekeliling saya, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Ibu dan Kakak Tercinta

Skripsi ini saya persembahkan sepenuhnya kepada orang hebat dalam hidup saya, ibu dan kakak. Merekalah yang membuat segalanya menjadi mungkin sehingga saya bisa sampai pada tahap dimana skripsi ini akhirnya selesai. Terima kasih atas segala pengorbanan, nasehat dan doa baik yang tidak pernah berhenti kalian berikan. Saya selamanya bersyukur dengan keberadaan kalian. Semoga ini dapat menjadi langkah awal untuk membuat kalian bahagia.

Pacar dan Sahabat

Terimakasih sudah memberikan dukungan, dorongan serta nasihat yang telah kalian berikan. Saya bahkan tidak bisa menjelaskan betapa bersyukurya saya memiliki kalian dalam hidup saya.

HALAMAN MOTTO

Orang lain ga akan bisa paham *struggle* dan masa sulitnya kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian *success stories*nya. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun ga ada yang tepuk tangan, kelak diri kita di masa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini.

Kegagalan hanya terjadi jika kita menyerah

(B.J Habibie)

5. Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M., selaku Ketua Program Studi S1 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Bapak Yurianto, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberi arahan, saran, dan perbaikan terhadap penyusunan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
7. Bapak Nanda Kristia Santoso, M.Pd. selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, tidak pernah lelah dalam memberikan arahan dan bimbingan.
8. Seluruh dosen pengajar dan staf sekretariat Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
9. Bapak HRD (*Human Resource Development*) atas kesempatan dan bantuan yang diberikan kepada penulis dalam melakukan penelitian dan memperoleh informasi yang diperlukan selama penulisan skripsi ini.
10. Kepada keluarga khususnya kedua orang tua penulis yang tiada hentinya memberikan dukungan dan doa sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
11. Kepada pacar, sahabat dan teman-teman yang terus menemani dan memotivasi penulis dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini.
12. Serta semua pihak yang tidak dapat dituliskan satu-persatu terkait, yang telah memberikan dorongan serta bantuan selama penyusunan skripsi.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca, khususnya mahasiswa-mahasiswi jurusan manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Tanjungpinang, November 2023

Penyusun

SAIPUL JAYA
NIM : 19612215

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
ABSTRAK.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Kegunaan Penelitian	8
1.4.1 Kegunaan Teoritis	8
1.4.2 Kegunaan Praktis.....	8
1.5 Sistematika Penulisan	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Tinjauan Teori	10
2.1.1 Manajemen.....	10
2.1.1.1 Pengertian Manajemen.....	10
2.1.1.2 Fungsi Manajemen	11

2.1.1.3	Unsur-Unsur Manajemen	12
2.1.1.4	Bidang-Bidang Manajemen.....	13
2.1.1.5	Pentingnya Manajemen	14
2.1.2	Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.2.1	Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.2.2	Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.2.3	Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.1.3	Karakteristik Individu	19
2.1.3.1	Pengertian Karakteristik Individu	19
2.1.3.2	Faktor-Faktor Karakteristik Individu.....	21
2.1.3.3	Indikator Karakteristik Individu.....	23
2.1.4	Lingkungan Kerja.....	24
2.1.4.1	Pengertian Lingkungan Kerja.....	24
2.1.4.2	Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	26
2.1.4.3	Faktor-faktor Lingkungan Kerja	27
2.1.4.4	Indikator Lingkungan Kerja	30
2.1.5	Motivasi	31
2.1.5.1	Pengertian Motivasi	31
2.1.5.2	Teori Motivasi	32
2.1.5.3	Tujuan Motivasi.....	36
2.1.5.4	Faktor-faktor Motivasi	37
2.1.5.5	Indikator Motivasi.....	37
2.1.6	Kinerja.....	39
2.1.6.1	Pengertian Kinerja.....	39
2.1.6.2	Faktor-Faktor Kinerja	40
2.1.6.3	Tujuan Kinerja.....	41
2.1.6.4	Indikator-indikator Kinerja.....	41
2.2	Kerangka Pemikiran.....	43
2.3	Hipotesis Penelitian.....	43
2.4	Penelitian Terdahulu	44
BAB III METODE PENELITIAN		47

3.1. Jenis Penelitian	47
3.2 Jenis Data	47
3.2.1 Data Primer	47
3.2.2 Data Sekunder	47
3.3 Teknik pengumpulan Data	48
3.4 Populasi dan Sampel	49
3.4.1 Populasi	49
3.4.2 Sampel	50
3.5 Definisi Operasional Variabel	50
3.6 Teknik Pengolahan dan Teknik Analisis Data	52
3.6.1 Teknik Pengolahan Data	52
3.6.2 Teknik Analisis Data	54
3.6.2.1 Uji Kualitas Data	54
3.6.2.1.1 Uji Validitas	54
3.6.2.1.2 Uji Reliabilitas	55
3.6.2.2 Uji Asumsi Klasik	59
3.6.2.2.1 Uji Normalitas	59
3.6.2.2.2 Uji Multikolinearitas	56
3.6.2.2.3 Uji Heteroskedastisitas	56
3.6.2.3 Uji Analisis Data	57
3.6.2.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda	57
3.6.2.4 Uji Hipotesis	58
3.6.2.4.1 Uji t (Persial)	58
3.6.2.4.2 Uji f (Simultan)	59
3.6.2.4.3 Uji Determinasi (R ²)	59
3.7 Jadwal Penelitian	60
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEBAHASAN	61
4.1. Hasil Penelitian	61
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	61
4.1.1.1 Visi dan Misi	62
4.1.1.2 Struktur Organisasi	62

4.1.1.3	Tugas dan Fungsi Jabatan Struktural	63
4.1.2	Gambaran Analisis Data Responden.....	65
4.1.2.1	Analisis Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
4.1.2.2	Analisis Data Responden Berdasarkan usia	65
4.1.2.3	Analisis Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	66
4.1.2.4	Analisis Data Responden Berdasarkan Lama Kerja	66
4.1.3	Deskripsi Tanggapan Responden	67
4.1.4	Uji Kualitas Data	76
4.1.4.1	Uji Validitas.....	76
4.1.4.2	Uji Realibilitas	78
4.1.5	Uji Asumsi Klasik	81
4.1.5.1	Uji Normalitas	81
4.1.5.2	Uji Multikolinearitas	83
4.1.5.3	Uji Heteroskedastisias	84
4.1.6	Analisis Regresi Linier Berganda	85
4.1.7	Uji Hipotesis	86
4.1.7.1	Uji T (Uji Parsial).....	86
4.1.7.2	Uji F (Uji Simultan)	88
4.1.7.3	Koefisien Determinasi (R ²).....	89
4.2	Pembahasan	90
4.2.1	Pembahasan secara parsial	90
4.2.2	Pembahasan secara simultan	92
BAB V PENUTUP		93
5.1	Kesimpulan.....	93
5.2	Saran.....	94
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		
CURRICULUM VITAE		

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Absensi PT Bangun Prima Abadi Periode Tahun 2020-2022.....	3
Tabel 3.1 Komposisi Jabatan Pada PT Bangun Prima Abadi	49
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	51
Tabel 3.3 Skala Likert	53
Tabel 4.1 Analisis data responden berdasarkan jenis kelamin	65
Tabel 4.2 Analisis Data Responden Berdasarkan usia	65
Tabel 4.3 Analisis Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	66
Tabel 4.4 Analisis Data Responden Berdasarkan Masa Kerja	67
Tabel 4.5 Ukuran Penelitian Responden	68
Tabel 4.6 Nilai Bobot Frekuensi Variabel Karakteristik Individu (X1).....	68
Tabel 4.7 Nilai Bobot Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	70
Tabel 4.8 Nilai Bobot Frekuensi Variabel Motivasi (X3)	71
Tabel 4.9 Nilai Bobot Frekuensi Variabel Kinerja (Y)	73
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas	76
Tabel 4.11 Hasil Uji Realibilitas Terhadap Variabel Karakteristik Individu (X1)	79
Tabel 4.12 Hasil Uji Realibilitas Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X2)	79
Tabel 4.13 Hasil Uji Realibilitas Terhadap Variabel Motivasi (X3).....	79
Tabel 4.14 Hasil Uji Realibilitas Terhadap Variabel Kinerja (Y)	80
Tabel 4.15 Hasil Uji Realibilitas	80
Tabel 4.16 Hasil Kolmogorov-Smirnov Test	81
Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolaritas.....	83
Tabel 4.18 Analisis Regresi Linier Berganda	85

Tabel 4.19 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	87
Tabel 4.20 Hasil Uji F (Uji Simultan)	88
Tabel 4.21 Hasil koefisien Uji determinasi R^2	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Pakta integritas karyawan PT Bangun Prima Abadi.....	4
Gambar 1.2 Kondisi sirkulasi udara didalam ruang kerja.....	5
Gambar 1.3 Kondisi fasilitas kerja	5
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	43
Gambar 4.1 Strktur Organisasi PT Bangun Prima Abadi	62
Gambar 4.2 Uji Normalitas Grafik P-P Plot.....	82
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas	84

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner

Lampiran 2 : Tabel Jawaban Responden

Lampiran 3 : Hasil Pengujian SPSS

Lampiran 4 : Presentase Plagiat

Lampiran 5 : Surat Pernyataan Selesai Penelitian

ABSTRAK

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANGUN PRIMA ABADI

Saipul Jaya. 19612215. Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)
Pembangunan Tanjungpinang.
saipuljy847@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bangun Prima Abadi. Populasi dan sampel pada penelitian ini sebanyak 55 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh parsial antara Karakteristik Individu terhadap Kinerja karyawan, hasil uji t menunjukkan bahwa $t_{hitung} 4,933 > t_{tabel} 2,007$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < \alpha (0,05)$. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan, hasil uji t menunjukkan bahwa $t_{hitung} 3,829 > t_{tabel} 2,007$ dengan signifikansi $0,000 < \alpha (0,05)$. Motivasi terhadap kinerja karyawan, hasil uji t menunjukkan bahwa $t_{hitung} 5,114 > t_{tabel} 2,007$ dengan signifikansi $0,000 < \alpha (0,05)$. Hasil uji F menunjukkan bahwa $F_{hitung} 75,291 > F_{tabel} 2,19$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian Disarankan kepada perusahaan lebih memperhatikan masalah yang terkait dengan Karakteristik individu karyawan, lingkungan kerja dan motivasi untuk karyawan.

Kata Kunci : Karakteristik individu, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan.

Dosen Pembimbing 1: Yurianto, SE., M.M

Dosen Pembimbing 2: Nanda Kristia Santoso, M.Pd

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF INDIVIDUAL CHARACTERISTICS, WORK ENVIRONMENT AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT BANGUN PRIMA ABADI

Saipul Jaya. 19612215. *Management*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
saipuljy847@gmail.com

This research aims to determine the influence of individual characteristics, work environment and motivation on employee performance at PT Bangun Prima Abadi. The population and sample in this study were 55 people. The method used in this research was quantitative. The results of this research showed that there was a partial influence between individual characteristics on employee performance. The t test results show that tcount 4.933 > ttable 2.007 with a significance level of $0.000 < \alpha (0.05)$. Work Environment on employee performance, the t test results show that tcount 3.829 > ttable 2.007 with a significance of $0.000 < \alpha (0.05)$. Motivation towards employee performance, the results of the t test show that tcount 5.114 > ttable 2.007 with a significance of $0.000 < \alpha (0.05)$. The F test results showed that Fcount 75.291 > Ftable 2.19 with a significance of $0.000 < 0.05$. It concluded that the variables Individual Characteristics, Work Environment and Motivation simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance. The writer has recommended the companies to pay more attention about the issues related to individual employee characteristics, work environment and employee motivation.

Keyword: Individual Characteristics, Work Environment, Motivation, Employee Performance.

Dosen Pembimbing 1: Yuritanto, SE., M.M

Dosen Pembimbing 2: Nanda Kristia Santoso, M.Pd

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada perkembangan arus globalisasi suksesnya suatu organisasi tergantung dari tenaga kerja yang diperlukan. Menurut Sarinah dan Mardalena (2017) manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja sama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya. Keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peran penting dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, banyak perusahaan yang selalu meningkatkan kualitas sumber dayanya supaya dapat menjalankan aktivitas kerja dengan maksimal.

Menurut Afandi, P (2018) menyatakan bahwa karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang kinerjanya dapat memenuhi sasaran perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Setiap perusahaan pasti mengharapkan adanya karyawan yang memiliki kinerja yang maksimal baik dari hasil kerja kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

PT Bangun Prima Abadi yang bergerak pada bidang konstruksi dengan menyediakan jasa konstruksi prasarana baik dalam pembangunan proyek dan fasilitas kota. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan *HRD (Human*

Resource Development), PT Bangun Prima Abadi sebelum melakukan pekerjaan lapangan pihak perusahaan akan memberikan *training* dan *briefing* pagi kepada karyawan dengan harapan karyawan dapat mencapai hasil maksimal yang ditetapkan oleh perusahaan. Namun demikian, dalam menciptakan kinerja karyawan pada PT Bangun Prima Abadi masih banyak karyawan yang tidak disiplin dalam menggunakan waktu kerja dengan baik seperti banyaknya karyawan yang mengisi waktu kerjanya dengan duduk-duduk, mengobrol, izin keluar disaat jam kerja, datang kerja tidak tepat waktu sehingga dari permasalahan tersebut berdampak pada kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu. Banyak juga karyawan yang tidak teliti dalam mengerjakan pekerjaan seperti gagalnya proyek pengaspalan jalan yang mengakibatkan jalan berlubang, serta tidak fokusnya karyawan dalam bekerja diasaat tidak ada atasan yang melakukan pengawasan, yang berdampak pada tidak tercapainya hasil kerja yang maksimal. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada karyawan PT Bangun Prima Abadi, yang dialami oleh karyawan seperti kemampuan karyawan yang kurang dalam pemanfaatan waktu dalam bekerja serta kurangnya ketelitian dalam bekerja.

Dampak dari menurunnya kinerja karyawan dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan kerja karyawan melalui data absensi sebagai berikut:

Tabel 1.1
Rekapulasi Data Absensi PT Bangun Prima Abadi
Periode Tahun 2020-2022

NO	TAHUN	CUTI	IZIN	SAKIT	ALFA	TERLAMBAT
1	2020	6	7	7	12	16
2	2021	9	6	11	18	23
3	2022	7	8	13	24	29

Sumber: Bagian HRD PT Bangun Prima Abadi

Untuk mengatasi masalah tersebut, perusahaan sebaiknya memperbaiki karakteristik individu karyawan pada PT Bangun Prima Abadi. Setiap manusia mempunyai perbedaan karakteristik individu antara satu dengan yang lainnya. Hal ini dikarenakan karakteristik individu dapat diukur dengan kemampuan, nilai, sikap, minat yang dibawa seseorang kedalam situasi kerja, Nur Hanifah (2019). Dalam PT Bangun Prima Abadi banyak karyawan yang tidak taat aturan seperti kurangnya kejujuran karyawan sehingga tidak dapat bekerja sama dengan tim, tidak tercapainya target kerja yang sudah ditetapkan perusahaan juga dikarenakan kemampuan karyawan PT Bangun Prima Abadi kurang bertanggung jawab terhadap perintah kerja dari atasan. Berbeda-bedanya karakteristik individu pada karyawan menimbulkan perselisihan antar karyawan. Hal ini akan menyebabkan komunikasi antar karyawan tidak berjalan dengan baik, misalnya karyawan yang pendiam dengan karyawan yang banyak berbicara. Akibatnya akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

Akan tetapi perusahaan memiliki aturan yang sudah ditetapkan, yang dapat dilihat dari gambar 1.1 sebagai berikut:

Gambar 1.1
Pakta integritas karyawan PT Bangun Prima Abadi

BPA **PT. BANGUN PRIMA ABADI**
 KONTRAKTOR & LEVERANSIR
 Jl. Lembah Merpati Km. 13 Kp. Sido Makmur Perum. Bukit Permata No. 17
 Tanjungpinang-Kepulauan Riau

PAKTA INTEGRITAS

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama :
 NIK :
 Jabatan :
 Alamat :
 Telp/HP :

Menyatakan bahwa Saya akan melaksanakan ketentuan sebagai berikut :

1. Bersedia melaksanakan tugas sebagai karyawan PT. Bangun Prima Abadi Tanjungpinang sesuai dengan Perjanjian Kerja dan Peraturan Perusahaan.
2. Bersedia disiplin kerja secara individu maupun tim.
3. Bersedia mengikuti aturan libur / cuti sesuai dengan Peraturan Perusahaan (kecuali keadaan *urgent*)
4. Bersedia melaksanakan perintah kerja yang patut dan layak dari atasan baik pekerjaan normal, target, dan *urgent*.
5. Tidak menggunakan fasilitas perusahaan untuk kepentingan pribadi.
6. Bersedia terhadap tanggung jawab dan resiko kerja.
7. Bersedia menjaga kerahasiaan perusahaan.

Demikian pernyataan ini saya buat, apabila dikemudian hari saya tidak memenuhi ketentuan diatas, saya bersedia menerima sanksi baik berupa teguran lisan, tertulis, penundaan kenaikan gaji dan promosi, pemberhentian sementara, pemberhentian permanen dan sanksi lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Yang membuat pernyataan,

Sumber: Bagian HRD PT Bangun Prima Abadi

Selain karakteristik individu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan suasana kerja dimana setiap karyawan melakukan aktivitas kerja setiap harinya dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang baik, nyaman dan memenuhi standar kelayakan kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Namun pada PT Bangun Prima Abadi terdapat sirkulasi udara yang kurang baik didalam maupun diluar ruangan kerja seperti panasnya udara dari proses pembuatan bahan pengaspalan, serta terdapat bau bauan yang tidak sedap seperti bau material aspal dan asap produksi

yang tercium sampai ke dalam ruangan kerja. Fasilitas pada PT Bangun Prima Abadi juga kurang mendukung seperti kurangnya jumlah mesin – mesin produksi pengaspalan dan kurangnya kendaraan yang digunakan untuk mengangkut bahan pengaspalan. Keadaan lingkungan kerja dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:

Gambar 1.2
Kondisi sirkulasi udara didalam ruang kerja



Sumber: Dokumen pribadi

Gambar 1.3
Kondisi fasilitas kerja



Sumber: Dokumen pribadi

Selain suasana tempat kerja yang nyaman, pemberian motivasi juga dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja. Motivasi kerja tidak hanya bersumber dari masing-masing individu seseorang saja, tetapi memerlukan perpaduan dari dorongan diri sendiri, atasan maupun lingkungan kerja. Menurut Ganyang (2018) motivasi merupakan salah satu aktivitas penting bagi perusahaan.

Karyawan yang termotivasi akan menyumbangkan berbagai keahlian dengan penuh rasa tanggung jawab tanpa unsur paksaan. Dengan adanya motivasi yang baik maka karyawan akan meningkatkan usaha yang lebih baik dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pada PT Bangun Prima Abadi memiliki tingkat motivasi yang rendah ditunjukkan melalui sikap tidak semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan juga tidak memiliki hubungan kerja yang baik dengan sesama rekan kerja maupun atasan dalam perusahaan sehingga konflik antar karyawan mengganggu aktivitas operasional yang bejalan. Hal ini dapat menjadi dampak turunnya kinerja karyawan PT Bangun Prima Abadi yang akan mengalami penyesosotan dan tidak memiliki satu capaian tujuan organisasi.

Dari latar belakang diatas menjadi alasan untuk melakukan penelitian dan pengujian terhadap pengaruh karakteristik individu, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini diharapkan menjadi pedoman perusahaan agar dapat mengidentifikaasi karakteristik individu pada masing-masing karyawannya, memperhatikan kondisi kerja dan juga meningkatkan pemberian motivasi kepada karyawan guna meningkatkan kinerjanya. Hal ini pula sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2019 Tentang Kesehatan Kerja. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bangun Prima Abadi”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, identifikasi masalah dan batasan masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bangun Prima Abadi?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bangun Prima Abadi?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bangun Prima Abadi?
4. Apakah karakteristik individu, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bangun Prima Abadi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dalam melakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bangun Prima Abadi.
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bangun Prima Abadi.
3. Untuk mengetahui motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bangun Prima Abadi.
4. Untuk mengetahui karakteristik individu, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bangun Prima Abadi.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

- a. Bagi penulis, diharapkan dapat pengetahuan pengetahuan dan pemahaman tentang pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan baik dari segi teori yang didapat maupun pelaksanaan di lapangan.
- b. Bagi perusahaan, diharapkan bisa memberikan masukan bagi mahaem perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui aspek karakteristik individu karyawannya, lingkungan kerja maupun dari motivasinya.
- c. Bagi pihak lain, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk menambah pengetahuan sekaligus untuk bahan perbandingan penelitian yang serupa dan memberikan sumbangan pemikiran dalam bidang MSDM khususnya dalam penelitian pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan yang berarti khususnya bagi karyawan PT Bangun Prima Abadi.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk para Dosen dan akademis pada studi manajemen sumber daya manusia.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini terbagi menjadi 3 (tiga) bab, adapun penulisan sistematika penulisan proposal ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini merupakan gambaran umum tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, sistematika penulisan

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini dijelaskan tentang tinjauan teori, kerangka pemikiran, hipotesis, penelitian terdahulu

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, teknik pengelolaan data, teknik analisis data dan jadwal penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Meliputi gambaran objek penelitian, penyajian data, dan analisis hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini penulis menguraikan kesimpulan dan saran mengenai penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu. Firmansyah (2018).

Menurut Afandi,P (2018) manajemen adalah proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Proses tersebut dapat menentukan pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditentukan dengan pemanfaatan Sumber Daya Manusia (SDM) dan sumber-sumber daya lainnya untuk mencapai hasil lebih yang efisien dan efektif.

Manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja bersama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya, Sarinah dan Mardalena (2017) pengertian manajemen menurut Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan Sumber Daya Manusia (SDM) dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Dari beberapa definisi manajemen diatas, dapat disimpulkan manajemen adalah aktivitas atau proses perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan

pengawasan untuk mencapai tujuan visi misi bersama yang efektif dan efisien bagi organisasi.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Menurut Amirullah (2015) fungsi manajemen dibagi menjadi empat, yaitu:

1. Perencanaan

Perencanaan merupakan proses pembentukan dan penentuan sasaran serta tujuan yang ingin dicapai dengan kesepakatan bersama melalui langkahlangkah strategis guna mencapai visi dan misi yang ada. Melalui sebuah perencanaan, seorang manajer mendapatkan gambaran yang diinginkan untuk melaksanakan proses tersebut.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan proses koordinasi terhadap setiap sumber daya berupa individu ataupun kelompok untuk menerapkan perencanaan yang telah di buat, mengkoordinasikan setiap individu atau kelompok terhadap kegiatan-kegiatan yang telah disepakati.

3. Pengarahan

Pengarahan merupakan proses untuk memberikan motivasi dan arahan kepada karyawan untuk menjaga semangat kerja mereka dan juga dapat melaksanakan kegiatan tersebut secara efisien dan efektif agar dapat mengurangi kendala *human error* yang sering terjadi.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan pengawasan kegiatan untuk menjaga kesesuaian kegiatan dengan visi dan misi yang telah disepakati, dan juga menjaga kualitas atau standar pada kinerja karyawan untuk dilakukan tindakan koreksi jika dibutuhkan.

2.1.1.3 Unsur-Unsur Manajemen

Unsur manajemen dalam pelaksanaannya saling berkaitan erat atau sama lainnya, masing-masing factor tidak bisa dipisahkan. Adapun unsur-unsur manajemen antara lain yakni, Hasibuan (2017) :

1. *Man* (manusia)

Unsur manajemen yang paling vital adalah sumber daya manusia, manusia yang membuat perencanaan dalam proses untuk mencapai tujuan tersebut.

2. *Money* (uang)

Perusahaan dalam menjalankan aktivitas sehari-hari tidak akan bisa terlepas dari biaya yang diukur dengan uang. Dengan ketersediaan uang atau dana yang memadai maka manajemen perusahaan akan leluasa melakukan sejumlah efisiensi untuk mencapai tujuan akhir.

3. *Materials* (bahan)

Ketersediaan bahan baku akan material sangat vital dalam proses produksi. Tanpa bahan baku perusahaan manufaktur tidak bisa mengolah sesuatu untuk dijual.

4. *Machines* (mesin)

Untuk mengolah bahan baku menjadi barang dibutuhkan seperangkat mesin dan peralatan kerja. Dengan adanya mesin maka waktu yang dibutuhkan dalam proses produksi akan cepat dan efisien.

5. *Methods* (metode)

Dalam menerapkan manajemen untuk mengelola sejumlah unsur-unsur di atas dibutuhkan metode atau *standard operational procedure* yang baku, gunanya agar tujuan perusahaan berjalan sesuai dengan visi dan misi yang ditetapkan.

6. *Market* (pasar)

Konsumen atau pasar merupakan elemen yang sangat penting, tanpa permintaan maka proses produksi akan berhenti dan segala aktivitas perusahaan akan vakum.

2.1.1.4 Bidang-Bidang Manajemen

Menurut Hasibuan (2017) ada beberapa bidang-bidang manajemen antara lain yakni :

1. Manajemen operasional, adalah seluruh aktivitas untuk mengatur dan mengkoordinir factor produksi secara efektif dan efisien dan dapat menambah nilai dan *benefit* dari produk dan jasa yang dihasilkan.
2. Manajemen pemasaran, adalah ilmu atau seni untuk menciptakan, memilih dan mempertahankan produksi perusahaan baik itu berupa barang dan jasa agar memperoleh nilai dipasaran.

3. Manajemen keuangan, adalah ilmu atau seni untuk mengatur dan mengelolah dana yang ada diperusahaan agar ketersediaan dana yang ada dapat digunakan untuk kebutuhan operasional perusahaan.
4. Manajemen sumber daya manusia, adalh ilmu atau seni untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

2.1.1.5 Pentingnya Manajemen

Setidaknya ada dua alasan utama mengapa manajemen itu penting, Firmansyah (2018) yaitu :

1. Untuk mencapai tujuan. Dengan mencapai tujuan dari perusahaan ataupun organisasi dapat tercapai.
2. Untuk menjaga keseimbangan diantara tujuan-tujuan yang saling bertentangan. Manajemen dapat menjaga keseimbangan antara tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan yang saling bertentangan dari pihak-pihak yang berkepentingan dalam perusahaan tersebut.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, Afandi,P (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi, Mangkunegara (2016).

Menurut Hamali,A,Y (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya, Hasibuan (2016).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan, Amirullah (2015).

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hamali,A,Y (2018) yaitu:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu menetapkan program

kekaryawanan ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

3. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepimimpinannya akan memberi arahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/atau penyempurnaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan kerja.

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Disatu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan dilain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusannya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaikbaiknya dalam mengelola karyawan akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Ada empat macam tujuan MSDM menurut Masram dalam Yusuf dan Maliki (2020) yakni (1) Tujuan Organisasional, (2) Tujuan Fungsional, (3) Tujuan Sosial, dan (4) Tujuan Personal.

1. Tujuan Organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan.

2. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk secara etis dan sosial memperoses terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negative terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

4. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam mencapai tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika para karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi.

2.1.3 Karakteristik Individu

2.1.3.1 Pengertian Karakteristik Individu

Karyawan disuatu perusahaan sebagai individu yang dihadapkan oleh aktivitas pekerjaan akan tampak perbedaan-perbedaan karakteristik individu pada masing-masing karyawan tersebut. Karakteristik individu tersebut dapat dilihat dari karyawan yang memberikan kemampuan, nilai, sikap dan minat mereka dalam organisasi agar suatu organisasi dapat memajukan eksistensinya.

Karakteristik individu ialah bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan, dan kemampuan yang berbeda satu sama lainnya, Nur Hanifah (2019).

Karakteristik individu merupakan suatu karakteristik yang memiliki ciri khas tertentu sehingga dapat menunjukkan adanya perbedaan ciri khas individu dengan individu yang lain. Karakteristik individu dapat dilihat dari kemampuan suatu karyawan mengatasi masalah yang ada, bagaimana karyawan memotivasi diri dan inisiatif untuk bekerja sama menyelesaikan masalah, Kridharta dan Rusdianti (2017).

Karakteristik individu adalah setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan berbeda satu sama lain, dan perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan orang lain berbeda pula meskipun bekerja di tempat yang sama, Mahayanti et al.,(2017). Sedangkan menurut Mad Damuri (2017) pengertian karakteristik individu adalah suatu sifat atau watak atau kepribadian yang khas dari seseorang.

Perbedaan yang membedakan satu sama lain baik dari segi kebutuhan persepsi kemampuan dan tujuan merupakan pengertian dari karakteristik individu. Dengan adanya perbedaan yang dibawa akan menyebabkan kepuasan individu yang berbeda sehingga mengakibatkan adanya perbandingan antar individu, Sihombing et al.,(2018).

Dari berbagai uraian yang membahas tentang karakteristik individu diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karakteristik individu merupakan sifat atau

watak seseorang terkait dengan hubungan karakter yang terdiri dari sikap, nilai, minat dan kemampuan yang berbeda pada setiap individu.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Karakteristik Individu

Menurut Robbins (2015) terdapat faktor-faktor karakteristik individu, yaitu:

a. Usia

Robbins (2015) menyatakan bahwa, semakin tua usia pegawai, makin tinggi komitmennya terhadap organisasi, hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia.

b. Jenis Kelamin

Manusia dibedakan berdasarkan jenis kelaminnya, yaitu pria dan wanita. Robbins (2015) menyatakan bahwa, 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 dari pada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses.

c. Status Pernikahan

Seseorang yang telah menikah merasa lebih mantap dengan pekerjaannya yang sekarang, hal ini dikarenakan bahwa mereka melihat sebagai jaminan untuk masa depannya. Karyawan yang menikah akan lebih sedikit

absensinya, tingkat perputaran tenaga kerja yang rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka dari pada rekan kerjanya yang masih bujangan atau lajang. Selain itu, karyawan yang telah menikah memiliki tanggungan yang lebih besar dibandingkan karyawan yang belum menikah. Sehingga dapat dikatakan status pernikahan dapat memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan, Robbins (2015).

d. Jumlah Tanggungan

Jumlah tanggungan merupakan banyaknya orang atau anggota keluarga yang ditanggung oleh seorang karyawan. Semakin banyak jumlah tanggungan seorang karyawan maka akan semakin besar tingkat ketergantungan terhadap perusahaan. Seorang yang memiliki tanggungan akan merasa bahwa pekerjaan mereka akan sangat berharga dan menjadi sangat penting, karena penghasilan yang diperoleh dari pekerjaan tersebut akan digunakan untuk menghidupi anggota keluarga yang menjadi tanggungan mereka. Hal ini mengakibatkan kemungkinan tingkat perputaran karyawan menjadi berkurang dan karyawan akan berusaha untuk mempertahankan atau meningkatkan produktivitas kerja mereka.

e. Pengalaman Kerja

Kreitner dan Kinicki (2016) menyatakan bahwa, masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya

kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan dan hasil, Kreitner dan Kinicki (2016).

2.1.3.3 Indikator Karakteristik Individu

Menurut Munandar (2017) menyatakan bahwa indikator dari karakteristik individu antara lain jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan status pernikahan.

Menurut Nur Hanifah (2019) terdapat empat indikator karakteristik individu, antara lain:

1. Kemampuan

Kemampuan adalah orang yang mampu untuk menampilkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik, misalnya seseorang yang dapat menyelesaikan tugas-tugas tanpa kesalahan dalam batas waktu yang telah ditentukan.

2. Nilai

Nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.

3. Sikap

Sikap adalah pernyataan evaluatif baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam penelitian ini

sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi.

4. Minat

Minat adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Minat orang terhadap jenis pekerjaan pun berbeda-beda.

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di sebuah perusahaan wajib diperhatikan oleh pihak perusahaan itu sendiri. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas pekerjaan. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan membuat karyawan bekerja secara optimal.

Menurut Fachrezi dan Khair (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas kerja.

Jacobis et al (2017) memiliki pandangan bahwa lingkungan kerja adalah suatu keadaan yang ada pada lokasi bekerja individu tersebut baik bersifat nonfisik atau fisik. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan suasana yang nyaman, tenang dan tentram. Apabila lingkungan yang ada memberikan kesan

yang baik tentu akan membawa pengaruh positif pada kinerja karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan teori Areros (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan menjalankan hubungan antar pihak. Pada suatu perusahaan, lingkungan kerja akan mempengaruhi setiap individu yang menjalankan pekerjaan secara keseharian

Lingkungan kerja yaitu semua yang menyeluruh meliputi sarana maupun perlengkapan kerja yang berada di area lingkungan karyawan yang sedang dalam bekerja dan dapat mempengaruhi karyawan pada saat sedang melakukan pekerjaannya tersebut. Lingkungan kerja dapat meliputi tempat para karyawan bekerja, perlengkapan pekerjaan, penerangan, ketenangan dan juga termasuk hubungan kerja antara karyawan yang berada ditempat kerja tersebut, Malau dan Wasiman (2020).

Defenisi dari lingkungan kerja merupakan alat atau bahan yang digunakan untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan baik secara kelompok maupun perseorangan, Pardede dan Kurniawan (2020). Lingkungan kerja terkait pada suasana tempat kerja yang terdapat didalamnya beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai hasil kinerja dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan tujuan organisasi.

Dari berbagai uraian yang membahas tentang lingkungan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang memiliki sejumlah kelompok atau individu yang sedang melakukan aktivitas pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan apa yang sudah ditetapkan.

2.1.4.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan yang mendukung bagi seluruh aktifitas kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan dan begitu sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman akan membuat karyawan merasa cepat bosan dan akhirnya menurunkan kinerja karyawan tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2017) bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) bagian yaitu : lingkungan tempat kerja atau lingkungan kerja fisik dan suasana kerja atau lingkungan non fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b. Lingkungan perantara atau disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horisonyal).

Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap oleh panca indra manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

2.1.4.3 Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik, Sedarmayanti (2017) adalah :

1. Penerangan/pencahayaan di tempat kerja

Penerangan dan pencahayaan sangat besar mamfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

2. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature yang berbeda.

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

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

5. Kebisingan di tempat kerja

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

6. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

7. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mrnggangu konsentrasi bekerja, dan baubauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8. Tata warna di tempat kerja

Menata di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaikbaiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi, hal ini dapat dimaklum karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

9. Dekorasi di tempat kerja

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

10. Musik di tempat kerja

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. oleh karena itu lagulagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan ditempat kerja.

11. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga kerja satuan petugas keamanan (SATPAM).

2.1.4.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Fachrezi dan Khair (2020) Indikator lingkungan kerja diantaranya adalah:

1. Fasilitas

Fasilitas yang memadai serta lengkap dan sesuai kebutuhan akan menghasilkan kerja yang lebih baik dan maksimal dan memudahkan kinerja para karyawan.

2. Kebisingan

Suara bising merupakan suara yang bunyinya sangat mengganggu karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat mengganggu konsentrasi kerja karyawan, sehingga kinerja karyawan menjadi tidak optimal.

3. Sirkulasi udara

Di tempat kerja Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

4. Hubungan kerja

Sikap yang bersahabat dan saling menghormati perlu dalam hubungan sesama rekan kerja untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dengan begitu para karyawan lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi karyawan.

2.1.5 Motivasi

2.1.5.1 Pengertian Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan unsur terpenting dalam diri manusia untuk mewujudkan keberhasilan dalam usaha maupun keberhasilan dalam pekerjaan.

Menurut Afandi,P (2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Ganyang (2018) motivasi karyawan merupakan salah satu aktifitas yang penting bagi perusahaan. Karyawan yang termotivasi akan menyumbangkan berbagai keahlian dengan penuh rasa tanggung jawab tanpa unsur paksaan.

Pamela dan Oloko (2015) motivasi adalah kunci dari keorganisasian yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.

Dari beberapa pengertian motivasi diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari diri seseorang maupun dari luar sehingga seseorang tersebut berkeinginan untuk mengadakan perubahan yang lebih baik dan menentukan arah tujuan yang hendak dicapai serta menentukan perbuatan apa yang harus dilakukan.

2.1.5.2 Teori Motivasi

Para ahli mengemukakan teori tentang motivasi kerja dari sudut pandang yang berbeda. Berikut ini beberapa teori motivasi kerja menurut Ganyang (2018):

1. Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow Seseorang berperilaku karena adanya dorongan kuat untuk memenuhi kebutuhan dasar. Dasar teori ini adalah:
 - a. Manusia adalah makhluk berkeinginan, mereka selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan manusia selalu muncul terus menerus dan hanya akan berenti jika sudah meninggal.
 - b. Suatu kebutuhan yang sudah terpuaskan tidak menjadi motivator bagi pelakunya. Hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator.
 - c. Kebutuhan manusia tersusun sebagai berikut:
 - a. Psikologis
Kebutuhan psikologis yang dimaksud seperti makan, minum, perlindungan fisik dan lain-lain. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat rendah atau kebututuhan dasar. Dimana setiap makhluk pasti memiliki kebutuhan ini.

b. Rasa Aman

Kebutuhan rasa aman ini seperti perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan aman dari lingkungan hidup. Tidak dalam arti fisik tetapi mental, psikologi dan intelektual.

c. Sosial atau Kasih Sayang

Jenis kebutuhan ini seperti kebutuhan diterima dalam kelompok, berinteraksi, mencintai dan dicintai.

d. Harga Diri atau Pengakuan

Kebutuhan ini seperti kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.

e. Aktualisasi Diri

Kebutuhan ini seperti kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dan memberikan penilaian atau kritik.

2. Teori Dua Faktor

Teori dua faktor ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Ada dua faktor yang menyebabkan rasa puas dan tidak puas, yaitu:

a. Faktor Pemeliharaan (*Maintenance Factors*)

Faktor Pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik, bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang. Faktor pemeliharaan meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status.

b. Faktor Pemotivasian (*Motivational Factors*)

Faktor Pemotivasian adalah hal-hal yang mendorong untuk berprestasi yang sifatnya intrinsik atau bersifat dalam diri seseorang. Faktor Pemotivasian meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab.

3. Teori X dan Y

Teori ini dikemukakan oleh Douglas Mc Gregor seorang guru besar di *Massachusetts Institute of Technology*. Teori ini didasarkan kepada asumsi bahwa manusia dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu kelompok teori X (teori tradisional) dan kelompok teori Y (teori demokrasi). Teori X menyatakan:

- a. Pada umumnya karyawan malas dan tidak suka bekerja.
- b. Karyawan tidak berambisi mencapai prestasi yang optimal dan menghindari tanggung jawab.
- c. Karyawan lebih senang dibimbing, diperintah dan diawasi dalam melaksanakan pekerjaannya.
- d. Karyawan lebih mementingkan dirinya sendiri dan tidak mepedulikan tujuan organisasi.

Memotivasi karyawan yang memiliki karakter teori X harus dilakukan dengan cara yang tegas, pengawasan ketat, dan dengan pemberian sanksi agar karyawan mau bekerja keras. Teori Y menyatakan:

- a. Pada umumnya karyawan rajin dan dapat menikmati pekerjaan.
- b. Karyawan berambisi untuk maju.
- c. Karyawan siap menerima tanggung jawab.

d. Karyawan kreatif dan inovatif menemukan berbagai metode untuk bekerja secara efektif dan efisien.

e. Karyawan selalu mengembangkan diri untuk mencapai sasaran perusahaan.

Memotivasi karyawan yang memiliki karakter teori Y sebaiknya melibatkan karyawan pada berbagai aktivitas perusahaan dan mengikut sertakan karyawan dengan diskusi dalam pengambilan keputusan.

4. Teori Harapan

Teori Harapan diungkapkan oleh Victor H. Vroom. Menurut teori ini jika seseorang menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu itu kuat, maka dia akan sangat terdorong untuk memperoleh sesuatu yang diinginkannya itu. Sebaliknya jika harapan untuk memperoleh sesuatu yang diinginkannya lemah, maka motivasi untuk berupaya mencapai sesuatu tersebut rendah juga.

Jika seorang pengusaha ingin membuka cabang perusahaan dalam waktu sesingkat mungkin, maka ia akan berusaha melakukan manajemen usaha secara profesional, lebih efisien dalam menggunakan waktu dan bahan baku, lebih efektif menjual produk dan gagasan, serta berinvestasi. Teori ERG (*Existence, Relatedness, and Growth*)

Teori ini dikemukakan oleh Clayton Alderfer. Seorang ahli dari *yale university*. Teori ini merupakan penyempurnaan dari teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow. Teori ini diyakini lebih mendekati keadaan sebenarnya berdasarkan fakta-fakta empiris. Alderfer mengemukakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan yang utama dalam teori ini, yaitu:

a. *Existence Needs* (kebutuhan eksistensi)

Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, bernafas, gaji, keamanan kondisi kerja. Kebutuhan ini jika dihubungkan dengan teori Hierarchy Maslow dianggap sebagai kebutuhan fisiologis dan kebutuhan keamanan.

b. *Relatedness Needs* (Kebutuhan Hubungan Sosial)

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja. Kebutuhan ini jika dihubungkan dengan teori Hierarchy Maslow dianggap sebagai kebutuhan sosial.

c. *Growth needs* (kebutuhan Pertumbuhan)

Kebutuhan untuk mengembangkan diri dan meningkatkan pribadi, hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

2.1.5.3 Tujuan Motivasi

Ganyang (2018) berpendapat bahwa motivasi kerja umumnya dilakukan oleh perusahaan dengan tujuan-tujuan sebagai berikut:

1. Meningkatkan semangat kerja dari setiap karyawan.
2. Meningkatkan kepuasan yang diterima oleh karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas setiap karyawan.
4. Meningkatkan loyalitas setiap karyawan terhadap perusahaan.
5. Meningkatkan partisipasi karyawan yang ada di perusahaan.
6. Meningkatkan tanggung jawab setiap karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

2.1.5.4 Faktor-faktor Motivasi

Menurut Suaminathan Dewi (2015) mengatakan bahwa motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh dua faktor yaitu:

1. Faktor Internal

Yaitu motivasi seseorang dipengaruhi oleh dalam diri seseorang, misalnya jika seorang karyawan yang ingin mendapatkan nilai yang memuaskan dalam penilaian kinerja akan mengarahkan keyakinan dan perilakunya sedemikian rupa sehingga memenuhi syarat dari penilaian kinerja yang telah ditentukan. Hal ini akan berhubungan dengan aspek-aspek atau kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk mencapai sebuah tujuan, misalnya aspek efikasi diri dan kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga memperoleh suatu keberhasilan.

2. Faktor Eksternal

Yaitu faktor yang berasal dari luar individu seperti factor kenaikan pangkat, penghargaan gaji, keadaan kerja, kebijakan perusahaan, serta pekerjaan yang mengandung tanggung jawab. Karyawan akan termotivasi apabila ada dukungan dari manajemen serta lingkungan kerja yang kondusif yang pada gilirannya berdampak pada kepuasan kerja.

2.1.5.5 Indikator Motivasi

Menurut Afandi,P (2018) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut :

1. Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

2. Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja disalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

3. Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

4. Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

5. Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja yaitu segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

6. Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

2.1.6 Kinerja

2.1.6.1 Pengertian Kinerja

Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang kinerjanya dapat memenuhi sasaran perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika, Afandi,P (2018).

Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja yang membawa pengaruh langsung kepada perusahaan. Kinerja berperan penting bagi suatu perusahaan dalam proses pencapaian target yang ditetapkan tersebut. Kompensasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja yang tinggi karena karyawan merasa terpenuhi keinginannya. Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja yaitu dalam segi pelatihan yang didapatkan, motivasi perusahaan, lingkungan kerja yang mendukung, hubungan sesama rekan dan atasan, Areros (2019).

Muhammad et al (2016) mendefinisikan bahwa kinerja karyawan merupakan kualitas dan kuantitas kerja yang ada pada karyawan suatu perusahaan, tugas utama yang ada pada diri karyawan yaitu menjalankan pekerjaannya sesuai dengan standar dan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Penilaian yang diberikan pada karyawan dapat dinilai dari wujud kerja yang dijalankan

Dengan adanya beberapa uraian diatas maka dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan yang dinilai

berdasarkan target atau tugas dijalankan. Kinerja karyawan yang baik akan sangat memberikan bantuan kepada perusahaan dalam mencapai target yang ditetapkan.

2.1.6.2 Faktor-Faktor Kinerja

Menurut Afandi,P (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
2. Kejelasan dan penerimaan seorang karyawan yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja, suatu kemauan dari karyawan untuk peningkatan kinerja karyawan.
4. Kompetensi, suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan.
5. Fasilitas kerja, sesuatu yang menunjang pekerjaan karyawan yang disediakan oleh perusahaan.
6. Budaya kerja, suatu kebiasaan yang ada di perusahaan dan dilakukan secara berulang-ulang.
7. Kepemimpinan, sikap memimpin untuk pengarahan dan pengendalian karyawan.
8. Disiplin kerja, sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di organisasi.

2.1.6.3 Tujuan Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam sebuah perusahaan. Menurut Mangkunegara (2016) adapun bagi para pegawai, tujuan pelaksanaan manajemen kinerja adalah:

- a. Membantu para pegawai untuk mengerti apa yang seharusnya mereka kerjakan dan mengapa hal tersebut dikerjakan serta memberikan kewenangan dalam mengambil keputusan.
- b. Memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru.
- c. Mengenali rintangan-rintangan peningkatan kinerja dan kebutuhan sumber daya yang memadai.
- d. Pegawai memperoleh pemahaman yang baik mengenai pekerjaan dan yang bertanggung jawab kerja mereka.
- e. Pegawai memperoleh pemahaman yang baik mengenai pekerjaan dan yang tanggung jawab kerja mereka.

2.1.6.4 Indikator-indikator Kinerja

Menurut Afandi,P (2018) indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

7. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8. Kejujuran

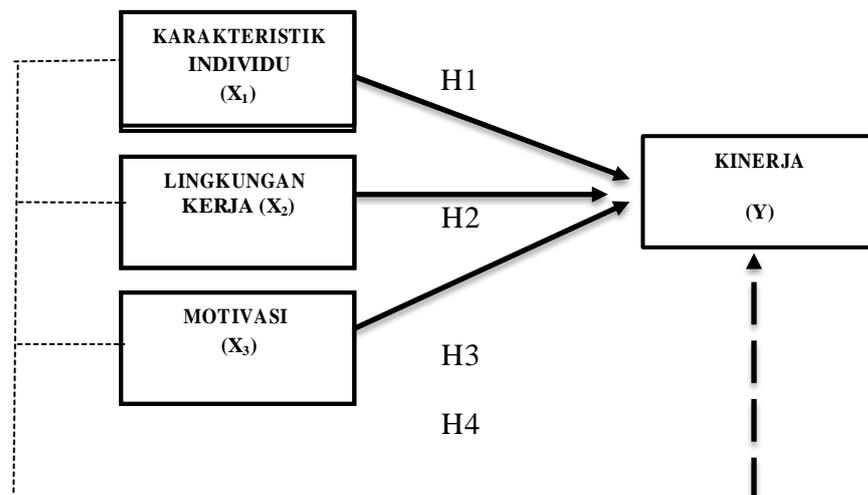
Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Data Prapenelitian (2023)

Keterangan :

—————> : Uji Parsial (T)

- - - - -> : Uji Simultan (F)

2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang dikemukakan, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Diduga terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT Bangun Prima Abadi.

H2: Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bangun Prima Abadi.

H3: Diduga terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bangun Prima Abadi.

H4: Diduga terdapat pengaruh karakteristik individu, lingkungan Kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bangun Prima Abadi.

2.4 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini penulis melihat pada penelitian terdahulu yang memiliki relevansi mengenai topik yang akan diteliti, berikut ini penelitian terdahulu yang memiliki relevansi dengan judul peneliti yaitu :

1. Nisakurohma dan Sunuharyo (2018) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Tigaraksa Satria Tbk Cabang Malang) pada penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Tigaraksa Satria Tbk. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data wawancara, kuesioner dan observasi. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Susanti, Rona Tanjung, Linayati Lestari, Erwin, Arianto (2021) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Media Kreasi Bangsa”. Penelitian ini

menggunakan metode kuantitatif. Bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara dan survei. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Suhartini (2019) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Bank Pengkreditan Rakyat Kabupaten Sukabumi” penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Bank Pengkreditan Rakyat Kabupaten Sukabumi. Teknik penggunaan data menggunakan survei, wawancara dan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Warizin (2017) dengan judul penelitian *“influence of individual characteristics and work environment on employee’s motivation and performance”*. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode observasi, kuesioner dan wawancara. Hasil dari penelitian ini menunjukkan karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Abdul Kholik Hidayah (2018) dengan judul *“the influence of individual characteristics, and leadership, through work motivation and job satisfaction on employee performance of east kalimantan forestry agency office”*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh karakteristik individu dan kepemimpinan melalui motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dinas kehutanan kalimantan timur. Penelitian ini menggunakan teknik analisis. Penelitian ini menggunakan pengumpulan data observasi, survei dan kuesioner. Hasil dari penelitian ini menunjukkan karakteristik individu dan kepemimpinan melalui motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas kehutanan kalimantan timur.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sinambela (2022) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menggunakan angka-angka dalam memproses data untuk menghasilkan informasi yang terstruktur. Karakteristik penelitian kuantitatif bertujuan untuk mendapatkan data yang menggambarkan karakteristik objek, peristiwa, atau situasi, Uma Sekaran dan Bougie (2017).

3.2 Jenis Data

3.2.1 Data Primer

Data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari survei yang dilakukan. Dimana survei ini dilakukan dengan membagikan kuesioner untuk mengetahui tanggapan responden mengenai variabel bebas Karakteristik Individu (X1), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi (X3) maupun variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh secara tidak langsung melalui buku bacaan yang terkait dengan variabel yang diteliti, data yang diperoleh dari internet, dan jurnal yang ada. Data sekunder didapatkan dari PT Bangun Prima Abadi.

3.3 Teknik pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini sangatlah penting, bisa juga dikatakan sebagai teknik untuk mendapatkan data-data yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti. Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis diantaranya :

- a. Penelitian kepustakaan. (*Library research*). Dalam penelitian ini pengumpulan data yang didapat dari berbagai sumber-sumber yang ada, yaitu jurnal, internet, dan buku untuk menunjang penelitian yang akan dilakukan.
- b. Penelitian Lapangan (*field research*). Penelitian lapangan dimaksudkan untuk mendapatkan data primer, yaitu dengan cara:

1. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan cara tanya jawab tentang gambaran umum instansi, visi dan misi instansi kepada pihak yang berhubungan dengan objek penelitian yang berlangsung secara lisan dengan bertatap muka.

2. Kuesioner

Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan memberikan kuisisioner kepada responden yang terkait dengan indikator yang ada pada penelitian penelitian berupa pernyataan-pernyataan, digunakan sebagai alat pengumpulan data yang nantinya akan dipakai sebagai pengujian hipotesis.

3. Survei

Survei merupakan teknik pengumpulan data melalui proses pengamatan dan pencatatan secara teliti serta sistematis terhadap objek yang telah diteliti.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi sangat berkenan dengan data dan merupakan totalitas semua nilai yang mungkin, baik hasil hitung maupun pengukuran kualitatif dan kuantitatif pada karakteristik tertentu mengenai objek penelitian. Menurut Istijanto (2015) populasi adalah sekelompok orang, kejadian sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu pada objek penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT Bangun Prima Abadi yang berjumlah 55 karyawan.

Tabel 3.1
Komposisi Jabatan Pada PT Bangun Prima Abadi

NO	Jabatan	Jumlah
1.	Direktur	1 Orang
2.	HRD	1 Orang
3.	Manajer Keuangan	1 Orang
4.	Manajer Proyek	1 Orang
5.	Manajer Camp	1 Orang
6.	Staf	11 Orang
7.	Mandor dan Pelaksana	4 Orang
8.	Kabag Produksi	1 Orang
9.	Kabag Bengkel	1 Orang
10.	Helper	33 Orang
TOTAL		55 orang

Sumber: Bagian HRD PT Bangun Prima Abadi

3.4.2 Sampel

Pengambilan sampel (*sampling*) adalah proses memiliki sejumlah elemen secukupnya dari populasi, sehingga penelitian terhadap sampel dan pemahaman tentang sifat atau karakteristiknya akan membuat kita menggeneralisasikan sifat atau karakteristik tersebut pada element populasi. Menurut Sugiyono (2016) teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Untuk menentukan besarnya sampel menurut Suharsimi (2016) apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya lebih akurat untuk mendapatkan sampel. Jika subjeknya lebih besar dari 100 maka dapat di ambil 1-15 % atau 20-25%. Didalam penelitian ini, teknik sampling jenuh digunakan sebagai sampel dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT Bangun Prima Abadi sebanyak 55 karyawan.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2016) definisi operasional adalah definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberi arti, atau menspesifikasikan kejelasan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut.

1. Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat.

2. Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Variabel terikat adalah variabel yang mempengaruhi karena adanya variabel-variabel bebas.

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Butir Pernyataan	Skala Pengukuran
Karakteristik Individu (X1)	Karakteristik individu ialah bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan, dan kemampuan yang berbeda satu sama lainnya, Nur Hanifah (2019).	a. Kemampuan b. Nilai c. Sikap d. Minat Nur Hanifah (2019).	1,2,3 4,5,6 7,8,9 10,11,12	<i>Likert</i>
Lingkungan Kerja (X2)	Menurut Fachrezi dan Khair (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas kerja.	a. Fasilitas b. Kebisingan c. Sirkulasi udara d. Hubungan kerja Fachrezi dan Khair (2020).	1,2,3 4,5,6 7,8,9 10,11,12	<i>Likert</i>
Motivasi (X3)	Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh	a. Balas jasa b. Kondisi kerja c. Pengakuan dari atasan d. Prestasi kerja e. Fasilitas kerja f. Pekerjaan itu sendiri Afandi,P (2018)	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10 11,12	<i>Likert</i>

	sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas Afandi,P (2018).			
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral/etika Afandi,P, (2018).	<ul style="list-style-type: none"> a. Kuantitas hasil kerja b. Kualitas hasil kerja c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas d. Disiplin kerja e. Inisiatif f. Ketelitian g. Kepemimpinan h. Kejujuran i. Kreativitas Afandi,P (2018)	<ul style="list-style-type: none"> 1,2 3,4 5,6 7,8 9,10 11,12 13,14 15,16 17,18 	Likert

Sumber : Data Pra penelitian (2023)

3.6 Teknik Pengolahan dan Teknik Analisis Data

3.6.1 Teknik Pengolahan Data

Menurut Sugiyono (2014) data yang diolah merupakan data *primer*, data primer yang didapat dari penyebaran kuesioner kepada seluruh jawaban responden. Kemudian data mentah tersebut diolah sehingga menjadi data valid dengan menggunakan program *SPSS versi 25*. Setelah itu, data tersebut kemudian diolah dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. *Editing*, merupakan proses-proses pengecekan dan penyesuaian yang diperoleh terhadap data penelitian untuk memudahkan proses pemberian kode dan pemrosesan data dengan teknik statistik
2. *Coding*, merupakan kegiatan pemberian tanda berupa angka pada jawaban dari kuesioner untuk kemudian dikelompokkan ke dalam kategori yang sama. Dengan tujuan menyederhanakan jawaban yang telah didapat dari responden.
3. *Tabulating*, yaitu menyajikan data-data yang diperoleh dalam tabel, sehingga diharapkan pembaca dapat melihat hasil penelitian dengan jelas. Setelah proses tabulating dilakukan, kemudian data diolah dengan bantuan program SPSS versi 25.
4. *Scoring*, yaitu mengubah data yang bersifat kualitatif ke dalam kuantitatif. Pemberian skor ini digunakan sistem skala likert, yaitu dengan ketentuan sebagai berikut :

Tabel 3.3
Skala Likert

No.	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

3.6.2 Teknik Analisis Data

Proses yang sangat penting dalam suatu penilaian kuantitatif yaitu teknik analisis data. Teknik analisis data merupakan cara untuk menjawab apakah variabel penelitian ini dapat berpengaruh atau tidak. Menurut Sugiyono (2014) Tujuan teknik analisis data adalah untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari jumlah data yang terkumpul. Terkait dengan sifat penelitian yang digunakan yaitu menggunakan penelitian kuantitatif yang berbentuk pendekatan asosiatif (untuk mengetahui hubungan antara variabel dengan variabel yang lainnya).

3.6.2.1 Uji Kualitas Data

3.6.2.1.1 Uji Validitas

Menurut Priyatno (2016) uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah setiap pernyataan yang dilontarkan atau diberikan sudah tepat atau cermat, atau dalam arti kata lainnya pernyataan yang diberikan sudah layak digunakan dalam suatu penelitian. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Bivariate pearson (korelasi pearson product moment)* analisis ini digunakan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5% dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

X = Skor pertanyaan

Y = Skor total

N = Jumlah sampel

Suatu variabel dikatakan valid apabila variabel tersebut memberikan nilai signifikan < 5 % atau 0,05. Kriteria pengujian pengujian adalah sebagai berikut :

- a. Jika $r_{\text{Hitung}} > r_{\text{table}}$ (dengan sig. 0,05) maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- b. Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{table}}$ (dengan sig. 0,05) maka instrument atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.6.2.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2016) uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Kuesioner dapat dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* dari masing-masing variabel > 0,60. Untuk menguji reliabilitas maka dapat digunakan rumus *alpha* sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan:

α = koefisien reliabilitas

r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel

k = jumlah variabel bebas dalam persamaan

3.6.2.2 Uji Asumsi Klasik

3.6.2.2.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018), uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk mendeteksi normalitas distribusi data adalah dengan menggunakan uji statistik *Kolmogorov-smirnov (K-S)*. Menurut Ghozali (2018) kriteria pengujian sebagai berikut :

- a. Jika signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.
- b. Jika signifikansi kurang dari $0,05$, maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

3.6.2.2.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2014) Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Pengujian multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat *variance inflation factor (VIF)* dan korelasi diantara variabel independen. Jika nilai $VIF < 10$ atau nilai *tolerance* $> 0,10$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

3.6.2.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2014) uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual suatu

pengamatan ke pengamatan lain, dilakukan dengan menggunakan analisis grafik *scatterplot*. Jika titik-titik yang terbentuk menyebar secara acak baik diatas atau dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada model yang digunakan.

3.6.2.3 Uji Analisis Data

3.6.2.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Priyatno (2016) Analisis Regresi Linear Berganda adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen dan memprediksi variabel depeden terhadap satu variabel idependen. Dalam regresi linear berganda terdapat asumsi klasik yang harus dipenuhi, yaitu dengan residual terdistribusi normal, tidak adanya multikolinearitas, tidak adanya heteroskadastisitas pada model regresi penelitian ini. Persamaan regresi linear berganda dengan tiga variabel independen adalah sebagai berikut :

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

Keterangan:

Y = variabel dependen (kinerja karyawan)

a = Konstanta

X₁ = variabel karateristik indnividu

X₂ = variabel lingkungan kerja

X₃ = variabel motivasi

b₁ = koefisien regresi variabel karakteristik individu

b₂ = koefisien regresi variabel lingkungan kerja

b_3 = koefisien regresi variabel motivasi

3.6.2.4 Uji Hipotesis

3.6.2.4.1 Uji t (Persial)

Menurut Priyatno (2016) uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya antara variabel pengaruh karakteristik individu, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Bangun Prima Abadi. Rumusnya adalah :

$$t = \frac{b_i}{Se(b_i)}$$

Keterangan:

t = test signifikan dengan angka korelasi

b_i = koefisien regresi

$Se(b_i)$ = *standard error* dari koefisien korelasi

Formulasi hipotesis uji t:

1. Level of significane 5% (uji 2 sisi, 5% : 2 = 2,5% atau 0.025)
2. Pengambilan keputusan
 - a. Jika $t_{tabel} > t_{hitung}$: H_0 diterima, berarti tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat;
 - b. Jika $t_{tabel} < t_{hitung}$: H_0 ditolak, berarti ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.6.2.4.2 Uji f (Simultan)

Menurut Priyatno (2016) Uji f atau koefisien regresi secara bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama (simultan) keseluruhan dari variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel X_1 , X_2 dan X_3 secara simultan terhadap variabel Y. Rumus yang digunakan:

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

Keterangan:

F = pengujian secara simultan

R^2 = koefisien determinasi

k = banyaknya variabel

n = banyaknya sampel

Formulasi hipotesis uji F:

1. Pengambilan keputusan:
 - a. Jika $f_{tabel} > t_{hitung}$: H_0 diterima, berarti tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
 - b. Jika $f_{tabel} < t_{hitung}$: H_0 ditolak, berarti ada pengaruh secara simultan antar variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.6.2.4.3 Uji Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2014) Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang

ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R^2) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika variabel independen lebih dari satu maka sebaiknya menggunakan nilai *Adjusted R Square* yang dihasilkan pada saat menguji menggunakan *software* SPSS versi 25.

3.7 Jadwal Penelitian

No.	Nama Kegiatan	Bulan						
		Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	November
1	Penerimaan Judul							
2	Perizinan Penelitian							
3	Penyusunan Proposal							
4	Seminar Proposal							
5	Pengumpulan Data							
6	Pengolahan Data							
7	Sidang Skripsi							

Sumber : Peneliti (2023)

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep dan Indikator* (Cet 1). Zanafa Publishing.
- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 287–298.
- Amirullah. (2015). *Pengantar manajemen : fungsi-proses-pengendalian* (Cet. 1). Mitra Wacana Media.
- Areros, W. A. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. MNS (Multi Nabati Sulawesi) Bitung. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 72. <https://doi.org/10.35797/jab.9.1.2019.23559.72-81>
- Duwi Priyatno. (2016). *Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS*. Gava Media.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 3(2), 130–142. <https://doi.org/10.30743/jmb.v3i2.4266>
- Firmansyah. (2018). *Pengantar Manajemen*. Deepublish.
- Gyang. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. Penerbit In MEDIA.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Hamali, A ,Y. (2018). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia : strategi mengelola karyawan* (cetakan ke). CAPS (Center For Academic Publishing Server).
- Hidayah, A. K. (2018). The influence of individual characteristics, and leadership, through work motivation and job satisfaction on employee performance of East Kalimantan forestry agency office. *International Journal of Accounting, Finance, and Economics*, 1(1), 1–14. <https://journal.stkipsingkawang.ac.id/index.php/IJAFE/article/view/599>
- Indriansyah, A. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Multi Data Palembang. *Mbia*, 17(2), 23–33. <https://doi.org/10.33557/mbia.v17i2.342>
- Istijanto. (2015). *Riset Sumber Daya Manusia* (A. Purwanto (Ed.); Cetakan ke). PT Gramedia Pustaka Utama.
- Jacobis, V. G., Kojo, C., & Wenas, S. R. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 2015–2022. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16485>
- Kridharta, D., & Rusdianti, E. (2017). Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 10(3), 60–76.
- Mahayanti, I. G. A. K., Ayu, A. A., & Sriathi. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu. *E Journal Manajemen Unud*, 6(4), 2253–2279. <https://media.neliti.com/media/publications/283945-karakteristik-biografis-dan-pengaruhnya-83b4ce23.pdf>
- Malau, & Wasiman. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sansyu Precision Batam. *Jurnal Rekaman*, 4(2), 487–498.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan 14). PT. Remaja RosdaKarya.
- Muhammad, S. R., Adolfina, & Lumintang, G. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado The Influence of Work Environment, Compensation and Workload on the Performance of Employees in Dipenda Manado. *Jurnal EMBA*, 4(1), 45–055. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/11558>
- Munandar. (2017). *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap kinerja Karyawan Pada PT Pertamina Cabang Denpasar*. 10(1). <https://doi.org/10.21608/pshj.2022.250026>
- Nisakurohma, A. H., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Tigaraksa Satria Tbk Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(3), 109–115.
- Nur Hanifah. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Twisting Pada PT. Dewa Sutratex II Cimahi. *MUTLAQAH: Jurnal Kajian Ekonomi Syariah*, 192–199.
- Pamela, & Oloko. (2015). *Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County*. 5(2), 87–103.
- Pardede, & Kurniawan. (2020). *Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 4(2), 303–315. <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/12157>
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2019 Tentang Kesehatan Kerja. (2019). *Pemerintah RI*, 24. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/128642/pp-no-88-tahun-2019>
- Sarinah, & Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Deepublish.
- Sedarmayanti. (2017). *Pencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Perja*. Refika Aditama.
- Sihombing, E. P., Sendow, G. M., Uhing, Y., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu Karakteristik Pekerjaan dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2858–2867.

- Sinambela. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Monalisa (Ed.); Cetakan ke). PT Rajagrafindo Persada.
- Suaminathan, Dewi, P. E. P., & Dewi, I. G. A. M. (2015). Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 9(1), 15–25.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. PT Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2016). *Prosedur penelitian: suatu pendekatan praktik* (Ed. Rev. V). Rineka Cipta.
- Suhartini, S. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Kabupaten Sukabumi. *Sains Manajemen*, 4(2)
- Susanti, E. N., Tanjung, R., Lestari, L., Ashari, E., & Arianto, D. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Effect of Work Environment and Motivation on Employee Performance*.10(November), 608–618.
<https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms>
- Tambingon, C. K., & Tewal, B. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4610–4619.
- Uma Sekaran, & Bougie, R. (2017). *Metode penelitian untuk bisnis* (Ed. 6). Salemba Empat.
- Warizin, H. (2017). Influence of individual characteristics and work environment on employee's motivation and performance. *Journal of Administrative and Business Studies*, 3(5), 212–220.
<https://doi.org/10.20474/jabs-3.5.1>
- Yusuf, F. A., & Maliki, B. I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Fungsional Teoritis dan Aplikatif* (E. Tiur (Ed.); Ed.1). RajawaliPers.



IDENTITAS DIRI

Nama : Saipul Jaya
Jenis Kelamin : Laki - Laki
Tempat/Tanggal lahir : Kp.Bugis 8 April 1997
Kewarganegaraan : Indonesia
Umur : 26 tahun
Alamat : Kp. Bugis GG Harapan I
Agama : Islam
Email : saipuljy847@gmail.com

RIWAYAT PENDIDIKAN

Pendidikan	Nama Sekolah	Tahun
SD	SD Negeri 005 Tanjungpinang	2009
SMP	SMP Negeri 12 Tanjungpinang	2012
SMA	SMA Negeri 6 Tanjungpinang	2015
Kuliah	STIE Pembangunan Tanjungpinang	2023