



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, KOMUNIKASI DAN
KOMPETENSI SERTA KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK
CABANG JEMBER**

SKRIPSI

*Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana S-1 Ekonomi
pada Minat Studi Manajemen Program Studi Manajemen*

Diajukan Oleh:

Dian Fardiati
NIM 19104521

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA JEMBER**

2023



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, KOMUNIKASI DAN
KOMPETENSI SERTA KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK
CABANG JEMBER**

SKRIPSI

*Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana S-1 Ekonomi
pada Minat Studi Manajemen Program Studi Manajemen*

Diajukan Oleh:

Dian Fardiati
NIM 19104521

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA JEMBER**

2023

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA**

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, KOMUNIKASI DAN
KOMPETENSI SERTA KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK CABANG JEMBER

Nama : Dian Fardiati
NIM : 19104521
Program Studi : Manajemen
Minat Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Oleh

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Asisten



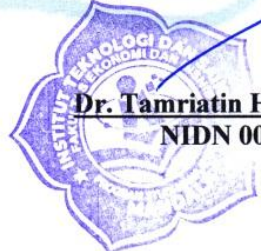
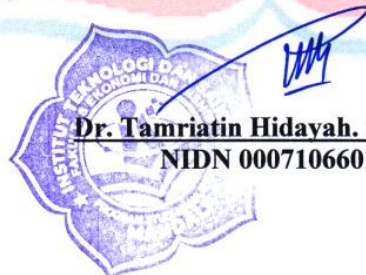
Dr. Agustin. HP., MM
NIDN 0717086201



Hayatul Maspufah. SP., MM
NIDN 0713076903

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Tamriatin Hidayah. SE., MP
NIDN 0007106601

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA**

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, KOMUNIKASI DAN
KOMPETENSI SERTA KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK CABANG JEMBER

Telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Skripsi pada:

Hari/Tanggal : Jumat, 23 Juni 2023
Jam : 12.30 – 14.00
Tempat : Ruang Sidang

Disetujui oleh Tim Penguji Skripsi

Drs. Muhaimin Dimiyati, M.Si
Ketua Tim Penguji

(.....)

Dr. Agustin. HP., MM
Sekertaris Tim Penguji

(.....)

Hayatul Maspufah. SP., MM
Anggota Tim Penguji

(.....)

Mengetahui

Ketua

Dekan

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. Tamriatin Hidayah. SE., MP
NIDN 0007106601

Dr. Muhammad Firdaus. S.P., M.M., MP
NIDN 0008077101

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dian Fardiati
NIM : 19104521
Program Studi : Manajemen
Minat Studi : Manajemen Bisnis

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi dengan judul: PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, KOMUNIKASI DAN KOMPETENSI SERTA KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK CABANG JEMBER, merupakan hasil karya ilmiah yang saya buat sendiri.

Apabila terbukti pernyataan saya ini tidak benar maka saya siap menanggung resiko dibatakannya skripsi yang telah saya buat.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan sejujurnya.

Jember, 12 Mei 2023

Yang membuat pernyataan,



Dian Fardiati

MOTTO

“Orang lain gak akan bisa paham struggle dan masa sulitnya kita yang mereka ingin tau hanya bagian succes stories nya. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun tidak ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita di masa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini, tetap berjuang ya.”

“ Allah SWT tidak akan membebani seorang hamba melainkan sesuai kemampuannya.”

(Qs. Al-Baqarah: 286)

“Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras. Tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan. Dan tidak ada kemudahan tanpa doa.”

– Ridwan Kamil

KATA PENGANTAR

Teriring salam dan doa kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya kepada kita semua dalam menjalankan aktivitas sehari-hari, sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan sebagai salah satu syarat untuk mencapai derajat Sarjana S1 Ekonomi pada Minat Studi Manajemen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Teknologi dan Sains Mandala Jember.

Penulis menyadari penelitian ini masih jauh dari sempurna dan semua itu tidak lepas dari kodrat manusia, penulis yang selalu mempunyai kesalahan dan kekurangan akibat keterbatasan pengetahuan serta pengalaman. Terdapat banyak pihak yang memberikan bantuan moril dan materil baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian skripsi ini. Oleh karena itu melalui kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus kepada:

1. Bapak Dr. Suwignyo Widagdo. S.E., MM., MP selaku Rektor Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Institut Teknologi dan Sains Mandala Jember.
2. Bapak Dr. Muhammad Firdaus, S.P.,M.M.,MP selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Institut Teknologi dan Sains Mandala Jember.
3. Dr.Tamriatin Hidayah. SE., MP selaku ketua prodi manajemen ITS Mandala Jember
4. Dr. Agustin. HP., MM selaku Dosen Pembimbing Utama dan Hayatul Maspuhah. SP., MM selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah meluangkan waktunya dan bersedia membimbing penulis dengan dengan

penuh kesabaran sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Ayah dan Mama yang selalu mendoakan dan memberi motivasi semangat, semoga engkau bangga dengan anakmu ini.
6. Pak Yoga yang sudah mendukung dan menemani saya dari awal kuliah sampai terselesaikan skripsi ini.
7. Segenap dosen ITS Mandala yang telah memberi pengalaman dan bekal ilmu.
8. Teman-teman seperjuangan manajemen 2019 ITS Mandala semuanya terima kasih banyak atas kerja samanya selama ini.

Akhirnya kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu semoga Allah SWT melimpahkan rahmat, ridho dan hidayahNya atas segala amal baiknya. Terlebih bagi umatnya yang sedang menuntut ilmu bermanfaat.

Demikian yang penulis dapat sampaikan, semoga bermanfaat dan menambah pengetahuan para pembaca. Penulis juga mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi kesempurnaan penulisan skripsi ini. Sekian dari penulis, semoga bisa bermanfaat bagi semuanya khususnya bagi penulis.

Jember. 12 Mei 2023

Penulis

Dian Fardiati

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUT	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.5 Batasan Masalah	11

BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan	12
2.2 Kajian Teori	27
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	27
2.2.2 Lingkungan Kerja Fisik	32
2.2.3 Komunikasi	38
2.2.4 Kompetensi	42
2.2.5 Karakteristik Individu	45
2.2.6 Kinerja Pegawai	49
2.3 Kerangka Konseptual	52
2.4 Hipotesis Penelitian	54
2.4.1 Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan	54
2.4.2 Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	55
2.4.3 Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan	56
2.4.4 Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan	56
2.4.5 Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi, Kompetensi serta Karakteristik Individu secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan	57
BAB III METODE PENELITIAN	59
3.1 Gambaran Objek Penelitian	59
3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian	72

3.2.1 Populasi	72
3.2.2 Sampel	73
3.3 Jenis Penelitian	73
3.4 Jenis Data	74
3.5 Identifikasi Variabel	74
3.5.1 Variabel Independen/Bebas	74
3.5.2 Variabel Dependen/Terikat	75
3.6 Definisi Operasional Variabel	75
3.6.1 Lingkungan Kerja Fisik (X_1)	75
3.6.2 Komunikasi (X_2)	76
3.6.3 Kompetensi (X_3)	76
3.6.4 Karakteristik Individu (X_4)	76
3.6.5 Kinerja Pegawai (Y)	77
3.7 Metode Pengumpulan Data	79
3.8 Teknik Analisis Data	81
3.8.1 Uji Statistik Deskriptif	81
3.8.2 Uji Instrumen Data	81
3.8.3 Uji Asumsi Klasik	83
3.8.4 Analisis Regresi Linier Berganda	85
3.8.5 Koefisien Determinasi (R^2)	86
3.8.6 Uji Hipotesis	86
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	88

4.1 Hasil Penelitian	88
4.1.1 Diskripsi Statistik Responden	88
4.1.2 Deskriptif Variabel Penelitian.....	92
4.2 Analisis Hasil Penelitian	99
4.2.1 Pengujian Instrumen Data	99
4.2.2 Pengujian Asumsi Klasik	101
4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda	105
4.2.4 Koefisien Determinasi	107
4.2.5 Pengujian Hipotesis	108
4.3 Interpretasi	113
4.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan	113
4.3.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	115
4.3.3 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan	117
4.3.4 Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan	119
4.3.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi, Kompetensi dan Karakteristik Individu Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan	121
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	123

5.1 Simpulan	123
5.2 Implikasi	123
5.3 Saran	124

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1: Kinerja Karyawan Bagian <i>Office</i> Tahun 2022	8
Tabel 2.1: Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3.1: Operasional Variabel	78
Tabel 4.1: Responden Menurut Usia	88
Tabel 4.2: Responden Menurut Jenis Kelamin	89
Tabel 4.3: Responden Menurut Status Pernikahan	89
Tabel 4.4: Responden Menurut Divisi	90
Tabel 4.5: Responden Menurut Tingkat Pendidikan	90
Tabel 4.6: Responden Menurut Jarak Rumah ke Kantor	91
Tabel 4.7: Responden Menurut Lama Bekerja	91
Tabel 4.8: Nilai Skor	94
Tabel 4.9: Frekuensi Pernyataan Responden terhadap Lingkungan Kerja Fisik.....	94
Tabel 4.10: Frekuensi Pernyataan Responden terhadap Komunikasi	95
Tabel 4.11: Frekuensi Pernyataan Responden terhadap Kompetensi	96
Tabel 4.12: Frekuensi Pernyataan Responden terhadap Karakteristik Individu	97
Tabel 4.13: Frekuensi Pernyataan Responden terhadap Kinerja Karyawan	98

Tabel 4.14: Hasil Pengujian Validitas	100
Tabel 4.15: Hasil Pengujian Reliabilitas	101
Tabel 4.16: Hasil Uji Kolmogrov Smirnov	103
Tabel 4.17: Hasil Uji Multikolinearitas	104
Tabel 4.18: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	105
Tabel 4.19: Hasil Uji Koefisien Determinasi	107
Tabel 4.20: Hasil Uji t	108
Tabel 4.21: Hasil Uji F	112

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1: Kerangka Konsep Penelitian	53
Gambar 3.1: Struktur Organisasi Bagian Office PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Jember	63
Gambar 4.1: Hasil Uji Normalitas	102
Gambar 4.2: Hasil Uji Heteroskedastisitas	105
Gambar 4.3: Kurva Hasil Uji t Lingkungan Kerja Fisik (X_1)	109
Gambar 4.4: Kurva Hasil Uji t Variabel Komunikasi (X_2)	109
Gambar 4.5: Kurva Hasil Uji t Variabel Kompetensi (X_3)	109
Gambar 4.6: Kurva Hasil Uji t Variabel Karakteristik Individu (X_4)	110
Gambar 4.7: Kurva Hasil Uji F	112

DAFTAR LAMPIRAN

- LAMPIRAN 1 : Pengantar Kuesioner
- LAMPIRAN 2 : Rekapitulasi Kuesioner
- LAMPIRAN 3 : Deskriptif Responden
- LAMPIRAN 4 : Deskriptif Variabel Penelitian
- LAMPIRAN 5 : Hasil Uji Validitas
- LAMPIRAN 6 : Hasil Uji Reliabilitas
- LAMPIRAN 7 : Hasil Uji Regresi Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik, dan Uji Hipotesis
- LAMPIRAN 8 : Tabel r Product Moment, Tabel Distribusi F, dan Tabel Distribusi t
- LAMPIRAN 9 : Dokumentasi Penelitian

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik, komunikasi dan kompetensi serta karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan alat bantu berupa observasi, wawancara dan kuesioner terhadap 93 responden dengan teknik sensus, yang bertujuan untuk mengetahui persepsi responden terhadap masing-masing variabel. Analisis yang digunakan meliputi uji instrumen data (uji validitas, dan uji reliabilitas), analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), dan uji hipotesis (uji F, uji t, koefisien determinasi). Dari hasil analisis menggunakan regresi dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja fisik, komunikasi, kompetensi dan karakteristik individu, semuanya berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dari uji t diperoleh hasil lingkungan kerja fisik, komunikasi, kompetensi dan karakteristik individu, semuanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: lingkungan kerja fisik, komunikasi, kompetensi, karakteristik individu, kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the physical work environment, communication and competence as well as individual characteristics on employee performance. In this study, data were collected using tools in the form of observation, interviews and questionnaires to 93 respondents using a census technique, which aims to determine respondents' perceptions of each variable. The analysis used includes data instrument tests (validity test and reliability test), multiple linear regression analysis, classic assumption test (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test), and hypothesis testing (F test, t test, coefficient of determination). From the results of the analysis using regression it can be seen that the physical work environment variables, communication, competence and individual characteristics, all have a positive effect on employee performance. From the t test, the results of the physical work environment, communication, competence and individual characteristics all have a significant effect on employee performance.

Keywords: *physical work environment, communication, competency, individual characteristics, employee performance*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi merupakan suatu sistem, yaitu rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang bekerja sama secara keseluruhan. Dimana setiap komponen merupakan sub sistem yang memiliki kekayaan sistem bagi dirinya. Terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Oleh karena itu organisasi harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusianya. Sudah kita ketahui bersama bahwa karyawan atau sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan sentral dalam mengembangkan dan mencapai sasaran-sasaran organisasi (perusahaan). Akan tetapi, keberadaan SDM yang hebat dan unggul malah bisa jadi bumerang bagi organisasi jika tidak disertai perencanaan dan pengendalian SDM sejak itu sendiri. Di sisi lain, harmoni dalam tata hubungan antar manusia baik antar sesama peserta organisasi maupun hubungan atasan bawahan juga menjadi hal penting untuk dimiliki organisasi mana pun terlebih lagi pada organisasi yang secara langsung dan disentifnya diterjemahkan ke dalam bentuk uang.. Manajemen sumberdaya manusia sangat berpotensi untuk terjadinya office politics yang penuh intrik, yang dapat mengganggu ketenangan kerja (Widodo, 2018:1).

Kemampuan kerja karyawan dibuktikan dari kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan yang bekerja sesuai dengan standart sehingga akan menghasilkan kinerja yang optima. Kinerja karyawan harus mendapat perhatian perusahaan, sebab menurunnya kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan (Mangkunegara, 2018:67).

Kinerja merupakan hasil kerja sumber daya yang akan mempengaruhi pertumbuhan dan kelangsungan hidup perusahaan. Kinerja yang tinggi akan membawa perusahaan memperoleh tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kerja karyawan seperti keahlian, manajemen yang bertanggung jawab, komunikasi serta pelatihan. Peningkatan kinerja akan menciptakan peluang bagi karyawan untuk mendapatkan gaji atau upah yang lebih tinggi, yang berarti akan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Peningkatan kinerja setiap individu karyawan dengan sendirinya juga akan meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Sedamaryanti, 2018:260).

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu bakat, pendidikan, pelatihan, lingkungan dan fasilitas, iklim kerja, gaji, bonus, interseleksi, motivasi, dan kemampuan hubungan industrial, teknologi manajemen, kesempatan berprestasi, dan keberadaan pekerjaan yang mereka

lakukan. Lingkungan kerja dalam hal ini fisik dan non fisik berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan yang dibina dalam perusahaan diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan, karena dengan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan fasilitas karyawan yang terpenuhi akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan optimal (Affandi, 2018:66).

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan kampus dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang akhirnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja kurang tenang, akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan situasi dan kondisi yang ada dalam lingkungan pekerjaan itu sendiri seperti perlakuan dari atasan dan rekan kerja, beban kerja, penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi dan lain sebagainya. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, sirkulasi yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan dapat bekerja secara lancar (Sutrisno, 2019:118).

Komunikasi memiliki peran yang penting di semua bidang, baik itu pada individu maupun dalam organisasi. Khususnya bagi organisasi pemerintah, komunikasi bermanfaat untuk membangun hubungan antara badan - badan dan dinas-dinas yang ada dalam organisasi tersebut. Dalam organisasi atau perusahaan komunikasi memiliki peran penting, terutama dalam membentuk organisasi yang efektif dan efisien. Komunikasi yang dibangun dalam organisasi hendaknya

dijalin dalam suatu hubungan yang baik. agar organisasi menjadi sehat ataupun komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan; atasan dengan atasan; bawahan dengan bawahan; bawahan dengan atasan. Dengan adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil. Oleh karena itu, komunikasi diharapkan efektif sesuai dengan tujuan organisasi yang direncanakan (Sutrisno, 2019:17).

Komunikasi merupakan unsur yang sangat penting bagi kehidupan. Manusia sebagai makhluk sosial acapkali melakukan kegiatan berkomunikasi. Berkomunikasi disini yaitu menjalin sebuah hubungan dengan sesama melalui komunikasi untuk berinteraksi dan bertukar informasi. Komunikasi adalah proses penyampaian informasi, gagasan, informasi, pikiran dan ide dari satu orang kepada orang lain. Dalam kehidupan organisasi, komunikasi menjadi sesuatu yang sangat penting karena komunikasi dapat meningkatkan saling pengertian antara karyawan dan atasan, meningkatkan kinerja (Wibowo 2017:165).

Komunikasi diperlukan agar karyawan mengetahui kewajiban dan tanggung jawabnya, hal ini berarti karyawan mengetahui posisinya dalam organisasi. Jadi mekanisme komunikasi dapat membuat keterpaduan perilaku setiap karyawan dalam kelompoknya, agar mencapai satu tujuan. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang terjadi tujuan perusahaan tercapai. Faktor komunikasi amat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena karyawan merasa tanggap atau menerima informasi secara jelas dan baik yang berhubungan dengan

pekerjaannya, maka akan berdampak pada prestasi yang akan membawa kemajuan bagi perusahaan. Cara penyampaian komunikasi yang kurang baik antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya dan antara sesama karyawan yang sama tingkatannya dapat menghambat kerja karyawan (Hamali, 2016:227).

Selain komunikasi, kompetensi juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, kinerja mempunyai hubungan dengan kompetensi. Kinerja merupakan fungsi dari kompetensi, sikap dan tindakan. Kompetensi merupakan karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif. Kompetensi secara objektif dapat diukur dan dikembangkan melalui supervise, manajemen kerja, dan program pengembangan sumber daya manusia. Kompetensi bukan sekedar pengetahuan dan ketrampilan. Kompetensi merupakan kemampuan khusus yang sangat kompleks. Apabila kompetensi, sikap, dan tindakan pegawai terhadap pekerjaannya tinggi, maka dapat diprediksikan bahwa perilakunya akan bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi (Moeheriono, 2014:3).

Usaha untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang di landasi atas keterampilan dan pengetahuan. Selama ini banyak perusahaan yang belum mempunyai karyawan dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas karyawan dan sulitnya mengukur kinerja karyawan. Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam

melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja karyawan dapat meningkat (Wibowo, 2017:27). Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang mampu untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan (Sutrisno, 2019:204).

Faktor lain yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan dalam suatu organisasi adalah karakteristik individu karyawan (*person characteristic*). Karakteristik individu merupakan perbedaan dari masing-masing karyawan yang dapat mempengaruhinya dalam berperilaku dan melakukan suatu pekerjaan. Dengan mengetahui perbedaan karakter individu, para manajer akan dapat menentukan tugas-tugas yang sesuai dengan karakternya sehingga peningkatan kinerja akan dapat dicapai. Secara signifikan kendala utama seseorang dalam melaksanakan pekerjaan berhubungan erat dengan karakteristik seseorang baik dari segi kemampuan dan keterampilan, masa kerja, pendidikan dan kebutuhan mereka. Karakteristik individu sangat menunjang seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dan akan memberikan kontribusi positif terhadap keberhasilan dan kelangsungan organisasi (Sedarmayanti, 2016:32).

Karakteristik individu merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakannya tertentu. Setiap individu memiliki karakteristik yang dieksplor atau dikembangkan masing-masing individu dalam menggali kemampuan yang ada untuk diaplikasikan kedalam suatu

pekerjaan yang sesuai. Perbedaan karakteristik individu dapat menerangkan penyebab berbedanya kinerja karyawan yang merupakan ciri (*characteristic*), tabiat (*character*), kebiasaan (*habit*) atau kepribadian (*personality*) yang membedakan seseorang dengan yang lain serta berkemampuan dalam mengarahkan tindakan seorang individu. Karakteristik individu yang berbeda-beda pada setiap individu menciptakan kontribusi kinerja yang berbeda juga pada perusahaan. Karyawan dengan karakteristik yang baik akan menjadikan karyawan tersebut lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaannya, sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi optimal dan sangat baik pengaruhnya bagi perusahaan. Begitu pun sebaliknya, karyawan dengan karakteristik yang buruk akan menghambat perusahaan dalam beroperasi dan berkembang. Perusahaan menyadari bahwa karyawan merupakan asset penting sehingga perusahaan perlu memperhatikan keberadaannya dengan memfasilitasi kebutuhan karyawan dalam bekerja (Bintoro dan Daryanto, 2017:109).

PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Jember merupakan salah satu cabang perusahaan yang dikelola oleh PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk yang bergerak pada bidang distribusi *consumer product*. PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Jember mengalami perkembangan yang cukup pesat, saat ini mampu menyerap karyawan yang cukup banyak. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Jember, kondisi yang ada menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang mempunyai kinerja yang rendah. Kinerja karyawan yang rendah masih terdapat pada setiap bulan

yang tentunya perlu diperhatikan, adapun penilaian kinerja dari karyawan bagian *office* PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Jember adalah sebagai berikut.

Tabel 1.1: Kinerja Karyawan Bagian *Office* Tahun 2022

No	Bulan	Kriteria				
		Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang	Kurang Sekali
1	Januari	-	83	8	2	-
2	Februari	1	89	3	-	-
3	Maret	-	84	8	1	-
4	April	-	79	11	3	-
5	Mei	1	86	4	2	-
6	Juni	-	85	5	3	-
7	Juli	-	87	2	4	-
8	Agustus	-	83	7	3	-
9	September	-	80	8	5	-
10	Oktober	1	76	10	6	-
11	November	-	84	4	5	-
12	Desember	-	82	6	5	-

Sumber: PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Jember

Berdasarkan tabel di atas mengenai tingkat kinerja karyawan bagian *office* PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Jember dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan mengalami fluktuasi tiap bulannya, hal ini lebih mengindikasikan adanya penurunan kinerja jika dilihat dari jumlah karyawan dengan kinerja kategori kurang pada karyawan bagian *office* PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Jember. Dengan memperhatikan tabel diatas, perlu diidentifikasi apakah penurunan kinerja karyawan tersebut ada keterkaitannya dengan faktor lingkungan kerja fisik, komunikasi, kompetensi dan karakteristik individu. Pada tabel tersebut juga menunjukkan bahwa tiap bulan kinerja yang dihasilkan menurun, dalam perjalanannya karyawan belum mampu bekerja sesuai harapan perusahaan yang akhirnya tidak tercapainya kinerja yang optimal.

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian ini dilakukan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Jember. Peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar tujuan yang diinginkan oleh perusahaan dapat direalisasikan dengan baik. Kinerja suatu perusahaan akan meningkat apabila terdapat kerjasama dan hubungan baik antara atasan dan bawahan. Dengan meningkatnya kinerja karyawan akan meningkatkan kinerja perusahaan. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, pokok permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian *office* PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Jember?
2. Apakah komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian *office* PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Jember?
3. Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian *office* PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Jember?
4. Apakah karakteristik individu berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian *office* PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Jember?
5. Apakah lingkungan kerja fisik, komunikasi dan kompetensi serta karakteristik individu berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian *office* PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian *office* PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Jember.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian *office* PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Jember.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian *office* PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Jember.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian *office* PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Jember.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik, komunikasi dan kompetensi serta karakteristik individu secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian *office* PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Jember diharapkan dapat berguna sebagai bahan pertimbangan evaluasi bagi perusahaan di masa mendatang.

2. Bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan, wawasan kepada penulis dan sebagai implementasi ilmu yang didapat di bangku kuliah serta untuk mengetahui kondisi kerja yang sesungguhnya.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan mengenai masalah yang dihadapi mahasiswa dalam meningkatkan keahlian dimana hal itu penting setelah terjun ke dunia kerja.

1.5 Batasan Masalah

1. Objek Penelitian

Responden penelitian ini dibatasi hanya pada karyawan bagian office PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Jember yang berjumlah 93 karyawan.

2. Periode Penelitian

Periode penelitian dilaksanakan mulai pada bulan Maret sampai dengan Juni 2023.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan

Berikut ini adalah beberapa penelitian yang digunakan sebagai referensi rujukan penelitian ini.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Susilo (2022) telah diterbitkan dalam Jurnal Manajemen, Organisasi, dan Bisnis, Volume 2 Nomer 2 Tahun 2022, dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mattel Indonesia”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja diperoleh nilai signifikan 0,000 dengan standar nilai signifikan 0,050, maka nilai $0,000 < 0,050$ yang berarti lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dijelaskan bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja signifikan atau berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan akan mempengaruhi tingkatnya kinerja karyawan. Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan perhitungan, sampel yang akan diambil adalah sebesar 75 karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik survei menggunakan kuesioner, analisis data menggunakan Regresi Berganda.
2. Penelitian oleh Christine, dkk (2021) dan telah diterbitkan dalam Jurnal Warta Dharmawangsa Volume 15, Nomer 1, Januari 2021, dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap

Kinerja Karyawan pada PT Abdy Centra Perabot”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Abdy Centra Perabot. Penelitian ini menggunakan rumus sampling jenuh. Dengan populasi sejumlah 73 orang dan 30 orang untuk melakukan pengujian pada perusahaan sejenis. Penelitian kuantitatif dipilih sebagai metode pengumpulan data. Analisa yang digunakan berupa metode analisa berganda, pengujian determinasi dan pengujian secara simultan test ($25,175 > 3,13$) dan partial test ($2,858 > 1,994$), ($3,450 > 1,994$) dan ($4,043 > 1,994$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja secara *positive* dan *significant* dengan koefisien dengan ratio 50,2%.

3. Penelitian oleh Saputri dan Prijati (2021) dan telah diterbitkan dalam Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 10, Nomer 2, Februari 2021, dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada PT. Pos Indonesia (Persero) Jemur Andayani)”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Jemur Andayani. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey dan komparatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Jemur Andayani dengan jumlah sebanyak 48 orang. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik pengumpulan data

menggunakan kuesioner dengan skala likert sebagai skala pengukurnya. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan pengolahan data menggunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 25. Berdasarkan analisa data yang dilakukan, diperoleh kesimpulan bahwa variabel pertama yaitu karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Jemur Andayani. Serta variable kedua yaitu motivasi juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Jemur Andayani. Sedangkan variabel ketiga yaitu kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Jemur Andayani.

4. Penelitian oleh Fitri dan Ferdian (2021) dan telah diterbitkan dalam Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen Volume 6, Nomer 2, 2021 Mei: 444-455, dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana dan seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan PT Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia. Metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner yang disebarkan kepada 119 karyawan PT Telkominfra. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis linier berganda, dengan pengujian hipotesis menggunakan uji T, uji F, dan koefisien determinasi. Pengolahan data menunjukkan hasil Lingkungan kerja fisik dan lingkungan

kerja non fisik berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia. Berdasarkan hasil koefisien determinasi ditemukan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia sebesar 33,06% dan sisanya sebesar 66,94% dipengaruhi oleh variabel lain.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Maisarah dan Sumarni (2021) dan telah diterbitkan dalam JAPB: Jurnal Mahasiswa Administrasi Publik dan Administrasi Bisnis Volume 4 Nomor 2, 2021, dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bakti Putra Meratus”. Hasil dari penelitian ini adalah Ada pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bakti Putra Meratus. Bersarnya pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bakti Putra Meratus yaitu sebesar 58,8% dan sisaanya sebesar 41,2% dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya diuar variabel yang diteliti. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode kuantitatif, pengumpulan data diperoleh dari kuesioner, observasi dan dokumentasi, jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bakti Putra Meratus yaitu 50 responden, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Teknik analisis data menggunakan program Generalized Structured Component Analysis (GSCA).

6. Penelitian oleh Wong dan Askiah (2021) dan telah diterbitkan dalam Borneo Student Research Volume 3. Nomer 1 2021, dengan judul “Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Anugerah Bahtera Lestari di Kota Samarinda”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan jika komunikasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan sebesar 58%. Pada Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebar melalui google forms. Teknik penentuan sampel menggunakan total sampling yang dimana seluruh karyawan perusahaan dijadikan sampel yaitu sebanyak 30 orang. Teknik analisis kualitas data menggunakan metode uji validitas, dan uji reliabilitas sedangkan uji hipotesis menggunakan analisis regresi linear sederhana dan uji t.
7. Penelitian oleh Hartati, dkk (2020) dan telah diterbitkan dalam Dimensi Volume 9, Nomer 2, Juli 2020, dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta Suaka”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kompetensi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indotirta Suaka Batam. Penelitian ini dilakukan di PT. Indotirta Suaka pada karyawan departemen produksi. Sampel ditentukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah 124 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan memberikan daftar pernyataan kepada responden tentang kompetensi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Hipotesisi diuji T dan uji

F. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompetensi, dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Pengujian juga menunjukkan bahwa kompetensi, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Variabel-variabel kompetensi, komunikasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 36.9% dan sisanya sebesar 63.1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

8. Penelitian oleh Rialmi dan Morsen (2020) dan telah diterbitkan dalam *Jenius: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 3, No. 2, Januari 2020, dengan judul “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi”. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah proporsional random sampling menggunakan metode teknik sampling jenuh dengan sampel sebanyak 50 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 0,592 atau 59,2% sedangkan sisanya sebesar 40,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{table}$ atau $(8,341 > 2,011)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan.

9. Penelitian yang dilakukan Suban, dkk (2020) dan telah diterbitkan pada Jurnal *Emba*, Volume 8 Nomor 4 Oktober 2020, dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu, Kompetensi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tropica Cocoprime Lelema”. Hasil dari penelitian ini adalah karakteristik individu, kompetensi dan fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Tropica Cocoprime Lelema. Pihak manajemen dari PT. Tropica Cocoprime Lelema harus mempertahankan dan meningkatkan karakteristik individu, kompetensi dan fasilitas kerja di perusahaan manufaktur ini dan memperhatikan factor faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawannya. Pendekatan penelitian dalam studi ini adalah penelitian asosiatif. Dalam penelitian ini, populasi penelitian berjumlah 196 karyawan PT. Tropica Cocoprime Lelema dan sampel penelitian ini adalah 77 karyawan PT. Tropica Cocoprime Lelema, analisis data menggunakan Regresi Berganda.
10. Penelitian oleh Aripin dan Rasmansyah (2019) dan telah diterbitkan dalam Jurnal *Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, Volume 7 Nomer 2 Mei-Agustus 2019, dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Suzuki Indomobil Motor”. Penelitian ini dilakukan berdasarkan adanya permasalahan pada kompetensi dan lingkungan kerja fisik kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja fisik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan PT. Suzuki Indomobil Motor. Teknik pengambilan sampel adalah teknik *sample random sampling*. Jenis penelitian

yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dan verivatif, dengan teknik pengumpulan data menggunakan data primer dan data sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, lingkungan kerja fisik, dan kinerja dikategorikan cukup baik. Berdasarkan perhitungan terlihat bahwa secara simultan kompetensi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suzuki Indomobil Motor. Secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan PT. Suzuki Indomobil Motor.

11. Penelitian oleh Jannah, dkk (2018) dan telah diterbitkan dalam Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha, Volume 10 Nomer 1 Tahun 2018, dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT Bali Maya Permai Negara Jembrana”. Ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan pada lingkungan kerja fisik dan komunikasi karyawan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Bali Maya Permai Negara-Jembrana. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kausal. Data dikumpulkan dengan metode kuisisioner dan dokumentasi. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT.Bali Maya Permai Negara yaitu sebanyak 55 orang. Teknik analisis data menggunakan metode analisis regresi linier berganda menggunakan program komputer software SPSS 16.0 for Windows.
12. Penelitian yang dilakukan oleh Mafra (2017) telah diterbitkan dalam Jurnal Ecoment Global Volume 2 Nomer 1 Februari 2017, dengan judul “Pengaruh

Kompetensi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai PT. Bukit Asam (Persero), Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan komunikasi secara bersama-sama dan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT. Bukit Asam (Persero), Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang. Metode penelitian: penelitian ini menggunakan metode *multiple regression model* yaitu desain penelitian yang akan mengungkapkan pengaruh kolektif variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder yang dikumpulkan melalui kuesioner. Adapun instrumen penelitian ini menggunakan *proportionate stratified random sampling technique*, dan jumlah sampel sebanyak 51 orang pegawai PT. Bukit Asam (Persero), Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang. Hasil penelitian kinerja pegawai PT. Bukit Asam (Persero), Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang dipengaruhi oleh kompetensi dan komunikasi. Hal ini dibuktikan dengan analisis dari koefisien determinasi (r^2). Pada penelitian ini nilai koefisien determinasinya sebesar 0,292 yang artinya variabel kinerja pegawai sebesar 29,2% dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel kompetensi (X1) dan komunikasi (X2), sedangkan sisanya 70,8% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

13. Penelitian yang dilakukan oleh Gaffar, dkk (2017) telah diterbitkan dalam Jurnal Riset Volume 3 Nomer 5 2017, dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya di Makassar”. Hasil penelitian menunjukkan kapabilitas sebesar 0,240 dapat

disimpulkan bahwa kapabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Makassar, dari hasil koefisien regresi kemudian diperoleh hasil kepribadian sebesar 0,316, maka dapat disimpulkan bahwa Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Makassar, berdasarkan koefisien regresi pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,287 maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Alfaria Trijaya di Makassar. Analisis data menggunakan analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis.

14. Penelitian oleh Ardiansyah (2016) dan telah diterbitkan dalam Jurnal Bisnis dan Manajemen Volume 3 Nomer 1, Januari 2016, dengan judul “Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Studi pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung)”. Hasil penelitian menunjukkan komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, komunikasi berpengaruh terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja, dan Peran mediasi kepuasan kerja terhadap komunikasi dan kinerja karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan. Penelitian ini merupakan penelitian ekplanatory yang bertujuan untuk, menguji pengaruh peran mediasi kepuasan kerja terhadap komunikasi dan kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 152 responden dan mereka adalah karyawan bagian produksi pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung. Adapun

metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah (*probabilitas sampling*), sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan (*simple random sampling*). Pengumpulan data menggunakan metode survei langsung dengan instrumen kuisioner. Untuk selanjutnya dianalisis menggunakan metode dan teknik analisis *Partial Least Square (PLS) ± Structural Equation Model (SEM)*.

15. Penelitian yang dilakukan oleh Norianggono, dkk (2014) dan telah diterbitkan pada Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Volume 8 Nomer 2 Maret 2014, dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya)”. Hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan dan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan dan variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dari bagian finance and administration dan marketing area departement pada PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya, dengan jumlah 310 karyawan dan jumlah sampel sebesar 75. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial, analisis statistik inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

Adapun ringkasan perbedaan dan persamaan penelitian terdahulu yang digunakan sebagai rujukan adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1: Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Susilo (2022)	Karakteristik individu dan lingkungan kerja signifikan atau berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> Variabel bebas: Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Variabel terikat: kinerja Alat analisis: regresi linier berganda 	<ol style="list-style-type: none"> Objek penelitian: Karyawan PT. Mattel Indonesia.
2	Christine, dkk (2021)	Kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> Variabel bebas: Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Fisik Variabel terikat: kinerja Alat analisis: regresi linier berganda 	<ol style="list-style-type: none"> Variabel bebas: Motivasi Objek penelitian: Karyawan pada PT Abdyta Centra Perabot
3	Saputri dan Prijati (2021)	Karakteristik individu dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> Variabel bebas: Karakteristik Individu Dan Kompetensi Variabel terikat: kinerja Alat analisis: regresi linier berganda 	<ol style="list-style-type: none"> Variabel bebas: Motivasi Objek penelitian: Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Jemur Andayani
4	Fitri dan Ferdian (2021)	Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> Variabel bebas: Lingkungan Kerja Fisik Variabel terikat: kinerja Alat analisis: regresi linier berganda 	<ol style="list-style-type: none"> Variabel bebas: Lingkungan Kerja Non Fisik Objek penelitian: Karyawan pada PT Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia

No	Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
5	Maisarah dan Sumarni (2021)	Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> Variabel bebas: Lingkungan Kerja Fisik Variabel terikat: kinerja 	<ol style="list-style-type: none"> Objek penelitian: Karyawan pada PT Bakti Putra Meratus. Alat analisis: regresi linier sederhana
6	Wong dan Askiah (2021)	Komunikasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> Variabel bebas: Komunikasi Variabel terikat: kinerja 	<ol style="list-style-type: none"> Objek penelitian: Karyawan Perusahaan PT. Anugerah Bahtera Lestari di Kota Samarinda. Alat analisis: regresi linier sederhana
7	Hartati, dkk (2020)	Kompetensi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> Variabel bebas: Kompetensi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Variabel terikat: kinerja Alat analisis: regresi linier berganda 	<ol style="list-style-type: none"> Objek penelitian: Karyawan pada PT. Indotirta Suaka
8	Rialmi dan Morsen (2020)	Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> Variabel bebas: Komunikasi Variabel terikat: kinerja 	<ol style="list-style-type: none"> Objek penelitian: Karyawan PT Utama Metal Abadi Alat analisis: regresi linier sederhana
9	Suban, dkk (2020)	Karakteristik individu, kompetensi dan fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> Variabel bebas: Karakteristik Individu Variabel terikat: kinerja Alat analisis: regresi linier berganda 	<ol style="list-style-type: none"> Objek penelitian: Karyawan PT. Tropica Cocoprime Lelema Variabel bebas: Kompetensi dan Fasilitas Kerja

No	Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
10	Aripin dan Rasmansyah (2019)	Kompetensi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel bebas: Kompetensi dan Lingkungan Kerja Fisik 2. Variabel terikat: kinerja 3. Alat analisis: regresi linier berganda 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Objek penelitian: Karyawan PT. Suzuki Indomobil Motor
11	Jannah, dkk (2018)	Lingkungan kerja fisik dan komunikasi karyawan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Alat analisis: regresi linier berganda 2. Variabel bebas: Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Objek penelitian Karyawan PT Bali Maya Permai Negara Jembrana. 2. Variabel terikat: Semangat Kerja
12	Mafra (2017)	Kompetensi dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel terikat: kinerja 2. Variabel bebas: Kompetensi dan Komunikasi 3. Alat analisis: regresi linier berganda 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Objek penelitian: Karyawan PT. Bukit Asam (Persero), Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang.
13	Gaffar, dkk (2017)	Kapabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel terikat: kinerja 2. Variabel bebas: Karakteristik Individu 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Objek penelitian: Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya di Makassar. 2. Alat analisis: regresi linier sederhana
14	Ardiansyah (2016)	Komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel bebas: Komunikasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Objek penelitian: karyawan PT.

No	Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		kerja, komunikasi berpengaruh terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja, dan kepuasan kerja memediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan	2. Variabel terikat: kinerja	Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung. 2. Variabel intervening: kepuasan kerja 3. Alat analisis: analisis Path
15	Norianggono, dkk (2014)	Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan	1. Variabel bebas: Lingkungan Kerja Fisik 2. Variabel terikat: kinerja 3. Alat analisis: regresi linier berganda	1. Objek penelitian: Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya. 2. Variabel bebas: Lingkungan Kerja Non Fisik

Sumber: Data Diolah 2023

Penelitian terdahulu yang dijadikan rujukan memiliki beberapa perbedaan yaitu variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik, komunikasi dan kompetensi serta karakteristik individu, sedangkan pada penelitian sebelumnya hanya per variabel tertentu yang dipakai dalam penelitian terdahulu yang bersangkutan. Perbedaan lainnya yaitu pada alat analisis yang digunakan, penelitian ini menggunakan regresi linier berganda, sedangkan beberapa penelitian terdahulu tidak hanya menggunakan regresi linier berganda, tetapi ada yang memakai regresi sederhana dan analisis path.

Menurut pendekatan empiris, pengetahuan diperoleh dari hasil pengamatan terhadap fenomena yang terjadi. Jawaban suatu permasalahan ada pada obyek

dimana masalah tersebut berada dan bukan di dalam pikiran seseorang saja. Yang dilakukan adalah harus mengamati apa yang terjadi dan membuat kesimpulan. Hal ini mengindikasikan adanya keragaman model sehingga penelitian terdahulu memiliki kemampuan terbatas menjelaskan kondisi situasional dan sekaligus menunjukkan *research gap*. Hal ini memberikan peluang membangun model yang mampu menjelaskan fenomena yang terjadi pada setting penelitian baru dan sekaligus menunjukkan keunikan penelitian. Kelebihan dari penelitian ini adalah berdasarkan ide dan gagasannya penulis menggunakan dasar teori yang beragam dan relevan sesuai dengan permasalahan yang diteliti. Selain itu penulis menggunakan sumber-sumber dan literatur yang banyak sekali, tersusun secara sistematis, dan bahasa yang digunakan mudah dipahami.

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut: Menurut Handoko (2014:4), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Menurut Hasibuan (2017:10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang

mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Mangkunegara (2017:2) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

2. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017:14) peranan Manajemen Sumber daya Manusia adalah sebagai berikut:

- a. Menetapkan jumlah kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, dan *job evaluation*.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right job*.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan promosi, dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.

- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- h. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

3. Fungsi Manajerial dan Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2017:21) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

a. Fungsi Manajerial

1) Perencanaan

Perencanaan (*human resource planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian (*organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

3) Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4) Pengendalian

Pengendalian (*Controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

b. Fungsi Operasional

1) Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, perjanjian kerja, penempatan, orientasi, induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

2) Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

3) Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang dan barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, layak artinya dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

4) Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang paling penting dan sulit dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

5) Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal perusahaan.

6) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

7) Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.2.2 Lingkungan Kerja Fisik

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di tempat kerja. Lingkungan kerja adalah segala kondisi yang berada di sekitar karyawan yang dihubungkan dengan terjadinya perubahan psikologis dalam diri karyawan yang bersangkutan (Nitisemito, 2014:97). Selain itu definisi lain dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017:314) yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dari berbagai pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja dapat menambah

kenyamanan dan konsentrasi karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja yang dimiliki. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang nyaman bagi karyawan dan dianggap tidak memadai akan dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan, karyawan akan merasa tidak betah dan tidak bersemangat dalam menjalankan kewajibannya dan menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan. Hal ini akan berdampak buruk bagi perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2018:315) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2. Lingkungan Kerja Fisik

Pengertian dari lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2018:318) yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori. Kategori yang pertama adalah lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan berada di dekat karyawan (seperti meja, kursi dan sebagainya). Kategori yang

kedua adalah lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Nitisemito (2014:109) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik, dan lain-lain. Sedangkan menurut Gie (2014:246) lingkungan kerja fisik merupakan sekumpulan faktor fisik dan merupakan suatu suasana fisik yang ada di suatu tempat kerja. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik yang ada di sekitar yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2018:319-320), ada beberapa factor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja fisik diantaranya yaitu:

a. Penerangan/Cahaya

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

b. Suhu Udara

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. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

c. Suara Bising

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

d. Dekorasi/Tata Ruang

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

Nitisemito (2014:221) menyatakan ada beberapa faktor lingkungan kerja yang perlu diperhatikan. Faktor-faktor tersebut antara lain:

a. Kebersihan

Lingkungan yang bersih mempengaruhi semangat dan gairah kerja. Dengan lingkungan yang bersih, selain menyehatkan juga menimbulkan rasa senang, sehingga akan memacu karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

b. Penerangan

Penerangan cukup, tetapi tidak menyilaukan. Penerangan disini tidak terbatas pada penerangan listrik, tetapi juga termasuk penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas sering kali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup. Apalagi bila pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian.

c. Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apabila dalam ruang tersebut penuh karyawan. Pertukaran udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik dari para karyawan. Sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan menimbulkan kelelahan pada karyawan.

d. Kebisingan

Kebisingan mengganggu konsentrasi. Dengan adanya kebisingan maka akan mengganggu konsentrasi karyawan, sehingga akan menimbulkan kesalahan atau kerusakan.

e. Pewarnaan

Pewarnaan harus dihubungkan dengan kejiwaan dan tujuan yang ingin dicapai. Kita ketahui bahwa warna dapat mempengaruhi terhadap kejiwaan manusia. Oleh karena itu ruang kerja hendaknya dipilih warna yang dingin/lembut misalnya coklat muda, krem, abu-abu muda, hijau muda dan sebagainya.

f. Jaminan Keamanan

Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan akan mendorong semangat dan gairah kerja karyawan. Yang dimaksud rasa aman ini adalah rasa aman menghadapi hari tua. Oleh karena itu, perlu jaminan masa depan, salah satunya dengan pensiun.

4. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Indikator dari lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2017:28-31) meliputi:

- a. Pertukaran udara, 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 disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.
- b. Penerangan, cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

- c. Intensitas kebisingan, salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.
- d. Keamanan ditempat parkir, yaitu adanya petugas yang menjaga parkir.
Kondisi parkir yang efektif dan memadai yaitu luas lahan parkir cukup untuk seluruh kendaraan karyawan..

2.2.3 Komunikasi

1. Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan suatu proses pengiriman pesan atau symbolsymbol yang mengandung arti dari seseorang komunikator kepada komunikan dengan tujuan tertentu. Jadi dalam komunikasi itu terdapat suatu proses yang dalam tiap prosesnya mengandung arti yang tergantung pada pemahaman dan persepsi komunikan. Oleh karena itu komunikasi akan efektif dan tujuan komunikasi akan tercapai apabila masing-masing pelaku yang terlibat di dalamnya mempunyai persepsi yang sama terhadap simbol. Menurut Hardjana (2016:15) Komunikasi merupakan kegiatan dimana seseorang menyampaikan pesan melalui media tertentu kepada orang lain dan sesudah menerima pesan kemudian memberikan tanggapan kepada pengirim pesan. Mulyana (2015:11) menerangkan Komunikasi adalah proses berbagi makna melalui perilaku verbal dan non verbal yang

dilakukan oleh dua orang atau lebih. Sikula (2017:145) menabahkan Komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian, dan pemahaman dari seseorang, suatu tempat, atau sesuatu kepada sesuatu, tempat atau orang lain.

Berdasarkan uraian diatas peneliti menyimpulkan bahwa komunikasi merupakan suatu proses dimana komunikator menyampaikan pesan yang berupa ide, gagasan, pemikiran kepada komunikan melalui media tertentu yang efisien untuk memberikan pengertian atau makna yang sama terhadap komunikan sehingga komunikan memperoleh pengaruh dan mengalami perubahan tingkah laku yang sesuai dengan komunikator.

2. Konsep Komunikasi

Effendy (2017:10) menyatakan bahwa komunikasi memiliki 5 unsur penting yang terkait dengan konsep komunikasi yaitu:

a. Unsur *Who* (Siapa)

Who, dalam konteks ini dipahami sebagai sumber (informasi) atau sering disebut sebagai komunitator, yaitu orang, baik secara individu maupun kelompok atau institusi yang menyampaikan atau memberikan informasi atau pesan kepada pihak lain

b. Unsur *Says What* (Apa yang Dikatakan Pesan)

Unsur ini pada dasarnya merupakan pesan atau informasi yang disampaikan oleh komikator kepada komonikan

c. Unsur *Which Channel* (Media/Saluran)

Unsur ini berkaitan dengan media atau sarana yang digunakan dalam proses komunikasi itu. Media ini berkaitan dengan seluruh alat (perangkat) yang

digunakan dalam membantu lancarnya proses komunikasi itu seperti surat kabar, telepon, majalah, radio, televisi, dan internet.

d. Unsur *To Whom* (Kepada Siapa)

Unsur ini berkaitan dengan siapa yang menerima pesan atau informasi itu. Siapa dalam konteks komunikasi sering disebut sebagai penerima atau komunikan

e. Unsur *With What Effect* (Akibat yang Terjadi)

Unsur ini pada dasarnya berkaitan dengan respon audiens atau khalayak sebagai akibat dari pesan yang disampaikan oleh komunikator

Berdasarkan uraian diatas peneliti menyimpulkan bahwa konsep komunikasi adalah sebuah rancangan dan sebuah ide yang disusun agar sebuah proses penyampaian pesan kepada orang lain dapat terorganisir dan bisa langsung memahami pesan tersebut serta memberikan umpan balik yang baik.

3. Indikator Komunikasi

Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Menurut Wibowo (2017:171) indikator-indikator komunikasi antara lain:

a. Kemudahan dalam memperoleh informasi

Kinerja yang baik dari seseorang dapat tercipta apabila terdapat kemudahan dalam memperoleh informasi dalam suatu proses komunikasi maka terwujud kelancaran dalam pemindahan ide, gagasan maupun pengertian dari seseorang ke orang lain.

b. Intensitas komunikasi

Apabila banyaknya terjadi percakapan yang baik, maka proses komunikasi menjadi semakin lancar. Intensitas komunikasi sangat diperlukan guna kelancaran dalam proses komunikasi dalam suatu organisasi.

c. Efektivitas komunikasi

Efektivitas komunikasi mengandung pengertian bahwa komunikasi yang bersifat arus langsung, Artinya proses komunikasi yang dilakukan secara langsung dengan adanya frekuensi tatap muka untuk memudahkan orang lain mengetahui apa yang disampaikan komunikator.

d. Tingkat pemahaman pesan

Seseorang dapat memahami apa yang ingin disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima juga tergantung pada tingkat pemahaman seseorang. Adanya komunikasi yang baik dan lancar dapat lebih memudahkan seseorang atau penerima mengerti dan memahami pesan yang akan disampaikan.

e. Perubahan sikap

Setelah seseorang memahami pesan yang disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima pesan, maka akan terjadi perubahan sikap yang dilakukan sesuai dengan apa yang dikomunikasikan.

2.2.4 Kompetensi

1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi itu memiliki substansi: pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang profesional dalam bidang pekerjaan tersebut. Dengan demikian perusahaan (bisnis) berkewajiban untuk membangun kompetensi karyawan (sumber daya manusia) yang bekerja di perusahaan itu agar mereka memiliki kompetensi (kemampuan) untuk bekerja dengan baik, sehingga bisa dan mampu melaksanakan apa yang menjadi tugas dan kewajiban mereka dan secara bersama-sama dengan dipimpin oleh direktur dan para manajer dapat mencapai apa yang menjadi tujuan perusahaan (bisnis) yaitu keuntungan yang berkelanjutan (Abdullah, 2014:168).

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka (Wibowo, 2017:324). Spancer menyatakan bahwa kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik

yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu (Moehariono, 2014:5).

2. Ciri-Ciri Kompetensi Karyawan

Perubahan dunia berpengaruh terhadap organisasi bisnis dan sekaligus terhadap kompetensi karyawan. Karyawan semakin dipandang sebagai aset yang sangat penting dari suatu perusahaan. Semakin banyak tantangan bisnis yang dihadapi perusahaan maka kedudukan karyawan menjadi semakin sangat strategis. Perusahaan akan terus mengembangkan potensi karyawan yang memiliki kompetensi atau standar sector ekonomi nasional dan global (Wibowo, 2017:327).

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2017) ciri-ciri kompetensi karyawan adalah pengetahuan, kapabilitas, serta sikap inisiatif dan inovatif dalam berbagai dimensi pekerjaan, yaitu sebagai berikut:

- a. Keterampilan dan sikap dalam menyelesaikan masalah yang berorientasi pada efisiensi, produktivitas, mutu, dan kepedulian terhadap dampak lingkungan.
- b. Keterampilan dan sikap dalam berkomunikasi horizontal dan vertical serta membangun jejaring kerja internal.
- c. Keterampilan dan sikap dalam pengendalian emosi diri, membangun persahabatan, dan obyektivitas persepsi.
- d. Sikap dalam mau belajar secara berkelanjutan

- e. Keterampilan dan sikap dalam pengembangan diri untuk mengaitkan kompetensi pekerjaan dengan kompetensi pribadi individu.
- f. Keterampilan dan sikap maju untuk mencari cara-cara baru dalam mengoptimumkan pelayanan mutu terhadap pelanggan.
- g. Keterampilan dan sikap saling memperkuat (sinergitas) antarkaryawan untuk selalu meningkatkan mutu produk dan mutu pelayanan pada pelanggan.

3. Indikator Kompetensi

Menurut Wibowo (2017:286) menyebutkan ada lima indikator untuk mengukur kompetensi (*self-esteem*), yaitu sebagai berikut:

a. Keterampilan

Dalam menngkatkan kinerja seorang pegawai atau karyawan maka salah faktor penunjang adalah tingkat keterampilan pegawai atau karyawan itu sendiri. Keterampilan adalah kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat.

b. Pengetahuan

Informasi atau maklumat yang diketahui atau disadari oleh seseorang pengetahuan adalah berbagai gejala yang ditemui dan diperoleh manusia melalui akal yang telah dikombinasikan dengan pemahaman dan potensi untuk bertindak sekedar berkemampuan untuk menginformasikan.

c. Peran Sosial

Suatu tingkah laku yang diharapkan dari individu sesuai dengan status sosial yang disandangnya, sehingga peran dapat berfungsi pula untuk mengatur

prilaku seseorang dapat berbeda-beda ketika ia menyangkut status yang berbeda peran sosial berisi tentang hak dan kewajiban dari status sosial.

d. Citra Diri

Citra diri juga merupakan kesimpulan dari pandangan kita dalam berbagai peran sebagai mahasiswa, staff dan manager atau merupakan pandangan kita tentang watak kepribadian yang kita rasakan ada pada kita seperti setia, jujur, bersahabat dan jujur.

e. Sikap

Sikap merupakan reaksi atau respon seseorang yang masih tertutup terhadap suatu stimulus atau objek menyatakan bahwa sikap merupakan kesiapan atau kesediaan untuk bertindak dan bukan merupakan pelaksanaan motif tertentu.

2.2.5 Karakteristik Individu

1. Pengertian Karakteristik Individu

Karakteristik individu merupakan sifat dan ciri khas yang ada pada diri setiap individu. Pada variabel ini mempunyai suatu sifat dasar yang dimiliki oleh individu, sifat tersebut mungkin akan terjadi perubahan apabila dipengaruhi oleh pendidikan yang diterima dan lingkungan hidup yang ada disekitar (Robbins, 2016:46). Cara membedakan setiap individu dapat dilakukan dengan melihat karakteristik yang dimiliki oleh individu tersebut. Pada perusahaan terdapat berbagai jenis karakteristik individu karena terdapat banyak jumlah karyawan dengan sifat yang berbeda-beda. Pada suatu perusahaan karyawan dikenal sebagai sumber daya manusia utama yang berperan memberikan bakat, usaha, tenaga dan

keaktivitas yang dimiliki kepada pihak perusahaan agar perusahaan mampu mencapai target yang ditetapkan (Kaswan, 2015:59).

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. Karakteristik individu ialah suatu ciri khas yang ada pada diri individu tersebut yang sering disebut sebagai sifat. Hal tersebut memiliki hubungan yang saling berhubungan dan saling berkaitan antar objek dan individu. Sikap, kebutuhan dan minat yang ada pada diri individu dapat disebut sebagai karakteristik individu. Perbedaan yang membedakan satu sama lain baik dalam 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 (Rahman, 2013:77).

Berbagai pandangan yang membahas tentang karakteristik individu, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karakteristik individu merupakan karakter atau sifat yang ada pada setiap individu, dimana terkait hubungan karakter yang terdiri dari sikap, minat, nilai dan kemampuan.

2. Komponen-komponen Karakteristik Individu

Berdasarkan teori Taufiq (2015:138), komponen-komponen karakteristik individu diantaranya:

a. Umur

Dalam segi umur akan membawakan pengaruh dari berbagai segi baik itu fisik, mental, tanggung jawab dan kemampuan kerja seseorang. Salah satu contoh yang dapat diambil seperti khususnya pada karyawan yang berumur muda umumnya akan memiliki fisik yang kuat dan kreativitas kerja yang tinggi sehingga menghasilkan kinerja yang bagus, sedangkan untuk karyawan yang berumur tua pastinya memiliki fisik yang lebih lemah seperti dalam segi kesehatan akan lebih mudah sakit dan kreativitas berinovasi juga akan lebih rendah sehingga akan mengakibatkan kinerja yang kurang pada perusahaan tersebut.

b. Pendidikan

Dalam segi pendidikan, biasanya berdasarkan pendidikan yang dimiliki oleh karyawan tersebut akan membawa pengaruh pada karakter yang dimiliki. Pendidikan yang baik tentunya akan menciptakan individu dengan kecerdasan dan keterampilan yang lebih dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki pendidikan yang baik.

c. Pengalaman kerja

Pengalaman tidak hanya mengacu pada apa yang terjadi dalam kehidupan batin subjek, tetapi juga apa yang ditangkap oleh dunia luar. Adanya berbagai faktor yang membawa pengaruh pada pengalaman kerja karyawan seperti dalam segi pendidikan, minat dan bakat juga menjadi faktor yang akan membawa pengaruh pada pengalaman kerja

d. Keahlian

Keahlian ini mencakup *conceptual skill* dan *technical skill, human skill*. Keahlian juga sering disebut sebagai keterampilan yang dimiliki oleh individu, hal tersebut memegang peran penting karena menjadi perhatian utama oleh pihak perusahaan untuk memberikan penilaian pada karyawan tersebut menyelesaikan masalah yang ada dan tugas-tugas yang diberikan.

3. Indikator Karakteristik Individu

Berdasarkan Berdasarkan teori (Robbins & Judge, 2017:84) terdapat beberapa indikator yang ada pada karakteristik individu, sebagai berikut:

- a. Ekstraversi, yang sering disebut sebagai *extraversion*, pada indikator ini akan berhubungan dengan kepribadian seseorang dan tentunya membawa pengaruh dari kenyamanan individu tersebut melakukan interaksi dengan individu lain. Tindakan atau aksi yang termasuk dari ekstraversi yaitu individu tersebut senang untuk melakukan sosialisasi bersama orang sekitar, senang untuk menjalankan pergaulan bersama individu lain dan senang untuk hidup secara berkelompok. Aksi diatas merupakan aksi yang ekstraversi tetapi juga terdapat aksi yang dinamakan introversi dimana berupa keterbalikan dari ekstraversi ini, individu cenderung lebih pendiam dan pemalu.
- b. Gampang untuk diajak melakukan kesepakatan, indikator ini sering disebut sebagai *agreeableness*. Pada indikator ini, individu mempunyai sifat yang pengertian. Karakter yang bersifat positif yaitu mudah untuk bekerja sama, memiliki sifat yang hangat, baik dan suka memberikan bantuan.

- c. Sifat berhati-hati, indikator ini sering disebut sebagai conscientiousness. Sifat dasar individu yaitu cenderung lebih berhati-hati saat menjalankan suatu aksi dan mereka akan melakukan pertimbangan mendalam saat melakukan pengambilan suatu keputusan. Karakter positif yang ada pada individu ini yaitu memiliki sikap yang bertanggung jawab, disiplin diri yang tinggi dan bisa diandalkan apabila terjadi masalah.
- d. Neurotisme, indikator ini sering disebut sebagai neuroticism. Pada indikator ini individu memiliki kepribadian dengan dilihat dari kemampuannya menghadapi masalah dan stres yang ada. Karakter positif yang ada pada individu ini yaitu lebih memiliki emosi yang tenang dan mudah dikendalikan sehingga kelihatan sangat teguh.
- e. Sifat yang terbuka, indikator ini sering disebut sebagai openness to experience. Pada indikator ini individu memiliki kepribadian untuk belajar hal-hal baru. Karakter positif yang ada pada individu ini yaitu lebih imajinatif dan kreatif dalam menjalankan tugas.

2.2.6 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Menurut Rivai (2015:309), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Sedangkan menurut Wibowo (2017:7), kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Pendapat dari ahli yang lain, Gomes (2013:135), kinerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Maka kesimpulan dari pengertian diatas adalah kinerja merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang karyawan..

2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2015: 87), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- a. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian latar belakang, demografi dan motivasi kerja serta disiplin kerja.
- b. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *atitude*, *personality* dan pembelajaran.
- c. Faktor organisasi terdiri dari sistem atau bentuk organisasi sumber daya, kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja, karakteristik individu, budaya organisasi, penghargaan, struktur, diklat dan *job design*.

Faktor yang paling umum muncul di perusahaan adalah pengetahuan tentang pekerjaannya, kepemimpinan, inisiatif, kualitas pekerjaan, kerjasama, pengambilan keputusan, kreativitas, dapat dianfalkan, perencanaan, komunikasi, intelegensi ‘kecerdasan’, pemecahan masalah, pendelegasian, sikap, usaha, motivasi, dan organisasi. Menurut Rivai (2015:114), Dari aspek-aspek yang dinilai tersebut dapat dikelompokkan menjadi:

- a. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
- b. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.
- c. Kemampuan hubungan Interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi, dan lain-lain.

3. Indikator Kinerja

Indikator dari kinerja menurut Robbins dan Judge (2017) yaitu:

- a. Kualitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil

dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

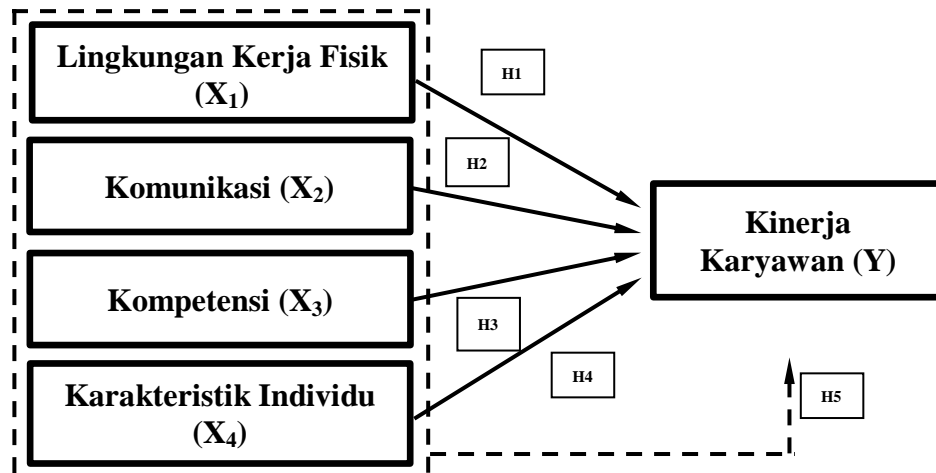
- e. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya
- f. Komitmen kerja, merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan.

2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah, dan hasil tinjauan dari landasan teori maka dapat disusun suatu model konseptual yang akan menjadi dasar penyusunan serta perumusan hipotesis. Model konseptual adalah suatu model yang menerangkan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor-faktor penting yang telah diketahui dalam suatu masalah tertentu.

Dengan penerapan strategi yang tepat ini diharapkan dapat merangsang karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal. Lingkungan kerja fisik, komunikasi dan kompetensi serta karakteristik individu yang merupakan bagian dari aspek sumber daya manusia memang mempunyai peran yang sangat penting yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan empat variabel bebas (independen) yaitu lingkungan kerja fisik, komunikasi dan kompetensi serta karakteristik individu serta variabel terikat (dependen) yaitu kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dijadikan acuan atau rujukan memiliki beberapa perbedaan yaitu variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik, komunikasi dan kompetensi serta karakteristik individu, sedangkan pada penelitian sebelumnya hanya per variabel tertentu yang

dipakai dalam penelitian terdahulu yang bersangkutan. Berikut model konseptual dalam penelitian ini:



Gambar 2.1: Kerangka Konsep Penelitian

Sumber: Data Primer yang Diolah 2022

Keterangan:

- H1: lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2: komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3: kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H4: karakteristik individu secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- - - → H5: lingkungan kerja fisik, komunikasi dan kompetensi serta karakteristik individu secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang bersifat sementara atau dugaan saja. Penulis mengemukakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini adalah:

2.4.1 Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Faktor mempengaruhi kinerja dalam melaksanakan tugas adalah lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Faktor lingkungan kerja bisa berupa kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan, suhu udara, yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja serta berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kenyamanan dan kebersihan lingkungan kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan pelatihan itu perlu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan. Pelatihan juga akan membuat lebih mudah bagi karyawan untuk memperoleh pengetahuan lebih lanjut berdasarkan pondasi yang diperoleh dari pelatihan dan efek perubahan lebih lanjut dalam rekan kerja lainnya (Sedarmayanti, 2018:96).

Penelitian yang dilakukan oleh Susilo (2022); Christine, dkk (2021); Fitri dan Ferdian (2021); Maisarah dan Sumarni (2021); Hartati, dkk (2020); Aripin dan Rasmansyah (2019); Jannah, dkk (2018); serta Norianggono, dkk (2014) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan rujukan penelitian terdahulu serta teori diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H1: Diduga lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.4.2 Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Setiap organisasi umumnya menggunakan pola komunikasi dalam menjalankan tujuannya, salah satunya adalah pola komunikasi downward. Biasanya pola komunikasi ini digunakan untuk menyebarkan informasi mengenai prosedur organisasi, tugas apa yang harus dijalankan, siapa yang boleh menjalankannya, bagaimana cara menjalankannya. Komunikasi downward juga diharapkan mampu memberikan umpan balik kepada organisasi dalam hal kinerja karyawan. Selain komunikasi downward, sebuah organisasi juga menggunakan pola komunikasi keatas (dari bawahan kepada atasan) serta komunikasi horizontal (dari pihak manajemen kepada manajemen dan atau dari karyawan kepada karyawan lainnya). Komunikasi ini berperan sebagai pengendali para anggota organisasi, jika dilihat secara teoritik, komunikasi memiliki fungsi sebagai pengendali perilaku anggota organisasi (Robbins, 2016:214).

Teori diatas didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Wong dan Askiah (2021); Hartati, dkk (2020); Rialmi dan Morsen (2020); Jannah, dkk (2018) Mafra (2017); dan Ardiansyah (2016) bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan rujukan penelitian terdahulu serta teori diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H2: Diduga komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.4.3 Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar

individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Berangkat dari pengertian tersebut kompetensi seorang individu merupakan sesuatu yang melekat dalam dirinya yang dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kerjanya. Sesuatu yang dimaksud bisa menyangkut motif, konsep diri, sifat, pengetahuan maupun kemampuan/keahlian. Kompetensi individu yang berupa kemampuan dan pengetahuan bisa dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan. Sedangkan motif kompetensi dapat diperoleh pada saat proses seleksi (Moeheriono 2014:3).

Teori diatas didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Christine, dkk (2021); Saputri dan Prijati (2021); Hartati, dkk (2020); Suban, dkk (2020); Aripin dan Rasmansyah (2019); dan Mafra (2017) bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan rujukan penelitian terdahulu serta teori diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H3: Diduga kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.4.4 Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan

Pengelolaan sumber daya manusia dengan melihat karakteristik individunya penting untuk dilakukan. Hal ini agar proses tersebut menghasilkan karyawan yang berkarakter untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengelolaan karakter yang benar dapat meningkatkan kinerja karyawan yang diperoleh melalui motivasi tinggi yang didapat dari atasan maupun dari diri masing-masing karyawan. Melalui penilaian kinerja seseorang atasan dapat mengetahui hasil kerja dari

bawahannya, sehingga apabila terdapat kesalahan mulai dari tingkat ringan, sedang dan berat dapat segera diketahui dan diperbaiki. Karakteristik individu karyawan yang berjalan dengan baik juga akan meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan, dalam penelitian ini menguji bagaimana pengaruh karakteristik individu mampu meningkatkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu karyawan di perusahaan (Robbins & Judge, 2017:85).

Teori tersebut mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Susilo (2022); Saputri dan Prijati (2021); Suban, dkk (2020); serta Gaffar, dkk (2017) bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan rujukan penelitian terdahulu serta teori diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H4: Diduga karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.4.5 Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi, Kompetensi serta Karakteristik

Individu secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang telah dilakukan sebelumnya menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi, Kompensasi, dan Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan rujukan penelitian terdahulu serta teori diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H5: Diduga lingkungan kerja fisik, komunikasi, kompetensi serta karakteristik individu secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Gambaran Objek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya Perusahaan

PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang retail yang menjual berbagai barang kebutuhan hidup sehari-hari yang memiliki lisensi dagang bernama Alfamart. Perusahaan ini didirikan pertama kali pada tahun 1989 dengan dimulainya usaha dagang rokok dan barang-barang konsumsi oleh Djoko Susanto dan keluarga yang mayoritas kepemilikannya dijual kepada PT. HM Sampoerna pada Desember 1989. Pada tanggal 27 Juli 1999 tepatnya di Jl. Beringin Raya, Karawaci, Tangerang didirikan gerai pertama kali dengan nama Alfamini Mart. Kemudian pada tanggal 1 Januari 2003 nama Alfamini Mart dirubah menjadi Alfamart hingga saat ini. Maksud dan tujuan didirikan perusahaan ini adalah menjadi jaringan distribusi retail terkemuka yang dimiliki oleh masyarakat luas, berorientasi kepada pemberdayaan pengusaha kecil, pemenuhan kebutuhan dan harapan konsumen, serta mampu bersaing secara global.

Awal 2006 Alfamart mendapat sertifikat ISO 9001:2000 untuk system manajemen mutu Alfamart, sebagai jaringan minimarket pertama di Indonesia. Alfamart mendapat banyak penghargaan di tahun 2012. Diawali dari ajang penghargaan *Top Brand Award* 2012 pada awal Agustus 2012 Alfamart sukses membawa pulang penghargaan *Top Brand* 2012 di kategori Minimarket.

Pertengahan September 2012, Alfamart mendapat penghargaan sebagai minimarket terbaik dalam ajang *Indonesia Best Brand Award (IBBA)* yang digelar oleh lembaga survei MARS dan majalah Swasembada. Atas segala peran dan prestasinya, Alfamart menerima berbagai penghargaan dari institusi-institusi dengan reputasi terpercaya, diantaranya: *Top Brand Award Superbrands Indonesia Award, Indonesia's Service Quality Award, Best Brand Award, Indonesia's Most Admire Company*. Dan *CSR Award* Alfamart juga berhasil mencapai *Store Equity Index* tertinggi berdasarkan Nielsen Research selama 5 tahun berturut-turut.

Saat ini Alfamart telah berkembang di sepanjang Pulau Jawa dan Lampung dari total jumlah tokonya yang telah mencapai 2.505 (Juni 2008), 532 toko diantaranya merupakan toko waralaba. Hingga Mei 2010, jumlah gerai Alfa sudah sebanyak 4000 gerai yang tersebar di wilayah Pulau Jawa dan Sumatra. Dan hingga saat ini gerai Alfamart sudah merambah lagi di Indonesia bagian Timur seperti Banjarmasin, Balikpapan dan Samarinda. Tidak hanya aktif dalam menambah gerainya, tetapi juga Alfamart semakin ekspansif dalam menambah kantor cabang distribusi. Pada tahun 2012 lalu Alfamart membuka kantor cabang distribusi di tiga daerah yaitu Baturaden Bogor, Jember dan Medan. Penambahan kantor cabang diharapkan dapat menjadi solusi masalah keterlambatan penyetokan barang karena jarak yang terlalu jauh.

Salah satu kantor cabang baru yaitu berada di Jember adalah tempat dimana penelitian ini dilakukan. Alfamart kantor cabang Jember ini mulai beroperasi pada akhir September 2012. Selama ini area Jawa Timur dicover oleh kantor cabang

Sidoarjo dan Malang. Dengan adanya penambahan kantor cabang baru di Jember nantinya akan mengcover gerai-gerai Alfamart yang berada di kota Probolinggo, Lumajang, Situbondo, Bondowso, dan Banyuwangi, sehingga masalah keterlamabatan penyetokan barang di kota-kota tersebut diharapkan dapat teratasi.

2. Visi, Misi, dan Budaya

PT. Sumber Alfa Trijaya (SAT), perusahaan bisnis yang menjalankan usaha di bidang retail mempunyai visi, misi dan budaya sebagai berikut:

a. Visi

Menjadi jaringan distribusi retail terkemuka yang dimiliki oleh masyarakat luas, berorientasi kepada pemberdayaan pengusaha kecil, pemenuhan kebutuhan dan harapan konsumen, serta mampu bersaing secara global”.

b. Misi

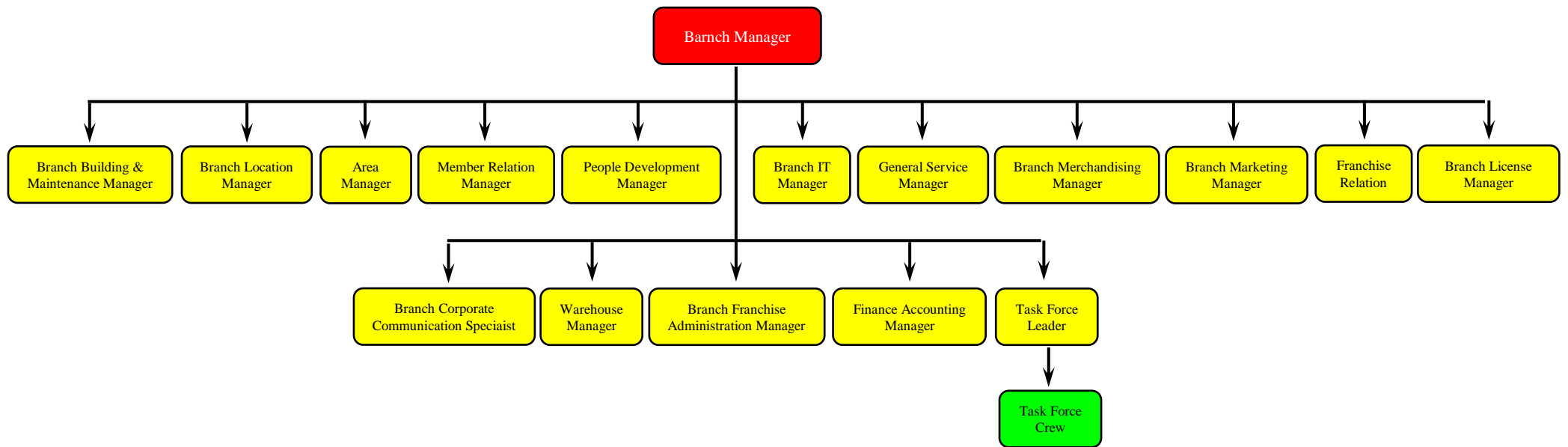
- 1) Memberikan kepuasan kepada pelanggan/konsumen dengan berfokus pada produk dan pelayanan yang berkualitas unggul.
- 2) Selalu menjadi yang terbaik dalam segala hal yang dilakukan dan selalu menegakkan tingkah laku / etika bisnis yang tertinggi.
- 3) Ikut berpartisipasi dalam membangun negara dengan menumbuh kembangkan jiwa wiraswasta dan kemitraan usaha.
- 4) Membangun organisasi global yang terpercaya, tersehat dan terus bertumbuh dan bermanfaat bagi pelanggan, pemasok, karyawan, pemegang saham dan masyarakat pada umumnya.

c. Budaya

- 1) Integritas yang tinggi.
- 2) Inovasi untuk kemajuan yang lebih baik.
- 3) Kualitas & produktivitas yang tertinggi.
- 4) Kerjasama tim.
- 5) Kepuasan pelanggan melalui standar pelayanan yang terbaik.

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi bertujuan untuk mempermudah pelaksanaan tugas kontrol, mempermudah jumlah kebutuhan dan penempatan tenaga kerja sesuai dengan kecakapan dan keahlian yang dimiliki. Berdasarkan struktur organisasi ini karyawan akan tahu tugas dan tanggung jawab masing-masing, maka dari itu penyusunan organisasi biasanya didasarkan pada pembagian kerja yang efektif dan efisien serta disesuaikan dengan kebutuhan yang ada. Adapun dalam organisasi di PT Sumber Alfaria Trijaya bagian office, struktur organisasi dapat dilihat dalam gambar berikut.



Gambar 3.1: Struktur Organisasi Bagian Office PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Jember

Sumber: PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Jember

Adapun pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab setiap bagian adalah sebagai berikut:

a. *Branch Manager*

- 1) Mengkoordinasikan semua kegiatan operasional di kantor cabang.
- 2) Branch manager bisa mempekerjakan staf dan melakukan pelatihan kepada anggota staf baru.
- 3) Mengembangkan target dan mempertahankan kinerja perusahaan.
- 4) Memimpin kegiatan pemasaran di kantor cabang.
- 5) Mengevaluasi segala kegiatan di kantor cabang.
- 6) Melakukan manajemen risiko dalam operasional kantor cabang.
- 7) Memberikan solusi terhadap setiap permasalahan di kantor cabang.
- 8) Menilai kinerja karyawan yang berada di bawahnya

b. *Branch Building & Maintenance Manager*

- 1) Membuat proker atau program kerja tentang pengelolaan gedung dan juga perawatannya.
- 2) Membuat estimasi waktu dan anggaran dari perawatan gedung
- 3) Membuat tim dan struktur organisasi pelaksana pengelola gedung
- 4) Membuat standar kerja atau SOP untuk sebuah acuan penilaian.
- 5) Melakukan koordinasi pekerjaan dengan kepala departemen teknik, dan departement tata graha, serta deparment administrasi keuangan.
- 6) Membuat skema gambar dan RAB untuk pembangunan gedung baru
- 7) Menetapkan visi building management dengan orientasi pada misi perusahaan.

- 8) Membuat laporan rutin dan insidentil dan memastikan semua fasilitas gedung berjalan dengan normal dan sesuai dengan fungsinya
- 9) Memastikan semua sudah aman dan sesuai dengan kelayakan keamanan serta selalu melakukan pengawasan terhadap proyek yang sedang dikerjakan.

c. *Branch Location Manager*

Mencari lokasi yang strategis untuk pembukaan toko-toko baru, yang tujuannya untuk ekspansi dan bisa dijangkau oleh konsumen dengan mudah.

d. *Area Manager*

- 1) Bertanggung jawab untuk tugas dan beban target yang dibebankan kepadanya
- 2) Memimpin anggota teamnya dengan efektif dan efisien
- 3) Memahami sudut pandang pimpinan pusat
- 4) Menetapkan target areanya sesuai dengan potensi dan harapan management
- 5) Mengelola team dan sumberdaya lain nya untuk mencapai target
- 6) Mengambil keputusan dengan cepat dan tepat sesuai dengan garis kebijakan management
- 7) Memberikan contoh yang baik / Role model

e. *Member Relation Manager*

- 1) Menganalisa Potensi Pasar dan Berperan Menjadi *Sales Marketing*
- 2) Menjalin Hubungan Baik dan Memberikan Pengenalan Produk Secara Baik
- 3) Mencapai Target dan Menganalisa Resiko Bisnis Kredit.

f. *People Development Manager*

- 1) Menyokong struktur organisasi perusahaan dengan cara menyusun dan memperbaharui *Job description* dan *Job requirement* untuk semua posisi
- 2) Bertanggung jawab terhadap proses perkembangan karyawan di semua level
- 3) Menganalisis kebutuhan training berdasarkan *performance issue* dan kebutuhan potensial lainnya serta mengawasi pelaksanaannya
- 4) Memberikan dan membawakan training untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan perusahaan
- 5) Membangun dan memelihara lingkungan kerja yang positif
- 6) Mensupervisi seluruh kegiatan operasional harian *Human Resources*
- 7) Mengawasi dan mengelola sistem penilaian kinerja karyawan
- 8) Memberikan laporan kepada pihak *Management* dan *support* dalam pengambilan keputusan berdasarkan sudut pandang *Human Resources*
- 9) Mensupport kebutuhan perusahaan saat ini dan yang akan datang melalui *development, engagement, motivation* dan *preservation* sumber daya manusia di perusahaan.

g. *Branch IT Manager*

- 1) Merencanakan strategi implementasi atas kebijakan perusahaan
- 2) Memastikan semua sistem IT dapat berjalan dengan lancar
- 3) Memonitor pelaksanaan strategi dan kebijakan agar sesuai dengan kebijakan perusahaan
- 4) Menyediakan layanan dan pengembangan dalam lingkup IT dan komunikasi
- 5) Melakukan fungsi managerial dan pengawasan serta *controlling* dalam

pembangunan sistem dan aplikasi

- 6) Melakukan analisa, planning dan desain terhadap aplikasi dan sistem IT
- 7) Bertanggung jawab atas pengembangan dan peningkatan sistem IT
- 8) Melaksanakan strategi dan kebijakan perusahaan
- 9) Melakukan analisis terhadap spesifikasi dan efektifitas aplikasi baru.

h. *General Service Manager*

- 1) Mengawasi kinerja dari para pekerja meliputi pekerjaan *cleaning service*, *office boy*, kurir, sopir, dan lain-lain.
- 2) Melakukan pembayaran tenaga kerja harian di luar karyawan tetap.

i. *Branch Merchandising Manager*

- 1) Membuat dan mengatur promosi atau campaign iklan.
- 2) Mengatur rencana tata letak toko dan memelihara inventaris produk.
- 3) Mengumpulkan informasi tentang tren pasar dan reaksi pelanggan terhadap produk.
- 4) Mengelola materi pendidikan untuk pelatihan karyawan.
- 5) Menganalisis angka penjualan, melaporkan pertumbuhan, ekspansi, dan perubahan di pasar.
- 6) Berkolaborasi dengan pemasok, produsen, dan toko untuk memastikan pelaksanaan semua perencanaan strategi penjualan tepat.

j. *Branch Marketing Manager*

- 1) Memimpin tim Marketing Cabang yang terdiri dari Divisi Sales, Survey, dan Collection.
- 2) Bertanggung jawab terhadap pengambilan dan rekomendasi keputusan

kredit.

- 3) Memonitor dan mensupervisi tim *Marketing* dalam pengajuan aplikasi, pencapaian target, hubungan dengan nasabah serta kelancaran pembayaran angsuran konsumen.
- 4) Membuat laporan pertanggung jawaban kepada Regional Manager.

k. *Franchise Relation*

Mencari calon franchisee untuk bermitra bersama Alfamart

1. *Branch License Manager*

- 1) Memonitor dan mengevaluasi dokumen perizinan perkebunan kelapa sawit (termasuk kegiatan operasi dan pabrik) di seluruh grup perusahaan untuk memastikan seluruh kegiatan telah memperoleh perizinan yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku
- 2) Mengorganisir dan memonitor dokumen perizinan di seluruh perusahaan untuk memastikan semua dokumen terdokumentasi dengan baik, yaitu filing dilakukan untuk filing hardcopy (termasuk dokumen asli), filing softcopy, dan database
- 3) Membuat Legal Memo dan Legal Opini untuk mendapatkan gambaran dan kedudukan hukum jelas mengenai kasus serta posisi permasalahan untuk menentukan solusi pemecahan/penyelesaian masalah yang dihadapi grup perusahaan
- 4) Membuat, menyampaikan, mengorganisir, dan memonitor seluruh surat keluar dan surat masuk terkait proses perizinan seluruh grup perusahaan dan memastikan bahwa seluruh surat tersebut telah terdokumentasi dengan baik.

m. *Branch Corporate Communication Specialist*

- 1) Mengembangkan strategi komunikasi perusahaan yang efektif
- 2) Mengelola jalur komunikasi internal
- 3) Membuat rancangan konten press release untuk media massa atau situs perusahaan
- 4) Mengatur inisiatif dan rencana kegiatan konferensi pers
- 5) Bekerja sama dengan media dan menangani permintaan untuk wawancara
- 6) Membina hubungan dengan advokat dan orang penting
- 7) Melakukan pengendalian dalam kasus publisitas buruk
- 8) Memfasilitasi penyelesaian sengketa dengan vendor publik atau eksternal

n. *Warehouse Manager*

- 1) Membuat perencanaan pengadaan barang dan distribusinya
- 2) Mengawasi dan mengontrol operasional gudang
- 3) Menjadi pemimpin bagi semua staff gudang
- 4) Mengawasi dan mengontrol semua barang yang masuk dan keluar sesuai dengan SOP
- 5) Melakukan pengecekan pada barang yang diterima sesuai SOP

o. *Branch Franchise Administration Manager*

- 1) Bertanggung jawab dalam mengembangkan peluang *franchising* serta memberikan dukungan secara berkesinambungan kepada seluruh *franchisee*.
- 2) Menganalisa kebutuhan investasi serta melakukan seleksi terhadap calon *franchisee* yang didasarkan pada potensi, pengalaman, keuangan, dan visi dari calon *franchisee*.

- 3) Melakukan *market forecast & analysis* untuk mengidentifikasi potensi pasar guna pengembangan *franchisee* maupun *company outlet*.
- 4) Bertanggung jawab dalam memonitoring kemajuan *franchisee* berdasarkan ketentuan yang sudah ditetapkan.
- 5) Bertanggung jawab dalam proses legal seluruh *franchisee*, seperti perpanjangan perjanjian serta proses pembayaran.
- 6) Memonitoring aktivitas harian *franchisee*, termasuk di dalamnya adalah hal-hal yang berkaitan dengan standar Outlet, manajemen stok, hubungan dengan konsumen, kepegawaian, serta keuangan.
- 7) Menjembatani hubungan antara perusahaan dengan *franchisee* serta memastikan bahwa seluruh kendala dapat ditangani secara cepat dan tepat.

p. *Finance Accounting Manager*

- 1) Bertanggung jawab atas pembuatan jurnal dan laporan keuangan
- 2) Melakukan koordinasi dengan departemen lain untuk pembuatan *budget* tahunan
- 3) Membuat proyeksi *cashflow* mingguan dan bulanan ke Treasury
- 4) Melakukan control kas perusahaan (*cash flow*) terutama piutang dan hutang
- 5) Melakukan analisa keuangan
- 6) Melakukan fungsi perpajakan
- 7) Melakukan fungsi pengawasan transaksi keuangan

q. *Task Force Leader*

- 1) Memilih anggota tim dengan keahlian yang dibutuhkan untuk mencapai goal tertentu

- 2) Membuat dan mengimplementasikan strategi yang akan digunakan anggota timnya untuk mencapai goal
- 3) Mendelegasikan tugas ke setiap anggota tim berdasarkan kekuatan dan skill set yang dimilikinya
- 4) Memberi pelatihan yang dibutuhkan untuk bisa mengerjakan tugas-tugas tertentu dengan tujuan supaya mencapai goal tertentu
- 5) Memberi dukungan dan dorongan supaya anggota tim tetap termotivasi dan bekerja sama mencapai goal bersama
- 6) Mengawasi operasi harian dari timnya
- 7) Memonitor kontribusi dan partisipasi setiap anggota tim untuk memastikan proyek yang dikerjakan bisa selesai sesuai deadline
- 8) Membuat dan mendistribusikan laporan ke manajemen secara rutin yang menunjukkan progres dari proyek yang dikerjakan
- 9) Memastikan sumber daya perusahaan digunakan secara efisien dan mengatasi konflik yang terjadi di antara anggota timnya sendiri.

4. Jam Kerja

Jam kerja yang berlaku pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Jember adalah enam hari kerja dalam seminggu, mulai pukul 08.00 - 17.00 WIB. Sedangkan jam buka Kantor pelayanan dalam seminggu adalah:

- a. Senin- Kamis (08.00 - 17.00)
- b. Jum'at (08.00 – 17.30)

5. Sistem Penggajian

Gaji merupakan salah satu hal yang penting bagi seorang karyawan dalam suatu perusahaan termasuk PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Jember. Adapun proses penjenjangan karir dilihat berdasarkan seberapa besar loyalitas atau kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk proses penerimaan karyawan baru, cara perekrutannya dilakukan dengan langsung berhadapan antara bagian HRD yang ada di *Operational and Support Department*, dan *Section Head* masing-masing Department yang nantinya akan menjadi atasan dari karyawan baru tersebut jika diterima. Kriteria utamanya adalah mampu bekerja dalam team dan mampu mengejar target serta bisa bekerja di bawah tekanan. Itu semua dinilai pada saat wawancara. Untuk absensi, terdapat dua metode yang dipakai, yaitu dengan memakai sidik jari karyawan, dan penceklokan menggunakan kertas absensi yang telah disediakan perusahaan. Penggajiannya dilakukan berdasarkan absen kedua metode tersebut ditambah dengan pengamatan pimpinan perusahaan terhadap aktivitas serta kinerja yang dilakukan karyawan setiap hari kerja. Pemberian gaji karyawan biasanya dibayarkan setiap pertengahan bulan di bulan yang baru

3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015:135).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian office yang berjumlah 93 karyawan.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2015:81) sampel merupakan jumlah dan karakteristik yang mempresentasikan jumlah yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Adapun dalam penelitian ini sampel yang digunakan peneliti adalah seluruh populasi yang ada di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Jember bagian office yaitu sebanyak 93 Karyawan.

3.3 Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2015:8) Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan atau menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk mengetahui hipotesis yang telah ditetapkan. Berdasarkan pendapat di atas maka metode penelitian yang digunakan adalah asosiatif kausal.

Sugiyono (2015:36-37) juga menyatakan Asosiatif kausal adalah rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, jadi dalam penelitian ini terdapat variabel independen (yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hubungan

sebab akibat lingkungan kerja fisik, komunikasi, kompetensi serta karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.

3.4 Jenis Data

Data yang digunakan dalam penulisan ini adalah :

- a. Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari obyek yang diteliti. Menurut Sugiyono (2015:137) menyatakan bahwa sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Untuk mendapatkan data primer dilakukan penelitian lapangan, yaitu dengan caramelakukan penelitian langsung ke lapangan.
- b. Data Sekunder, menurut Sugiyono (2015:137) adalah Sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Untuk mendapatkan data sekunder dilakukan studi kepustakaan yang memiliki hubungan dengan variabel yang diteliti.

3.5 Identifikasi Variabel

3.5.1 Variabel Independen/Bebas

Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, ataupun *antecedent* (penyebab). Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel independen (variabel bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2015:61). Variabel independen/bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik, komunikasi, kompetensi serta karakteristik individu.

3.5.2 Variabel Dependen/Terikat

Variabel ini sering disebut dengan variabel *output*, kriteria, dan konsekuen. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel dependen (variabel terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2015:61). Variabel dependen/terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian menurut Sugiyono (2015:38) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi variabel-variabel penelitian harus dirumuskan untuk menghindari kesesatan dalam mengumpulkan data. Adapun variabel penelitian beserta definisi operasionalnya dijelaskan sebagai berikut:

3.6.1 Lingkungan Kerja Fisik (X_1)

Lingkungan kerja fisik merupakan adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Definisi operasional lingkungan kerja fisik pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Jember dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan seperti pertukaran udara, penerangan, intensitas kebisingan, keamanan ditempat parkir, dan kondisi parkir.

3.6.2 Komunikasi (X_2)

Menurut Sikula (2017:145) menyatakan bahwa komunikasi merupakan interaksi antar pribadi yang menggunakan sistem simbol linguistik, seperti sistem simbol verbal (kata-kata) dan nonverbal. Definisi operasional komunikasi pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Jember dalam penelitian ini adalah segala interaksi antar karyawan baik verbal (kata-kata) dan nonverbal seperti kemudahan dalam memperoleh, intensitas komunikasi, efektivitas komunikasi, tingkat pemahaman pesan, perubahan sikap.

3.6.3 Kompetensi (X_3)

Kompetensi adalah jalinan terpadu yang unik antara pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai-nilai yang direfleksikan dalam pola berpikir dan pola tindakan (Moehariono, 2014:3). Definisi operasional kompetensi pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Jember dalam penelitian ini adalah jalinan terpadu yang unik antara pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai-nilai yang direfleksikan dalam pola berpikir dan pola tindakan karyawan seperti keterampilan, pengetahuan, peran sosial, citra diri dan sikap.

3.6.4 Karakteristik Individu (X_4)

Menurut Rahman (2013:77), karakteristik individu adalah ciri khas yang ditunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang baik dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Definisi operasional karakteristik individu pada PT Sumber

Alfaria Trijaya Tbk Cabang Jember dalam penelitian ini adalah ciri khas yang ditunjukkan perbedaan seseorang karyawan tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang baik dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti ekstrasversi atau *extraversion*, gampang untuk diajak melakukan kesepakatan atau *agreeableness*, sifat berhati-hati atau *conscientiousness*, neurotisme atau *neuroticism* dan sifat yang terbuka atau *openness to experience*.

3.6.5 Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah keseluruhan aktivitas dan perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas, peran dan tanggung jawabnya dalam rangka memperoleh hasil kerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Definisi operasional kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Jember dalam penelitian ini adalah keseluruhan aktivitas dan perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas, peran dan tanggung jawabnya dalam rangka memperoleh hasil kerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja.

Berdasarkan definisi operasional yang telah dipaparkan, maka penjelasan dari masing-masing indikator variabel dapat dilihat pada tabel 3.1 sebagai berikut:

Tabel 3.1: Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X_1) (Sedarmayanti, 2018: 28-31)	a. Pertukaran udara	Sirkulasi udara lancar
	b. Penerangan	Tidak terbatas pada penerangan listrik, tetapi juga termasuk penerangan dari cahaya matahari yang masuk ke ruangan saat siang hari

Variabel	Indikator	Keterangan	
	c. Intensitas kebisingan	Suara yang beredar disekitar lingkungan kerja	
	d. Keamanan ditempat parkir	Adanya petugas yang menjaga parkir	
	e. Kondisi parkiran	Luas lahan parkir cukup untuk seluruh kendaraan karyawan	
	Komunikasi (X ₂) (Wibowo, 2017:171)	a. Kemudahan dalam memperoleh informasi	Kelancaran dalam pemindahan ide, gagasan maupun pengertian dari karyawan ke karyawan lain
		b. Intensitas komunikasi	Terjadinya percakapan yang baik, maka kelancaran komunikasi dalam suatu organisasi akan baik
c. Efektivitas komunikasi		Frekuensi tatap muka untuk memudahkan orang lain mengetahui apa yang disampaikan komunikator	
d. Tingkat pemahaman pesan		Penerima pesan mengerti dan memahami pesan yang akan disampaikan	
e. Perubahan sikap		Terjadinya perubahan sikap yang dilakukan sesuai dengan apa yang dikomunikasikan	
Kompetensi (X ₃) (Wibowo, 2017:286)	a. Keterampilan	Kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat	
	b. Pengetahuan	Pemahaman dan potensi untuk menindaki sekedar berkemampuan untuk menginformasikan	
	c. Peran sosial	Suatu tingkah laku yang diharapkan dari individu sesuai dengan status sosial yang disandangnya	
	d. Citra diri	Pandangan tentang watak kepribadian yang dirasakan ada pada seperti setia, jujur, bersahabat dan judes	
	e. Sikap	Kesiapan atau kesedian untuk bertindak dan bukan merupakan pelaksanaan motif tertentu	
Karakteristik Individu (X ₄) (Robbins & Judge, 2017:84)	a. Ekstraversi	Senang untuk melakukan sosialisasi bersama orang sekitar	
	b. Gampang untuk diajak melakukan kesepakatan	Mudah membuat kesepakatan	
	c. Sifat berhati-hati	Melakukan pertimbangan mendalam saat melakukan pengambilan suatu keputusan	
	d. Neurotisme	Kemampuan menghadapi masalah dan stres yang ada	
	e. Sifat yang terbuka	Kepribadian untuk belajar hal-hal baru dalam menjalankan tugas	
Kinerja Karyawan (Y) (Robbins dan	a. Kualitas	Persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan	

Variabel	Indikator	Keterangan
Judge, 2017)		dan kemampuan karyawan
	b. Kuantitas	Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
	c. Ketepatan waktu	Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain
	d. Efektivitas	Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya
	e. Kemandirian	Tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya
	f. Komitmen kerja	Suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan

Sumber: Data Diolah 2023

3.7 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar (Sugiyono 2015:226).

2. Wawancara

Digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil (Sugiyono 2015:231).

3. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan, yaitu menggunakan berbagai data yang bersifat teoritis yang diperoleh dari berbagai sumber buku. Menurut Sugiyono, studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, selain itu studi kepustakaan sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur literatur Ilmiah (Sugiyono, 2015:291).

4. Kuisioner

Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono 2015:240).

Angka-angka adalah skor pada skala yang telah ditentukan dimana pada setiap pernyataan mempunyai skor nilai sebagai berikut :

1. Sangat Setuju (Skor 5),
2. Setuju (Skor 4),
3. Kurang Setuju (Skor 3),
4. Tidak Setuju (Skor 2),
5. Sangat Tidak Setuju (Skor 1).

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Uji Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2015:207) Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Perhitungan dalam statistik deskriptif meliputi tabel distribusi frekuensi, diagram statistik (Histogram). Histogram dan tabel kecenderungan masing-masing variabel. Mean, median, modus dan standar deviasi.

3.8.2 Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2015:173) instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas adalah suatu alat untuk mengukur suatu ketepatan dari data variabel yang ada. Seperti dikemukakan bahwa, analisis faktor dilakukan dengan cara mengkorelasikan jumlah skor faktor dengan skor total. Selain itu juga bisa dilihat dari nilai signifikansinya. Jika nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka instrumen tersebut dapat dikatakan valid. Adapun rumus Product Moment adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum X_1 X_{1tot}) - (\sum X_1)(\sum X_{1tot})}{\sqrt{((n\sum X_1^2 - (\sum X_1)^2)(n\sum X_{1tot}^2 - (\sum X_{1tot})^2))}}$$

Dimana:

r = Korelasi product moment

$\sum X_i$ = Jumlah skor suatu item

$\sum X_{tot}$ = Jumlah total skor jawaban

$\sum x_i^2$ = Jumlah kuadrat skor jawaban suatu item

$\sum x_{tot}^2$ = Jumlah kuadrat total skor jawaban

$\sum X_i X_{tot}$ = Jumlah perkalian skor jawaban suatu item dengan total skor

Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur untuk kuesioner tersebut. Uji validitas data menguji seberapa baik satu atau perangkat instrumen pengukuran yang diukur dengan tepat. Validitas ditentukan dengan mengkorelasikan skor masing-masing item. Kriteria yang diterapkan untuk mengukur valid tidaknya suatu data adalah jika r -hitung (koefisien korelasi) lebih besar dari r -tabel (nilai kritis) maka dapat dikatakan valid. Selain itu jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka instrument dapat dikatakan valid (Ghozali, 2016).

2. Uji Reliabilitas

Apabila validitas telah diperoleh, maka peneliti harus mempertimbangkan pula pengukuran reliabilitas. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel-variabel. Perhitungan *Alpha Cronbach* dapat menggunakan alat bantu program komputer

yaitu IBM SPSS for Windows 23.0 dengan menggunakan model Alpha. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai alpha lebih besar dari 0,600.

$$a = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_j^2}{s^2} \right)$$

Keterangan :

a = koefisien reliabilitas Alpha Cronbach

K = jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum s_j^2$ = jumlah varians skor item

s_j^2 = Varians skor-skor tes (seluruh item K)

Suatu kuesioner dikatakan handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini berarti reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran dilakukan beberapa kali. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menghitung cronbach alpha masing-masing item dengan bantuan IBM SPSS versi 23,0 (Ghozali, 2016).

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas (*Normality*)

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2016:154). Regresi yang baik adalah data

distribusi normal. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik-titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal P-P Plots.

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal, maka data berdistribusi normal.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka data tidak berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016;103) pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya hubungan antar variabel bebas (independen). Untuk menemukan ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cut off* yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linier berganda adalah dengan melihat grafik scatterplot atau nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Jika tidak ada pola tertentu dan

tidak menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Model yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016;134).

3.8.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Pada penelitian ini menggunakan tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Dalam menguji hipotesis, metode analisis yang digunakan adalah regresi berganda (multiple regression), yaitu regresi yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016:94). Model persamaan regresi yang digunakan dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Dimana:

Y : Kinerja Karyawan

α : Konstanta

$\beta_{1,2,3,4}$: Koefisien regresi untuk variabel X_1, X_2, X_3, X_4

X_1 : Lingkungan Kerja Fisik

X_2 : Komunikasi

X_3 : Kompensasi

X_4 : Karakteristik Individu

e : Faktor pengganggu di luar model (kesalahan regresi).

3.8.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka (R^2) pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Tidak seperti R^2 , nilai *Adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model (Ghozali, 2016: 97).

3.8.6 Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji statistik t digunakan untuk menunjukkan seberapa pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:97). Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikan ($\text{Sig} < 0,05$), maka variabel independen secara parsial mempengaruhi signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ atau probabilitas lebih besar dari tingkat signifikan ($\text{Sig} > 0,05$), maka variabel independen secara parsial tidak mempengaruhi signifikan terhadap variabel dependen.

2. Uji F

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen. Apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti seluruh variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 5%. Atau dapat juga dengan melihat nilai probabilitas. Apabila nilai probabilitas lebih kecil dari pada 0,05 (untuk tingkat signifikansi = 5%), maka variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2016:96).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Jember yang berjumlah 93 karyawan. Metode pengambilan sampel menggunakan sensus dengan total kuisisioner yang disebarakan adalah 93 kuisisioner, dan total kuesioner yang terisi penuh dan kembali adalah 93 kuesioner.

4.1.1 Diskripsi Statistik Responden

Berdasarkan dari data 93 responden melalui daftar pertanyaan didapat responden berdasarkan usia, jenis kelamin, status pernikahan, divisi, tingkat pendidikan, jarak rumah ke kantor dan lama bekerja. Gambaran responden dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.1: Responden Menurut Usia

No	Usia	Jumlah (Responden)	Persentase
1	20 – 25 Tahun	10	10,8%
2	26 – 30 Tahun	27	29,0%
3	31 – 35 Tahun	27	29,0%
4	36 – 40 Tahun	15	16,1%
5	41 – 45 Tahun	3	3,2%
6	46 – 50 Tahun	6	6,5%
7	51 – 55 Tahun	1	1,1%
8	56 – 60 Tahun	1	1,1%
9	> 60 Tahun	3	3,2%
Total		93	100%

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden paling sedikit adalah responden yang berusia 51-55 tahun dan 56-60 tahun berjumlah masing-masing 1 responden atau 1,1% sedangkan yang terbanyak adalah responden yang

berusia antara 26-30 tahun dan 31-35 tahun berjumlah masing-masing 27 responden atau 29,0% dari total responden yang berjumlah 93 responden. Karyawan ini kebanyakan yang bekerja kurang dari 10 tahun di perusahaan dan tergolong muda yang merupakan aset perusahaan.

Tabel 4.2: Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Responden)	Persentase
1	Laki-laki	77	82,8%
2	Perempuan	16	17,2%
Total		93	100%

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dari pada perempuan. Hal ini dikarenakan karyawan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Jember bagian office kebanyakan laki-laki karena perusahaan menilai laki-laki lebih bisa bekerjasama dengan karyawan laki-laki, jiwa kompetisi dan selalu berani menantang diri sendiri menjadi lebih baik.

Tabel 4.3: Responden Menurut Status Pernikahan

No	Status Pernikahan	Jumlah (Responden)	Persentase
1	Belum Kawin	32	34,4%
2	Kawin	61	65,6%
Total		93	100%

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden yang berstatus sudah menikah lebih banyak dari pada yang belum menikah. Hal ini dikarenakan karyawan tersebut adalah karyawan yang sudah lama bekerja mulai dari sejak muda atau bujang. Sedangkan karyawan yang belum kawin adalah karyawan yang tergolong baru sesuai kualifikasi perusahaan yaitu calon karyawan atau pelamar masih berstatus *single* ketika melamar pekerjaan.

Tabel 4.4: Responden Menurut Divisi

No	Divisi	Jumlah (Responden)	Persentase
1	<i>Corporate Affairs</i>	8	8,6%
2	<i>Finance</i>	27	29,0%
3	<i>Franchise</i>	6	6,5%
4	<i>Human Capital</i>	15	16,1%
5	<i>Information Technology</i>	9	9,7%
6	<i>Marketing</i>	6	6,5%
7	<i>Merchandising</i>	6	6,5%
8	<i>Operation</i>	1	1,1%
9	<i>Property & Development</i>	15	16,1%
Total		93	100%

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa diketahui bahwa responden paling sedikit adalah responden dari divisi *operation* berjumlah 1 responden atau 1,1% sedangkan yang terbanyak adalah responden dari divisi *finance* berjumlah masing-masing 27 responden atau 29,0% dari total responden yang berjumlah 93 responden. Hal ini karena bagian *finance* merupakan bagian krusial dari perusahaan yang mempunyai tugas diantaranya tugas administratif serta mengelola pembayaran, pembukan, dan manajemen faktur secara efektif.

Tabel 4.5: Responden Menurut Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Responden)	Persentase
1	S1	44	47,3%
2	D3	10	10,8%
3	D1	1	1,1%
4	SMA	38	40,9%
Total		93	100%

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa responden paling sedikit adalah responden yang berijazah D1 berjumlah 1 responden atau 1,1% sedangkan paling banyak adalah responden yang berijazah S1 berjumlah 44 responden atau 47,3% dari total responden yang berjumlah 93 responden. Jumlah responden terbanyak adalah responden berijazah S1 dikarenakan kebanyakan adalah

karyawan yang masuk kerja dengan kriteria minimal pendidikan S1 dari ketetapan yang ditetapkan perusahaan.

Tabel 4.6: Responden Menurut Jarak Rumah ke Kantor

No	Jarak	Jumlah (Responden)	Persentase
1	< 1 Km	28	30,1%
2	1-5 Km	36	38,7%
3	5-10 Km	22	23,7%
4	> 10 Km	7	7,5%
Total		93	100%

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa responden paling sedikit adalah responden yang rumahnya berjarak lebih dari 10 Km berjumlah 7 responden atau 7,5% sedangkan paling banyak adalah responden yang rumahnya berjarak 1-5 Km berjumlah 36 responden atau 38,7% dari total responden yang berjumlah 93 responden. Jumlah responden terbanyak adalah responden yang rumahnya berjarak 1-5 Km karena kebanyakan karyawan yang asalnya jauh dari kantor memilih untuk berdomisili di lokasi yang berdekatan dengan kantor baik itu kos, kontrak, kredit perumahan.

Tabel 4.7: Responden Menurut Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah (Responden)	Persentase
1	< 1 Tahun	7	7,5%
2	1 – 5 Tahun	21	22,6%
3	6 – 10 Tahun	48	51,6%
4	11 – 15 Tahun	9	9,7%
5	16 – 20 Tahun	4	4,3%
6	21 – 25 Tahun	2	2,2%
7	26 – 30 Tahun	1	1,1%
8	> 30 Tahun	1	1,1%
Total		93	100%

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa responden paling sedikit adalah responden yang bekerja selama 26 sampai dengan 30 tahun dan lebih dari

30 tahun yang masing-masing berjumlah 1 responden atau 1,1% sedangkan responden paling banyak adalah responden yang bekerja selama 6 sampai dengan 10 tahun yang berjumlah 48 responden atau 51,6% dari total responden yang berjumlah 93 responden. Jumlah responden terbanyak adalah responden yang bekerja selama 6 sampai dengan 10 tahun yang berjumlah 48 responden atau 51,6% dikarenakan mereka masih tergolong baru untuk memenuhi ebutuhan karyawan ketika pembukaan cabang Jember.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Distribusi frekuensi jawaban responden diperoleh dengan menggunakan gambaran deskriptif mengenai responden berkaitan dengan variabel penelitian yang digunakan maka digunakan angka indeks jawaban responden. Teknis yang digunakan adalah dengan menggunakan angka indeks. Angka indeks ini digunakan untuk mengetahui persepsi umum responden mengenai sebuah variabel yang diteliti. Diketahui jumlah responden sebanyak 93 orang, indeks dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut.

$$\text{Nilai Indeks} = \frac{\{(F5 \times 5) + (F4 \times 4) + (F3 \times 3) + (F2 \times 2) + (F1 \times 1)\}}{5}$$

Adapun penjelasan dari rumus tersebut adalah sebagai berikut:

- a. F5 adalah frekuensi responden yang menjawab 5 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan/pernyataan.
- b. F4 adalah frekuensi responden yang menjawab 4 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan/pernyataan.

- c. F3 adalah frekuensi responden yang menjawab 3 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan/pernyataan.
- d. F2 adalah frekuensi responden yang menjawab 2 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan/pernyataan.
- e. F1 adalah frekuensi responden yang menjawab 1 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan/pernyataan.

Pada kuesioner penelitian ini, angka jawaban responden tidak dimulai dari angka 0 melainkan angka 1 hingga 5 sebagai nilai gradasi dari setiap instrumen, oleh karena itu angka indeks yang dihasilkan dimulai dari angka 93 hingga angka 18,6. Angka 93 merupakan nilai batas atas dan 18,6 merupakan batas bawah, yaitu andai semua responden sejumlah 93 memilih gradasi yang bernilai 5, maka:

$$BA = \frac{93 \times 5}{5} = 93$$

dan jika semua responden sejumlah 72 memilih gradasi yang bernilai 1, maka:

$$BB = \frac{93 \times 1}{5} = 18,6$$

Rentang diperoleh dengan cara mengurangkan batas atas dan batas bawah dan diperoleh rentang 74,4, dalam penelitian ini digunakan kriteria 3 kotak (*three box method*) maka rentang sebesar 74,4 akan dibagi 3 dan menghasilkan rentang sebesar 24,8. Rentang tersebut akan digunakan sebagai dasar untuk menentukan indeks persepsi responden terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini (Ferdinand, 2014:722), yaitu dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.8: Nilai Skor

No	Keterangan	Rentang
1	Tinggi	68,4 – 93
2	Sedang	43,5 – 68,3
3	Rendah	18,6 – 43,4

Sumber: Ferdinnand (2014)

Distribusi jawaban responden dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Dalam rangka mengungkap lingkungan kerja fisik digunakan 5 butir pernyataan dan masing-masing jawaban skornya antara 1 sampai 5. Berdasarkan hasil perhitungan distribusi jawaban responden dapat diketahui persentase jawaban sebagai berikut:

Tabel 4.9: Frekuensi Pernyataan Responden terhadap Lingkungan Kerja Fisik

Item	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	Total	Indeks
X1.1	39	41,9%	53	57,0%	1	1,1%	0	0%	0	0%	93	82,00
X1.2	24	25,8%	63	67,7%	5	5,4%	1	1,1%	0	0%	93	77,80
X1.3	24	25,8%	59	63,4%	9	9,7%	1	1,1%	0	0%	93	77,00
X1.4	23	24,7%	51	54,8%	19	20,4%	0	0%	0	0%	93	75,20
X1.5	24	25,8%	67	72,0%	2	2,2%	0	0%	0	0%	93	78,80
Rata-rata												78,16

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan dari data frekuensi pernyataan di atas, diketahui bahwa dapat dijelaskan berkaitan dengan variabel lingkungan kerja fisik yang diukur dengan 5 item dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban dengan skor 4 dan 5. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik yang diukur dengan item: dapat bekerja dengan baik karena saluran udara di tempat kerja baik, penerangan yang baik ketika bekerja agar hasil kerja baik pula, bekerja dengan tenang karena tempat kerja jauh dari kebisingan lalu lintas, keamanan kendaraan di tempat kerja sudah terjamin, dan mudah untuk memarkir kendaraan

karena lahan parkir untuk pegawai luas, setuju dengan pernyataan setiap itemnya. Dilihat dari nilai angka indeks, diperoleh nilai rata-rata sebesar 78,16 yang mempunyai makna variabel lingkungan kerja fisik dapat dipersepsikan tinggi oleh karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Jember.

2. Komunikasi

Dalam rangka mengungkap mengenai komunikasi digunakan 5 butir pernyataan dan masing-masing jawaban skornya antara 1 sampai 5. Berdasarkan hasil perhitungan distribusi jawaban responden dapat diketahui persentase jawaban sebagai berikut:

Tabel 4.10: Frekuensi Pernyataan Responden terhadap Komunikasi

Item	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	Total	Indeks
X2.1	44	47,3%	48	51,6%	1	1,1%	0	0%	0	0%	93	83,00
X2.2	24	25,8%	64	68,8%	5	5,4%	0	0%	0	0%	93	78,20
X2.3	19	20,4%	68	73,1%	6	6,5%	0	0%	0	0%	93	77,00
X2.4	25	26,9%	53	57,0%	15	16,1%	0	0%	0	0%	93	76,40
X2.5	14	15,1%	72	77,4%	7	7,5%	0	0%	0	0%	93	75,80
Rata-rata												78,08

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan dari data frekuensi pernyataan di atas, diketahui bahwa dapat dijelaskan berkaitan dengan variabel komunikasi yang diukur dengan 5 item dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban dengan skor 4 dan 5. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang diukur dengan item: dapat dengan mudah memperoleh informasi terkait tugas dengan bertanya kepada karyawan lain, berbicara dengan menggunakan bahasa yang sopan dengan rekan kerja, menggunakan kata-kata yang mudah dipahami ketika berdialog dengan rekan kerja, menyampaikan gagasan dengan kalimat yang singkat dan padat, membuat rekan kerja melakukan apa yang digagaskan, setuju dengan pernyataan

setiap itemnya. Dilihat dari nilai angka indeks, diperoleh nilai rata-rata sebesar 78,08 yang mempunyai makna variabel komunikasi dapat dipersepsikan tinggi oleh karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Jember..

3. Kompetensi

Dalam rangka mengungkap mengenai kompetensi digunakan 5 butir pernyataan dan masing-masing jawaban skornya antara 1 sampai 5. Berdasarkan hasil perhitungan distribusi jawaban responden dapat diketahui persentase jawaban sebagai berikut:

Tabel 4.11: Frekuensi Pernyataan Responden terhadap Kompetensi

Item	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	Total	Indeks
X3.1	38	40,9%	54	58,1%	1	1,1%	0	0%	0	0%	93	81,80
X3.2	31	33,3%	60	64,5%	2	2,2%	0	0%	0	0%	93	80,20
X3.3	25	26,9%	66	71,0%	2	2,2%	0	0%	0	0%	93	79,00
X3.4	34	36,6%	49	52,7%	10	10,8%	0	0%	0	0%	93	79,20
X3.5	26	28,0%	65	69,9%	1	1,1%	1	1,1%	0	0%	93	79,00
Rata-rata												79,84

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan dari data frekuensi pernyataan di atas, diketahui bahwa dapat dijelaskan berkaitan dengan variabel kompetensi yang diukur dengan 5 item dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban dengan skor 4 dan 5. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang diukur dengan item: dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, mempunyai pengetahuan yang mumpuni sebagai dasar untuk melakukan pekerjaan, bersikap patuh terhadap perintah atasan, mempunyai hubungan yang baik dengan semua karyawan, selalu siap ketika diberikan tugas yang baru, setuju dengan pernyataan setiap itemnya. Dilihat dari nilai angka indeks, diperoleh nilai rata-rata sebesar 79,84 yang mempunyai

makna variabel kompetensi dapat dipersepsikan tinggi oleh karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Jember.

4. Karakteristik Individu

Dalam rangka mengungkap karakteristik individu digunakan 5 butir pernyataan dan masing-masing jawaban skornya antara 1 sampai 5. Berdasarkan hasil perhitungan distribusi jawaban responden dapat diketahui persentase jawaban sebagai berikut:

Tabel 4.12: Frekuensi Pernyataan Responden terhadap Karakteristik Individu

Item	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	Total	Indeks
X4.1	41	44,1%	46	49,5%	4	4,3%	2	2,2%	0	0%	93	81,00
X4.2	35	37,6%	49	52,7%	8	8,6%	1	1,1%	0	0%	93	79,40
X4.3	34	36,6%	53	57,0%	6	6,5%	0	0%	0	0%	93	80,00
X4.4	35	37,6%	45	48,4%	12	12,9%	1	1,1%	0	0%	93	78,60
X4.5	30	32,3%	55	59,1%	8	8,6%	0	0%	0	0%	93	78,80
Rata-rata												79,56

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan dari data frekuensi pernyataan di atas, diketahui bahwa dapat dijelaskan berkaitan dengan variabel karakteristik individu yang diukur dengan 5 item dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban dengan skor 4 dan 5. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik individu yang diukur dengan item: berinteraksi dengan semua karyawan, selalu kompak dan taat pada kesepakatan bersama, selalu mempertimbangkan setiap keputusan yang dibuat ketika bekerja, menggunakan akal sehat ketika menghadapi suatu masalah, dan bersikap terbuka pada hal-hal baru di seputar pekerjaan, setuju dengan pernyataan setiap itemnya. Dilihat dari nilai angka indeks, diperoleh nilai rata-rata sebesar 79,56 yang mempunyai makna variabel karakteristik individu dapat

dipersepsikan tinggi oleh karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Jember.

5. Kinerja Karyawan

Dalam rangka mengungkap kinerja karyawan digunakan 6 butir pernyataan dan masing-masing jawaban skornya antara 1 sampai 5. Berdasarkan hasil perhitungan distribusi jawaban responden dapat diketahui persentase jawaban sebagai berikut:

Tabel 4.13: Frekuensi Pernyataan Responden terhadap Kinerja Karyawan

Item	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	Total	Indeks
Y.1	40	43,0%	53	57,0%	0	0%	0	0%	0	0%	93	82,40
Y.2	25	26,9%	68	73,1%	0	0%	0	0%	0	0%	93	79,40
Y.3	28	30,1%	65	69,9%	0	0%	0	0%	0	0%	93	80,00
Y.4	34	36,6%	56	60,2%	3	3,2%	0	0%	0	0%	93	80,60
Y.5	18	19,4%	74	79,6%	1	1,1%	0	0%	0	0%	93	77,80
Y.6	19	20,4%	72	77,4%	2	2,2%	0	0%	0	0%	93	77,80
Rata-rata												79,67

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan dari data frekuensi pernyataan di atas, diketahui bahwa dapat dijelaskan berkaitan dengan variabel kinerja karyawan yang diukur dengan 5 item dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban dengan skor 4 dan 5. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang diukur dengan item: bekerja sudah sesuai dengan syarat kualitas yang ditetapkan, dapat memenuhi target kerja yang ditetapkan, dapat menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai jadwal yang ditentukan, menyelesaikan tugas dengan mencapai sasaran pekerjaan yang ditetapkan, dapat menyelesaikan pekerjaan secara mandiri, dan lebih mengutamakan pekerjaan ketika bekerja, setuju dengan pernyataan setiap itemnya. Dilihat dari nilai angka indeks, diperoleh nilai rata-rata sebesar 79,67

yang mempunyai makna variabel kinerja karyawan dapat dipersepsikan tinggi oleh karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Jember.

4.2 Analisis Hasil Penelitian

Analisis kuantitatif merupakan metode analisis dengan angka-angka yang dapat dihitung maupun diukur. Analisis kuantitatif dimaksudkan untuk memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan satu atau beberapa kejadian lainnya, dengan menggunakan alat analisis statistik. Pengolahan data dengan analisis kuantitatif melalui beberapa tahap sebagai berikut:

4.2.1 Pengujian Instrumen Data

Kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrument penelitian dapat dievaluasi melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji tersebut masing-masing untuk mengetahui akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen. Data penelitian tidak bermanfaat apabila instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian tidak memiliki reliabilitas dan validitas yang tinggi. Uji kualitas data dilakukan menggunakan uji Validitas dengan *Korelasi Pearson* dan Uji realibilitas dengan *Cronbach Alpha*.

1. Pengujian Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel $(n-2)$ dan nilai signifikansi $<$ 0,05 (Ghozali, 2016). Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut ini:

Tabel 4.14: Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel/Indikator	Kriteria 1		Kriteria 2		Keterangan
		r hitung	r tabel	Sig	Alpha	
Lingkungan Kerja Fisik						
1	X1.1	0,602	0,2039	0,000	0,05	Valid
2	X1.2	0,789	0,2039	0,000	0,05	Valid
3	X1.3	0,847	0,2039	0,000	0,05	Valid
4	X1.4	0,864	0,2039	0,000	0,05	Valid
5	X1.5	0,388	0,2039	0,000	0,05	Valid
Komunikasi						
1	X2.1	0,668	0,2039	0,000	0,05	Valid
2	X2.2	0,791	0,2039	0,000	0,05	Valid
3	X2.3	0,834	0,2039	0,000	0,05	Valid
4	X2.4	0,790	0,2039	0,000	0,05	Valid
5	X2.5	0,267	0,2039	0,010	0,05	Valid
Kompetensi						
1	X3.1	0,691	0,2039	0,000	0,05	Valid
2	X3.2	0,809	0,2039	0,000	0,05	Valid
3	X3.3	0,830	0,2039	0,000	0,05	Valid
4	X3.4	0,795	0,2039	0,000	0,05	Valid
5	X3.5	0,298	0,2039	0,004	0,05	Valid
Karakteristik Individu						
1	X4.1	0,653	0,2039	0,000	0,05	Valid
2	X4.2	0,831	0,2039	0,000	0,05	Valid
3	X4.3	0,804	0,2039	0,000	0,05	Valid
4	X4.4	0,758	0,2039	0,000	0,05	Valid
5	X4.5	0,410	0,2039	0,000	0,05	Valid
Kinerja Karyawan						
1	Y.1	0,626	0,2039	0,000	0,05	Valid
2	Y.2	0,829	0,2039	0,000	0,05	Valid
3	Y.3	0,800	0,2039	0,000	0,05	Valid
4	Y.4	0,786	0,2039	0,000	0,05	Valid
5	Y.5	0,398	0,2039	0,000	0,05	Valid
6	Y.6	0,320	0,2039	0,002	0,05	Valid

Sumber: Lampiran 5

Dari tabel 4.14 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

2. Pengujian Reliabilitas Data

Uji Reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus alpha. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel 4.15 berikut ini:

Tabel 4.15: Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Alpha hitung	Standar alpha
1	Lingkungan Kerja Fisik (X_1)	0,758	0,600
2	Komunikasi (X_2)	0,706	0,600
3	Kompetensi (X_3)	0,714	0,600
4	Karakteristik Individu (X_4)	0,730	0,600
5	Kinerja Karyawan (Y)	0,702	0,600

Sumber: Lampiran 6

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha yang cukup atau memenuhi kriteria untuk dikatakan reliabel yaitu di atas 0,600, sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

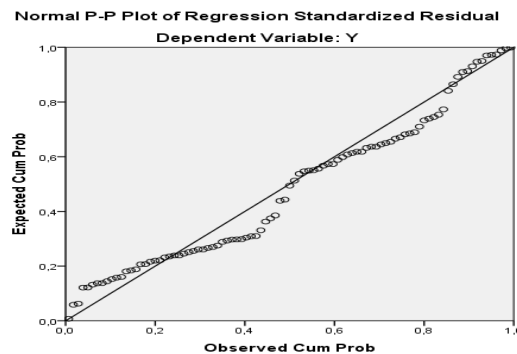
4.2.2 Pengujian Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik. Uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas.

1. Pengujian Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau

tidak. Cara yang bisa ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan Grafik Normal P-Plot dengan cara melihat penyebaran datanya. Jika pada grafik tersebut penyebaran datanya mengikuti pola garis lurus, maka datanya normal.



Gambar 4.1: Hasil Uji Normalitas

Sumber: Lampiran 7

Setelah dilakukan pengujian ternyata sebaran data tidak berada di sekitar garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak memenuhi asumsi normalitas. Jika dilihat dari uji Kolmogorov Smirnov, apabila signifikansi di bawah 0,05 berarti terdapat perbedaan yang signifikan, dan jika signifikansi di atas 0,05 maka tidak terjadi perbedaan yang signifikan. Penerapan pada uji Kolmogorov Smirnov adalah bahwa jika signifikansi di bawah 0,05 berarti data yang akan diuji mempunyai perbedaan yang signifikan dengan data normal baku, berarti data tersebut tidak normal.

Tabel 4.16: Hasil Uji Kolmogrov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,17609163
Most Extreme Differences	Absolute	,124
	Positive	,124
	Negative	-,084
Test Statistic		,124
Asymp. Sig. (2-tailed)		,091 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan Tabel 4.16 diperoleh hasil signifikansi di atas 0,05 maka berarti tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara data yang akan diuji dengan data normal baku, artinya data yang diuji normal, tidak berbeda dengan normal baku..

2. Pengujian Multikolinearitas

Uji Multikolieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Gejala multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Varian Inflation Faktor* (VIF). Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 atau 10% maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2016).

Tabel 4.17: Hasil Uji Multikolinearitas

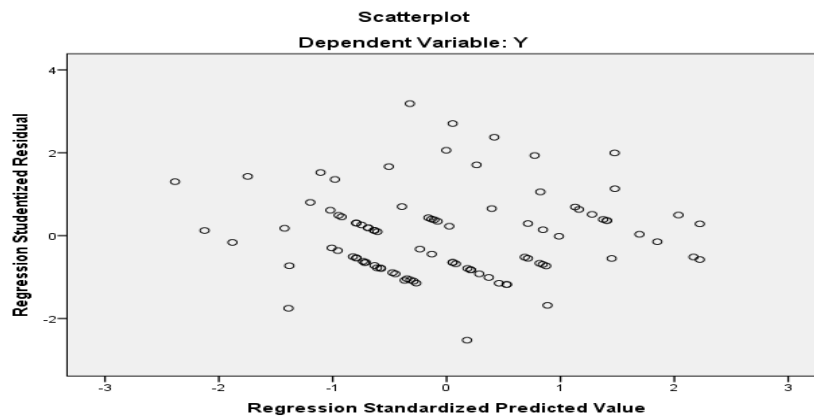
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	,631	1,585
X2	,858	1,166
X3	,642	1,558
X4	,651	1,536

Sumber: Lampiran 7

Dari tabel 4.17 menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10% yang berarti tidak terjadi kolerasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

3. Pengujian Heterokedastisitas

Uji Heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varians. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat digunakan metode grafik *Scaterplot* yang dihasilkan dari *output* program SPSS versi 23.00, Apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat di simpulkan tidak terjadi adanya heterokedastisitas pada model regresi (Ghozali, 2016).



Gambar 4.2: Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Lampiran 7

Dari hasil uji heteroskedastisitas yang telah dilakukan ternyata titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas.

4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan program SPSS versi 23,0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.18: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,973	1,882		3,704	,000
X1	,251	,077	,289	3,255	,002
X2	,211	,074	,215	2,834	,006
X3	,174	,085	,179	2,040	,044
X4	,248	,069	,312	3,576	,001

Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan tabel 4.18, dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 6,973 + 0,251 X_1 + 0,211 X_2 + 0,174 X_3 + 0,248 X_4$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Lingkungan Kerja Fisik

X₂ = Komunikasi

X₃ = Kompetensi

X₄ = Karakteristik Individu

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa:

- a. Konstanta = Konstanta = Positif bahwa karyawan PT Sumber Afaria Trijaya Tbk telah menunjukkan kinerja yang baik, walaupun masih belum di pengaruhi oleh variabel independen.
- b. X₁ (lingkungan kerja fisik) koefisien regresinya sebesar 0,251, mempunyai pengaruh positif terhadap Y (kinerja karyawan). Artinya apabila lingkungan kerja fisik semakin baik dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- c. X₂ (komunikasi) koefisien regresinya sebesar 0,211, mempunyai pengaruh positif terhadap Y (kinerja karyawan). Artinya apabila komunikasi semakin baik dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- d. X₃ (kompetensi) koefisien regresinya sebesar 0,174, mempunyai pengaruh positif terhadap Y (kinerja karyawan). Artinya apabila kompetensi semakin

baik dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan.

- e. X_4 (karakteristik individu) koefisien regresinya sebesar 0,248, mempunyai pengaruh positif terhadap Y (kinerja karyawan). Artinya apabila karakteristik individu semakin baik dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4.2.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui model apakah bisa atau tidak dipakai untuk memprediksi variabel terikatnya.

Tabel 4.19: Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,751 ^a	,564	,544	1,203

a. Predictors: (Constant), X_4 , X_2 , X_3 , X_1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Lampiran 7

Hasil perhitungan regresi pada tabel 4.19 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,544. Hal ini berarti 54,4% variasi variabel kinerja karyawan dapat diprediksi oleh lingkungan kerja fisik, komunikasi, kompetensi, karakteristik individu sedangkan sisanya sebesar 0,456 atau 45,6% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini seperti motivasi, kepuasan kerja, semangat kerja, dan kompensasi.

4.2.4 Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dan untuk mendeteksi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan uji sebagai berikut.

1. Uji t

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat statistik t_{hitung} dengan nilai statistik t_{tabel} dan taraf signifikansi ($p-value$), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Nilai t_{tabel} didapatkan dari $df = n - k$ ($93 - 5$) sama dengan 88. Dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel penelitian. Jadi untuk melihat t_{tabel} caranya dengan melihat tabel t baris ke 88 yaitu 1,6624.

Tabel 4.20: Hasil Uji t

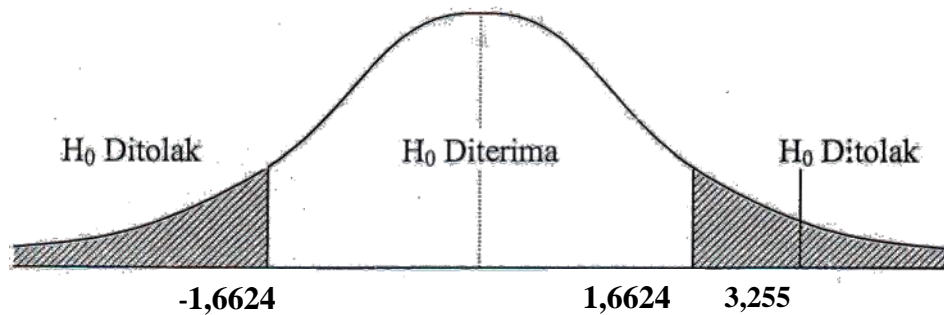
Model	t	Sig.
1 (Constant)	3,704	,000
X1	3,255	,002
X2	2,834	,006
X3	2,040	,044
X4	3,576	,001

Sumber: Lampiran 7

Dari tabel 4.14 dan gambar 4.3, 4.4, 4.5, 4.6 diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut:

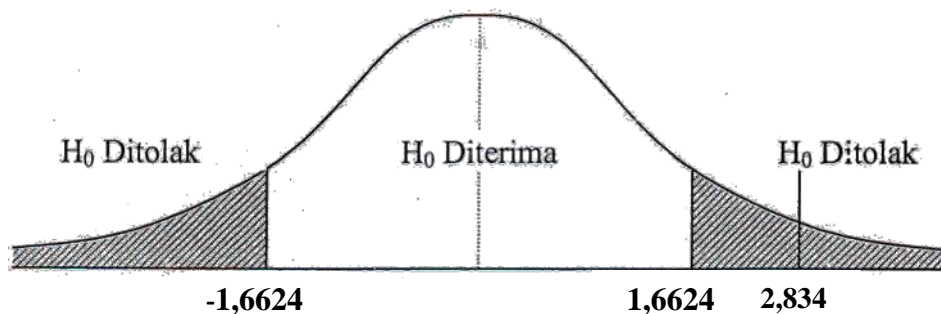
- Hasil uji ditemukan bahwa $t_{tabel} = 1,6624$ dan $t_{hitung} = 3,225$, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel lingkungan kerja fisik (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berarti H_0 ditolak, H_a diterima. Melihat

probabilitas signifikansinya (P-value) = 0,002 atau 0,2% lebih kecil dari 5% maka H_0 ditolak, H_a diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja fisik adalah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti.



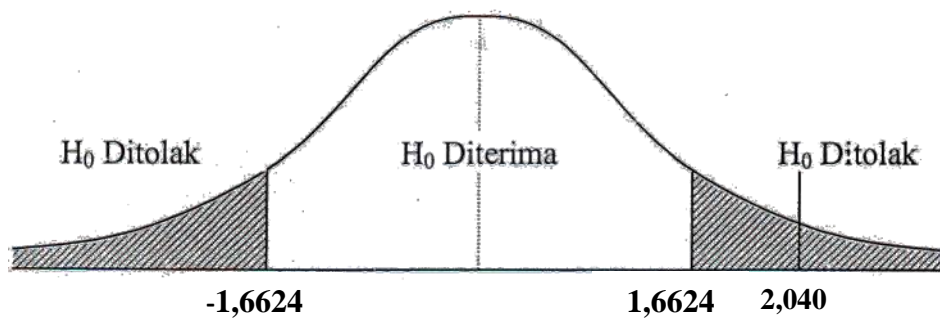
Gambar 4.3: Kurva Hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1)

- b. Hasil uji ditemukan bahwa t tabel = 1,6624 dan t hitung = 2,834, karena t hitung > t tabel, maka variabel komunikasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berarti H_0 ditolak, H_a diterima. Melihat probabilitas signifikansinya (P-value) = 0,006 atau 0,6% lebih kecil dari 5% maka H_0 ditolak, H_a diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel komunikasi adalah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti.



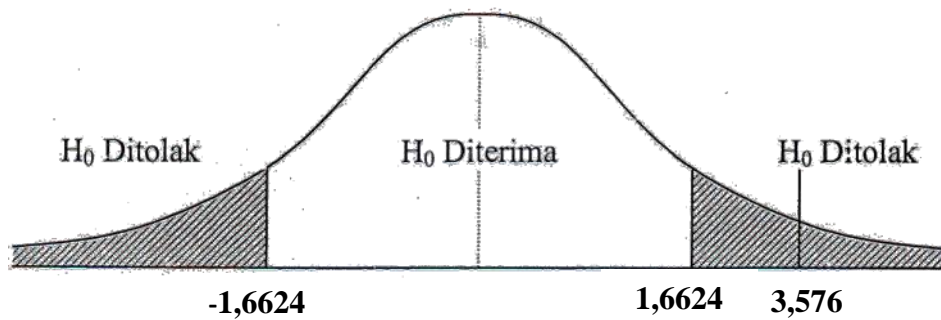
Gambar 4.4: Kurva Hasil Uji t Variabel Komunikasi (X_2)

- c. Hasil uji ditemukan bahwa t tabel = 1,6624 dan t hitung = 2,040, karena t hitung $>$ t tabel, maka variabel kompetensi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berarti H_0 ditolak, H_a diterima. Melihat probabilitas signifikansinya (P-value) = 0,044 atau 4,4% lebih kecil dari 5% maka H_0 ditolak, H_a diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kompetensi adalah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti.



Gambar 4.5: Kurva Hasil Uji t Variabel Kompetensi (X_3)

- d. Hasil uji ditemukan bahwa t tabel = 1,6624 dan t hitung = 3,576, karena t hitung $>$ t tabel, maka variabel karakteristik individu (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berarti H_0 ditolak, H_a diterima. Melihat probabilitas signifikansinya (P-value) = 0,001 atau 0,1% lebih kecil dari 5% maka H_0 ditolak, H_a diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel karakteristik individu adalah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti.



Gambar 4.6: Kurva Hasil Uji t Variabel Karakteristik Individu (X_4)

2. Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Pengujian dilakukan dengan melihat statistik F_{hitung} dengan nilai statistik F_{tabel} dan taraf signifikansi (p -value), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Nilai F_{tabel} didapatkan dari $df_2 = n - k$ ($93 - 5$) sama dengan 88 dan $df_1 = k - 1$ ($5 - 1$). Jadi untuk melihat F_{tabel} caranya dengan melihat tabel F baris ke 88 kolom ke-4 yaitu 2,4753.

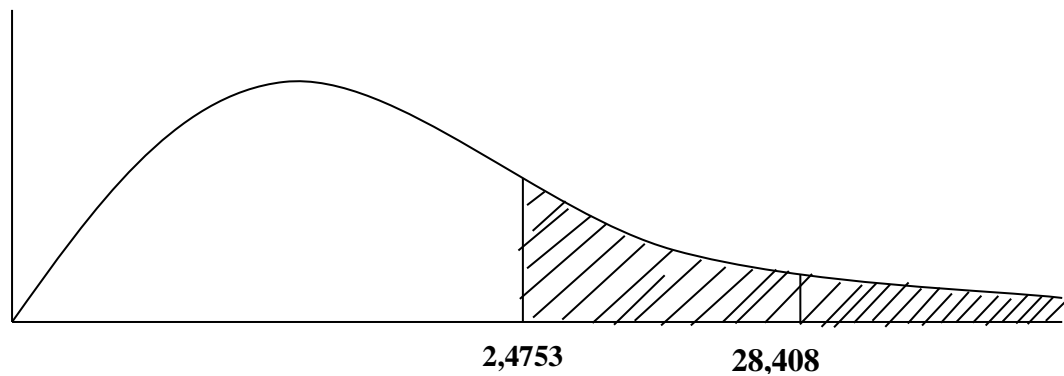
Tabel 4.21: Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	164,316	4	41,079	28,408	,000 ^b
	Residual	127,254	88	1,446		
	Total	291,570	92			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X4, X2, X3, X1

Sumber: Lampiran 7 dan 8



Gambar 4.7: Kurva Hasil Uji F

Berdasar tabel 4.21 dan gambar 4.6, dapat dilihat bahwa $F_{\text{tabel}} = 2,4753$ dan $F_{\text{hitung}} = 28,408$, karena $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka variabel lingkungan kerja fisik (X_1), komunikasi (X_2), kompetensi (X_3) dan karakteristik individu (X_4) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan berarti H_0 ditolak, H_a diterima. Melihat probabilitas signifikansinya ($P\text{-value}$) = 0,000 atau 0% lebih kecil dari 5% maka H_0 ditolak, H_a diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja fisik, komunikasi, kompetensi dan karakteristik individu adalah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti.

4.3 Interpretasi

Dari hasil analisis regresi baik secara parsial maupun secara bersama-sama antara variabel lingkungan kerja fisik, komunikasi, kompetensi dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan, pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan berarti hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa lingkungan kerja fisik yang meliputi dapat bekerja dengan baik karena saluran udara di tempat kerja baik, penerangan yang baik ketika bekerja agar hasil kerja baik pula, bekerja dengan tenang karena tempat kerja jauh dari kebisingan lalu lintas, keamanan kendaraan di tempat kerja sudah terjamin, dan mudah untuk memarkir kendaraan karena lahan parkir untuk pegawai luas, berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja fisik menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab lingkungan kerja merupakan suatu tempat bagi karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya. Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang didalamnya terdapat perabot, tata ruang, dan kondisi fisik lainnya yang dapat mempengaruhi aktifitas karyawan. Lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan yang berbentuk fisik dan terdapat disekitar tempat kerja yang mempengaruhi cara bekerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Pada kenyataannya, lingkungan kerja yang buruk bisa membuat turunnya kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang ada di tempat kerja adalah hal yang sangat penting bagi seorang karyawan. Kondisi yang ada di tempat kerja akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja yang kondusif menimbulkan dampak positif berupa semangat kerja karyawan dalam kaitannya

pencapaian tujuan perusahaan. Lingkungan kerja merupakan semua yang ada di sekitar karyawan baik itu secara fisik maupun non fisik yang bisa mempengaruhinya dalam melaksanakan semua pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya (Sedarmayanti, 2019:26).

Suatu kondisi lingkungan kerja fisik dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja fisik yang baik akan menciptakan kemudahan dalam pelaksanaan tugas serta dapat membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan bagi karyawan, serta menjadikan karyawan fokus dalam bekerja sehingga karyawan dapat memusatkan perhatian dan pikirannya terhadap pekerjaan. Lingkungan kerja yang menyenangkan menjadi kunci pendorong bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Lebih jauh lagi lingkungan kerja fisik yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Umumnya karyawan menghendaki tempat kerja yang menyenangkan, memberikan tempat kerja yang menyenangkan berarti telah menimbulkan perasaan yang nyaman dalam bekerja pada karyawan (Sutrisno, 2019:65).

Hasil ini selaras dengan teori yang dipakai serta sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Norianggono, dkk (2014) yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Begitu juga hasil penelitian Susilo (2022); Christine, dkk (2021); Fitri dan Ferdian (2021); Maisarah dan Sumarni (2021); Hartati, dkk (2020); Aripin dan Rasmansyah (2019); Jannah, dkk (2018) yang menyatakan lingkungan kerja fisik berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.3.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan berarti hipotesis yang menyatakan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa komunikasi yang meliputi dapat dengan mudah memperoleh informasi terkait tugas dengan bertanya kepada karyawan lain, berbicara dengan menggunakan bahasa yang sopan dengan rekan kerja, menggunakan kata-kata yang mudah dipahami ketika berdialog dengan rekan kerja, menyampaikan gagasan dengan kalimat yang singkat dan padat, membuat rekan kerja melakukan apa yang digagaskan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Komunikasi memiliki peran yang penting di semua bidang, baik itu pada individu maupun dalam organisasi. Khususnya bagi organisasi pemerintah, komunikasi bermanfaat untuk membangun hubungan antara badan - badan dan dinas-dinas yang ada dalam organisasi tersebut. . Dalam organisasi atau perusahaan komunikasi memiliki peran penting, terutama dalam membentuk organisasi yang efektif dan efisien. Komunikasi yang dibangun dalam organisasi hendaknya dijalin dalam suatu hubungan yang baik. agar organisasi menjadi sehat ataupun komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan; atasan dengan atasan; bawahan dengan bawahan; bawahan dengan atasan. Dengan adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil.

Oleh karena itu, komunikasi diharapkan efektif sesuai dengan tujuan organisasi yang direncanakan (Wibowo, 2017:171).

Komunikasi diperlukan agar karyawan mengetahui kewajiban dan tanggung jawabnya, hal ini berarti karyawan mengetahui posisinya dalam organisasi. Jadi mekanisme komunikasi dapat membuat keterpaduan perilaku setiap karyawan dalam kelompoknya, agar mencapai satu tujuan. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang terjadi tujuan perusahaan tercapai. Faktor komunikasi amat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena karyawan merasa tanggap atau menerima informasi secara jelas dan baik yang berhubungan dengan pekerjaannya, maka akan berdampak pada prestasi yang akan membawa kemajuan bagi perusahaan. Cara penyampaian komunikasi yang kurang baik antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya dan antara sesama karyawan yang sama tingkatannya dapat menghambat kerja karyawan (Effendy, 2017:10).

Hasil ini selaras dengan teori yang dipakai serta sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Ardiansyah (2016) yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Begitu juga hasil penelitian Wong dan Askiah (2021); Hartati, dkk (2020); Rialmi dan Morsen (2020); Jannah, dkk (2018); Mafra (2017) yang menyatakan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.3.3 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.

Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan berarti hipotesis yang menyatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa kompetensi yang meliputi dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, mempunyai pengetahuan yang mumpuni sebagai dasar untuk melakukan pekerjaan, bersikap patuh terhadap perintah atasan, mempunyai hubungan yang baik dengan semua karyawan, selalu siap ketika diberikan tugas yang baru berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Usaha untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan. Selama ini banyak perusahaan yang belum mempunyai karyawan dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas karyawan dan sulitnya mengukur kinerja karyawan. Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja karyawan dapat meningkat. Kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja, yaitu siapa yang berkinerja baik dan kurang baik tergantung pada kompetensi yang dimilikinya, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Peningkatan kompetensi karyawan sangat diperlukan dalam mendukung kemampuan kerja sekaligus menentukan tingkat

kinerja yang dihasilkan karyawan. Semakin tinggi kompetensi maka kinerja karyawan akan semakin optimal (Abdullah, 2014:168).

Kinerja merupakan fungsi dari kompetensi, sikap dan tindakan. Kompetensi merupakan karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif. Kompetensi secara objektif dapat diukur dan dikembangkan melalui supervise, manajemen kerja, dan program pengembangan sumber daya manusia. Kompetensi bukan sekedar pengetahuan dan ketrampilan. Kompetensi merupakan kemampuan khusus yang sangat kompleks. Apabila kompetensi, sikap, dan tindakan pegawai terhadap pekerjaannya tinggi, maka dapat di prediksikan bahwa perilakunya akan bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang mampu untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan (Wibowo, 2017:327).

Hasil ini selaras dengan teori yang dipakai serta sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Mafra (2017) yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Begitu juga hasil penelitian Christine, dkk (2021); Saputri dan Prijati (2021); Hartati, dkk (2020); Suban, dkk (2020); Aripin dan Rasmansyah (2019) yang menyatakan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.3.4 Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan berarti hipotesis yang menyatakan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa karakteristik individu yang meliputi berinteraksi dengan semua staf dan guru, selalu kompak dan taat pada kesepakatan bersama, selalu mempertimbangkan setiap keputusan yang dibuat ketika bekerja, menggunakan akal sehat ketika menghadapi suatu masalah, bersikap terbuka pada hal-hal baru di seputar pekerjaan, berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Karakteristik Individu pada dasarnya merupakan keseluruhan kelakuan dan kemampuan yang ada pada individu sebagai hasil dari pembawaan lingkungannya. Karakteristik individu dapat diukur dengan sikap, minat, dan kebutuhan. Individu membawa nilai yang melekat dalam diri yang terbentuk oleh lingkungan di mana ia tinggal, nilai-nilai tersebutlah yang nantinya dibawa dalam situasi kerja. Oleh karena itu, nilai-nilai dari setiap individu yang berlainan harus diketahui oleh perusahaan agar dapat digunakan untuk menilai karyawan yang potensial dan menetapkan apakah nilai-nilai mereka segaris dengan nilai dominan dari organisasi. Variabel di tingkat individu meliputi karakteristik biografis, kemampuan kepribadian dan pembelajaran. Karakteristik biografis meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan, dan masa kerja dengan suatu organisasi dari karyawan itu. Sedangkan yang termasuk kemampuan adalah kemampuan fisik dan mental (Robbins, 2016:78).

Karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja. Minat adalah sikap yang membuat seseorang senang akan obyek kecenderungan atau ideide tertentu. Hal ini diikuti dengan perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari obyek yang disenangi itu. Minat mempunyai kontribusi terbesar dalam pencapaian tujuan perusahaan, betapapun sempurnanya rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya. Bila karyawan tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat gembira maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil yang semestinya dapat dicapai. Didalam suatu perusahaan karakteristik individu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, selain juga yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan tempat mereka bekerja, karena lingkungan kerja merupakan faktor penting yang dapat menghasilkan pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal bagi perusahaan. Jika lingkungan kerja tidak diperhatikan oleh perusahaan secara maksimal maka karyawan tidak dapat bekerja secara optimal dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai (Taufiq, 2015:138).

Hasil ini selaras dengan teori yang dipakai serta sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Gaffar, dkk (2017) yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Begitu juga hasil penelitian Susilo (2022); Saputri dan Prijati (2021); Suban, dkk (2020) yang menyatakan karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.3.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi, Kompetensi dan Karakteristik Individu Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan berarti hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja fisik, komunikasi, kompetensi dan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan diterima.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik (Norianggono, dkk (2014); Susilo (2022); Christine, dkk (2021); Fitri dan Ferdian (2021); Maisarah dan Sumarni (2021); Hartati, dkk (2020); Aripin dan Rasmansyah (2019); Jannah, dkk (2018)), komunikasi (Ardiansyah (2016); Wong dan Askiah (2021); Hartati, dkk (2020); Rialmi dan Morsen (2020); Jannah, dkk (2018); Mafra (2017)) dan Asmalah (2018)), kompetensi (Mafra (2017); Christine, dkk (2021); Saputri dan Prijati (2021); Hartati, dkk (2020); Suban, dkk (2020); Aripin dan Rasmansyah (2019)), karakteristik individu (Gaffar, dkk (2017); Susilo (2022); Saputri dan Prijati (2021); Suban, dkk (2020)) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini berarti semakin baik lingkungan kerja fisik maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini berarti semakin baik komunikasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini berarti semakin baik kompetensi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
4. Karakteristik individu secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini berarti semakin baik karakteristik individu maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
5. Lingkungan kerja fisik, komunikasi, kompetensi dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5.2 Implikasi

Simpulan penelitian menunjukkan lingkungan kerja fisik, komunikasi, kompetensi dan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Jember, maka dari itu implikasi yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menciptakan lingkungan kerja fisik yang mendukung karyawan untuk bekerja secara optimal sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik.
2. Penerapan komunikasi interpersonal agar semakin efektif, perlu dilakukan secara tatap muka dan terorganisasi sehingga dapat menciptakan kerjasama yang harmonis serta menciptakan iklim kerja yang efektif bagi kelangsungan hidup organisasi..
3. Meningkatkan kompetensi yang dimiliki karyawan dengan cara mendalami ilmu dan metode pembelajaran, mengikuti berbagai pelatihan yang bisa meningkatkan kompetensinya.
4. Mencetak karakter karyawan yang ulet dan kreatif dengan cara mengadakan pelatihan *soft skill leadership*.

5.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka saran yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Jember
 - a. Dilihat dari dimensi lingkungan kerja fisik, keamanan tempat parkir merupakan dimensi yang paling rendah dari dimensi lain. Maka dari itu, sirkulasi jalan di beberapa bagian ruang parkir diubah dengan membuat akses jalan masuk dan keluar berbeda sehingga dapat memudahkan dan melancarkan pengendara memarkirkan kendaraannya. Membuat garis-garis di setiap bagian ruang parkir untuk satu kendaraan sepeda motor sebagai

batasan parkir antara sepeda motor yang satu dengan sepeda motor lainnya. Kepada petugas parkir hendaknya mengarahkan/menunjukkan tempat parkir yang kosong bagi kendaraan yang masuk ke lokasi parkir sehingga pengendara yang akan parkir tidak kesulitan mencari tempat parkir.

- b. Peningkatan kualitas komunikasi dilakukan melalui diskusi dalam pelaksanaan tugas sebagai seorang karyawan dengan sebaiknya, berlaku disiplin pada diri sendiri dan orang lain. Selalu mematuhi peraturan yang digariskan, mendiskusikan dan membuat program kerja yang baik. Melalui komunikasi interpersonal para karyawan akan menciptakan dirinya menjadi seorang karyawan yang melaksanakan tugas secara profesional. Dengan meningkatkan komunikasi interpersonal akan berdampak positif bagi diri karyawan sendiri dan bagi orang lain terutama karyawan lain.
- c. Dalam meningkatkan mutu kinerja karyawan, seorang karyawan hendaknya terus meningkatkan kompetensinya baik atas inisiatif sendiri maupun prakarsa pihak-pihak yang terkait dengan cara mengikuti pelatihan yang dapat meningkatkan kompetensinya.
- d. Perusahaan perlu memperhatikan karakteristik dari setiap karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan merasa aman. Perusahaan perlu meningkatkan perhatiannya kepada karyawan, serta mampu mendorong karyawan agar mampu berkembang, sehingga karyawan memiliki karakter yang baik dan kuat sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan dengan optimal.

2. Bagi penelitian sejenis

Bagi peneliti yang tertarik melakukan penelitian sejenis diharapkan untuk mengobservasi dan mengeksplorasi lebih jauh mengenai permasalahan-permasalahan mengenai variabel penelitian yang terdapat pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Jember pada khususnya dan objek lain pada umumnya dengan menambah variabel-variabel lain seperti kepuasan kerja, semangat kerja, dan kompensasi. Selain itu juga disarankan untuk mencoba metode kualitatif dalam mendapatkan data dan informasi yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. Ma'ruf. 2014. *Manajemen Bisnis Syariah*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ardiansyah, Dimas Okta. 2016. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Studi pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). *Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 3 No.1, Januari 2016*
- Aripin, M. Zainal dan Rasmansyah. 2019. Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Suzuki Indomobil Motor. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana, Volume 7 Nomer 2 Mei-Agustus 2019*
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Christine; Hendry; dan Yovie Ernanda. 2021. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Abdya Centra Perabot. *Jurnal Warta Dharmawangsa Volume 15, Nomer 1, Januari 2021*
- Effendy, Onong Uchjana. 2017. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ferdinand, A. 2014. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Fitri, Nadya Nurul dan Ary Ferdian. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen Vol. 6, No. 2, 2021 Mei: 444-455 E-ISSN: 2598-635X, P-ISSN: 2614-7696 <http://jim.unsyiah.ac.id/ekm>*
- Gaffar, Indar Dewi; Thamrin Abduh; dan Munawar Yantahin. 2017. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya di Makassar. *Jurnal Riset Edisi XVI Unibos Makassar Mei 2017*

- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gie, The Liang. 2014. *Administrasi Perkantoran*. Yogyakarta: Liberty,
- Gomes, Faustino Cardoso. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 21. Yogyakarta: BPFE.
- Hardjana, Agus M. 2016. *Ilmu Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Hartati, Yenni Hartati; Sri Langgeng Ratnasari; dan Ervin Nora Susanti. 2020. Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta Suaka. *Dimensi Volume 9, Nomer 2, Juli 2020*
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jannah, Nur Baity; I Nyoman Sujana; dan Anjuman Zuhri. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT Bali Maya Permai Negara Jembrana. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha Volume 10 No. 1 Tahun 2018 p-ISSN : 2599-1418 e-ISSN : 2599-1426*
- Kaswan, Akhyadi. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Siti Maisarah, Indriati Sumarni. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bakti Putra Meratus. *JAPB : Volume 4 Nomor 2, 2021 [Http://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB](http://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB) ISSN : 2723-0937*
- Mafra, Nisa' Ulul. 2017. Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai PT. Bukit Asam (Persero), Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang. *Jurnal Ecoment Global Volume 2 Nomor 1 Edisi Februari 2017*
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu . 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Mangkuprawira, Shafri dan Aida Vitayla Hubeis. 2017. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Moeheriono, 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* Edisi Revisi, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Mulyana, Deddy. 2015. *Ilmu Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, Alex S. 2014. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Norianggono, Yacinda Chresstela Prasidya; Djamhur Hamid; dan Ika Ruhana. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*/ Vol. 8 No. 2 Maret 2014/ administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id
- Rahman, Abdul. 2013. *Psikologi Sosial: Integrasi Pengetahuan Wahyu dan Pengetahuan Empirik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rialmi, Zackharia dan Morsen. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. *Jenius: Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia* Vol. 3, No. 2, Januari 2020
- Rivai, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Edisi ke-7. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: Salemba Empat
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2017. *Organizational Behavior* Edition 17. New Jersey: Pearson Education
- Saputri, Wida dan Prijati. 2021. Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada PT. Pos Indonesia (Persero) Jemur Andayani). *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Volume 10, Nomer 2, Februari 2021
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.

- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Sikula, Andrew E. 2017. *Training dan Pengembangan Tenaga Kerja*. Jakarta: Pustaka Binaman.
- Suban, Gita Syaloom; Bernhard Tewal; dan Lucky Dotulong. 2020. Pengaruh Karakteristik Individu, Kompetensi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tropica Cocoprime Lelema. *Jurnal EMBA Vol.8 No.4 Oktober 2020, Hal. 332-341*
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susilo, Yohanes Herman. 2022. Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mattel Indonesia. *Jurnal Manajemen, Organisasi, dan Bisnis JMOB Vol. 2 No.2 Tahun 2022 (181-191) ISSN 2797-0566* <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/JMOB/index>
- Sutrisno, Edy. 2019. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenada Media.
- Taufiq, Amir. 2015. *Inovasi Pendidikan Melalui Problem Based Learning*. Jakarta: Pranadamedia Grup.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ke-5. Jakarta: Rajawali Press.
- Widodo, Suparno Eko. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wong, Eric dan Askiah. 2021. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Anugerah Bahtera Lestari di Kota Samarinda. *Borneo Student Research eISSN: 2721-5725, Vol 3, No 1, 2021 BSR 887*

LAMPIRAN 1: KUESIONER PENELITIAN**INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Jl. Sumatra No. 118-120, Kabupaten Jember, Jawa Timur 68121

Website: <https://itsm.ac.id/> Telp: (0331) 334324

Kepada:

Yth. Bapak/Ibu/Sdr responden

Di tempat

Dengan hormat,

Kuesioner ini ditujukan untuk karyawan guna memperoleh data yang akan dipergunakan untuk penulisan tugas akhir (skripsi) sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana. Adapun judul skripsi yang saya buat yaitu “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi dan Kompetensi serta Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Jember”. Dengan segenap kerendahan hati, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk bersedia meluangkan waktu mengisi kuesioner ini dengan jujur dan apa adanya.

Informasi yang Bapak/Ibu berikan hanya digunakan untuk kepentingan terbatas, dalam artian hanya diperlukan untuk penelitian ini saja. Peneliti menjamin rahasia pribadi juga jawaban Bapak/Ibu dalam memberikan kebenaran data pada peneliti.

Atas bantuan dan kerjasamanya Bapak/Ibu/Saudara saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

**Dian Fardiati
NIM 19104521**

ITS Mandala

Berilah tanda chek list (√) pada jawaban yang dipilih.

1. Bila pendapat anda Sangat Setuju (SS)
2. Bila pendapat anda Setuju (S)
3. Bila Kurang Setuju (KS)
4. Bila Tidak Setuju (TS)
5. Bila Sangat Tidak Setuju (STS)

Identitas responden

1. Nama :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin :
4. Status Pernikahan :
5. Divisi :
6. Pendidikan Terakhir :
7. Jarak rumah ke kantor :
8. Lama Bekerja :

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
Lingkungan Kerja Fisik (X₁)						
1	Saya dapat bekerja dengan baik karena saluran udara di tempat kerja baik					
2	Saya membutuhkan penerangan yang baik ketika bekerja agar hasil kerja baik pula					
3	Saya bekerja dengan tenang karena tempat kerja jauh dari kebisingan lalu lintas					
4	Saya tenang karena keamanan kendaraan di tempat kerja sudah terjamin					
5	Saya mudah untuk memarkir kendaraan karena lahan parkir untuk pegawai luas					
Komunikasi (X₂)						
1	Saya dapat dengan mudah memperoleh informasi terkait tugas dengan bertanya kepada karyawan lain					
2	Saya berbicara dengan menggunakan bahasa yang sopan dengan rekan kerja					
3	Saya menggunakan kata-kata yang mudah dipahami ketika berdialog dengan rekan kerja					
4	Saya menyampaikan gagasan dengan kalimat yang singkat dan padat					
5	Saya membuat rekan kerja melakukan apa yang saya gagaskan					
Kompetensi (X₃)						
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
2	Saya mempunyai pengetahuan yang mumpuni sebagai dasar untuk melakukan pekerjaan					
3	Saya bersikap patuh terhadap perintah atasan					
4	Saya mempunyai hubungan yang baik dengan semua karyawan					
5	Saya selalu siap ketika diberikan tugas yang baru					
Karakteristik Individu (X₄)						
1	Saya berinteraksi dengan semua karyawan					
2	Saya selalu kompak dan taat pada kesepakatan bersama					
3	Saya selalu mempertimbangkan setiap keputusan yang dibuat ketika bekerja					
4	Saya menggunakan akal sehat ketika					

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
	menghadapi suatu masalah					
5	Saya bersikap terbuka pada hal-hal baru di seputar pekerjaan					
	Kinerja Karyawan (Y)					
1	Saya bekerja sudah sesuai dengan syarat kualitas yang ditetapkan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Jember					
2	Saya dapat memenuhi target kerja yang ditetapkan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Jember					
3	Saya dapat menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai jadwal yang ditentukan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Jember					
4	Saya menyelesaikan tugas dengan mencapai sasaran pekerjaan yang ditetapkan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Jember					
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara mandiri					
6	Saya lebih mengutamakan pekerjaan ketika bekerja					

LAMPIRAN 2: REKAPITULASI KUESIONER

No	Nama	Usia	Jenis Kelamin	Status Pernikahan	Divisi	Pendidikan Terakhir	Jarak	Lama Bekerja
1	I Gst Putu Agus Yoga Mahendra	31-35 Tahun	L	Kawin	<i>Property & Development</i>	S1	1-5 Km	6-10 Tahun
2	Pribadi Alallah	26-30 Tahun	L	Kawin	<i>Property & Development</i>	SMA/Sederajat	< 1 Km	6-10 Tahun
3	Purwanto	46-50 Tahun	L	Kawin	<i>Corporate Affairs</i>	S1	5-10 Km	1-5 Tahun
4	Adhika Nandiwardhana Dianastya	26-30 Tahun	L	Belum Kawin	<i>Property & Development</i>	S1	< 1 Km	1-5 Tahun
5	Heru Puspito	46-50 Tahun	L	Kawin	<i>Corporate Affairs</i>	SMA/Sederajat	1-5 Km	1-5 Tahun
6	Kng. Robianto Januarullah	46-50 Tahun	L	Kawin	<i>Corporate Affairs</i>	SMA/Sederajat	1-5 Km	1-5 Tahun
7	Yoyok Edi Purnomo	26-30 Tahun	L	Kawin	<i>Finance</i>	D1	1-5 Km	6-10 Tahun
8	Ahmad Fauzi	31-35 Tahun	L	Kawin	<i>Finance</i>	D3	5-10 Km	6-10 Tahun
9	Fransiskus Hari Prasetyo	31-35 Tahun	L	Belum Kawin	<i>Human Capital</i>	S1	1-5 Km	6-10 Tahun
10	Sugiono	31-35 Tahun	L	Kawin	<i>Finance</i>	S1	< 1 Km	11-15 Tahun
11	Danar Kiswara	26-30 Tahun	L	Kawin	<i>Franchise</i>	S1	1-5 Km	1-5 Tahun
12	Saiful Rizal	31-35 Tahun	L	Kawin	<i>Marketing</i>	SMA/Sederajat	1-5 Km	6-10 Tahun
13	Efendi	26-30 Tahun	L	Kawin	<i>Human Capital</i>	SMA/Sederajat	1-5 Km	6-10 Tahun
14	Suluh Widodo	36-40 Tahun	L	Kawin	<i>Human Capital</i>	S1	1-5 Km	6-10 Tahun
15	Dermawan Adi Wijaya	26-30 Tahun	L	Kawin	<i>Information Technology</i>	S1	< 1 Km	6-10 Tahun
16	Fenny Indriani	20-25 Tahun	P	Belum Kawin	<i>Human Capital</i>	S1	< 1 Km	1-5 Tahun
17	Wisnu Triwibowo	51-55 Tahun	L	Kawin	<i>Human Capital</i>	SMA/Sederajat	< 1 Km	26-30 Tahun
18	Ratnawati	36-40 Tahun	P	Belum Kawin	<i>Human Capital</i>	SMA/Sederajat	< 1 Km	16-20 Tahun
19	Elok Faiqoh	26-30 Tahun	P	Belum Kawin	<i>Property & Development</i>	SMA/Sederajat	1-5 Km	6-10 Tahun

No	Nama	Usia	Jenis Kelamin	Status Pernikahan	Divisi	Pendidikan Terakhir	Jarak	Lama Bekerja
20	Siska Putri Imaroh	31-35 Tahun	P	Belum Kawin	<i>Finance</i>	S1	5-10 Km	6-10 Tahun
21	Tika Yuniar Prihandini	31-35 Tahun	P	Belum Kawin	<i>Finance</i>	S1	< 1 Km	6-10 Tahun
22	Imron Noviyanto	36-40 Tahun	L	Kawin	<i>Property & Development</i>	SMA/Sederajat	< 1 Km	6-10 Tahun
23	Anton Widodo	46-50 Tahun	L	Kawin	<i>Operation</i>	S1	5-10 Km	16-20 Tahun
24	Mohamad Dito Pratama	20-25 Tahun	L	Belum Kawin	<i>Marketing</i>	S1	1-5 Km	< 1 Tahun
25	Heny Marlina Wijayanti	36-40 Tahun	P	Belum Kawin	<i>Marketing</i>	S1	> 10 Km	6-10 Tahun
26	Mirza Maulana Syaif	31-35 Tahun	L	Kawin	<i>Merchandising</i>	S1	1-5 Km	6-10 Tahun
27	Tri Agung Atmojo	26-30 Tahun	L	Kawin	<i>Marketing</i>	D3	1-5 Km	1-5 Tahun
28	Pratama Boegi Putra	31-35 Tahun	L	Kawin	<i>Information Technology</i>	S1	1-5 Km	6-10 Tahun
29	Johan Martha	36-40 Tahun	L	Kawin	<i>Marketing</i>	SMA/Sederajat	< 1 Km	11-15 Tahun
30	Oting Nafrity	31-35 Tahun	P	Belum Kawin	<i>Merchandising</i>	S1	1-5 Km	6-10 Tahun
31	Yonatan Bagus Prasetyo	36-40 Tahun	L	Kawin	<i>Human Capital</i>	D3	5-10 Km	11-15 Tahun
32	Onki Nur Indrianto	31-35 Tahun	L	Kawin	<i>Merchandising</i>	S1	< 1 Km	6-10 Tahun
33	Ribut Wahyudi	31-35 Tahun	L	Belum Kawin	<i>Human Capital</i>	SMA/Sederajat	5-10 Km	11-15 Tahun
34	Ibni Mauli Hilmi	20-25 Tahun	L	Kawin	<i>Merchandising</i>	SMA/Sederajat	< 1 Km	1-5 Tahun
35	Neni Restini	46-50 Tahun	P	Belum Kawin	<i>Merchandising</i>	SMA/Sederajat	< 1 Km	> 30 Tahun
36	Fanny Tirmidzi Airlangga Hadi	26-30 Tahun	L	Kawin	<i>Human Capital</i>	S1	1-5 Km	1-5 Tahun
37	Zahwa Azwaza Kalima'aza	20-25 Tahun	P	Belum Kawin	<i>Human Capital</i>	S1	< 1 Km	1-5 Tahun
38	Mochammad Adibatuszackya	26-30 Tahun	L	Kawin	<i>Information Technology</i>	D3	1-5 Km	1-5 Tahun
39	Ricky Catra Arisandi	31-35 Tahun	L	Kawin	<i>Human Capital</i>	SMA/Sederajat	5-10 Km	6-10 Tahun
40	G. Dwi Wahyu Fitri Nandaru	31-35 Tahun	L	Kawin	<i>Human Capital</i>	S1	1-5 Km	6-10 Tahun
41	Deky Zulkarnaen	31-35 Tahun	L	Kawin	<i>Finance</i>	S1	< 1 Km	6-10 Tahun

No	Nama	Usia	Jenis Kelamin	Status Pernikahan	Divisi	Pendidikan Terakhir	Jarak	Lama Bekerja
42	Rachmawati Wulandari	36-40 Tahun	P	Belum Kawin	<i>Finance</i>	S1	1-5 Km	6-10 Tahun
43	Agustinus Eko Purwoko	36-40 Tahun	L	Kawin	<i>Finance</i>	S1	5-10 Km	6-10 Tahun
44	Candra Dwi Kurniawan	31-35 Tahun	L	Kawin	<i>Finance</i>	S1	1-5 Km	6-10 Tahun
45	Catur Bagus Widiyanto	31-35 Tahun	L	Kawin	<i>Franchise</i>	D3	> 10 Km	6-10 Tahun
46	Surya Sukmawan Sinatriyo	31-35 Tahun	L	Belum Kawin	<i>Finance</i>	S1	1-5 Km	1-5 Tahun
47	Septi Irvania Susanti	26-30 Tahun	P	Belum Kawin	<i>Finance</i>	S1	1-5 Km	6-10 Tahun
48	Rido Agung Gigih Krisherdian	31-35 Tahun	L	Kawin	<i>Finance</i>	S1	5-10 Km	6-10 Tahun
49	Moch. Habibi	26-30 Tahun	L	Belum Kawin	<i>Human Capital</i>	SMA/Sederajat	1-5 Km	6-10 Tahun
50	Nabella Nailly	26-30 Tahun	P	Belum Kawin	<i>Finance</i>	D3	> 10 Km	6-10 Tahun
51	Gusti Nur Hidayat	26-30 Tahun	L	Kawin	<i>Finance</i>	S1	1-5 Km	1-5 Tahun
52	Vitra Robi Chamdani	26-30 Tahun	L	Kawin	<i>Merchandising</i>	SMA/Sederajat	1-5 Km	1-5 Tahun
53	Yudi Arifin	31-35 Tahun	L	Kawin	<i>Finance</i>	SMA/Sederajat	> 10 Km	11-15 Tahun
54	Muhammad Khoirul Anam	20-25 Tahun	L	Belum Kawin	<i>Property & Development</i>	SMA/Sederajat	< 1 Km	< 1 Tahun
55	Doean Althaf D.P.	20-25 Tahun	L	Belum Kawin	<i>Property & Development</i>	S1	5-10 Km	< 1 Tahun
56	Bima Adi Wahono	31-35 Tahun	L	Kawin	<i>Finance</i>	S1	< 1 Km	1-5 Tahun
57	Erfan Budianto	36-40 Tahun	L	Kawin	<i>Finance</i>	SMA/Sederajat	< 1 Km	16-20 Tahun
58	Imam Mahdi	31-35 Tahun	L	Kawin	<i>Information Technology</i>	S1	< 1 Km	6-10 Tahun
59	Bachtiar Prakoso	31-35 Tahun	L	Kawin	<i>Marketing</i>	D3	< 1 Km	6-10 Tahun
60	Yogi Adi Santoso	26-30 Tahun	L	Kawin	<i>Property & Development</i>	SMA/Sederajat	< 1 Km	6-10 Tahun
61	Sri Pangudi Rahayu	36-40 Tahun	L	Kawin	<i>Property & Development</i>	SMA/Sederajat	5-10 Km	21-25 Tahun
62	Alif Abrar Arifin	26-30 Tahun	L	Kawin	<i>Information Technology</i>	D3	5-10 Km	1-5 Tahun
63	Deni Budiono	41-45 Tahun	L	Kawin	<i>Information Technology</i>	S1	5-10 Km	11-15 Tahun

No	Nama	Usia	Jenis Kelamin	Status Pernikahan	Divisi	Pendidikan Terakhir	Jarak	Lama Bekerja
64	Alfia Rafika Ramadhanti	20-25 Tahun	P	Belum Kawin	<i>Property & Development</i>	S1	< 1 Km	< 1 Tahun
65	Ahmad Fauzan	31-35 Tahun	L	Kawin	<i>Finance</i>	SMA/Sederajat	1-5 Km	6-10 Tahun
66	Hari Susanto	> 60 Tahun	L	Kawin	<i>Corporate Affairs</i>	SMA/Sederajat	1-5 Km	1-5 Tahun
67	Mohamad Rusdi	26-30 Tahun	L	Kawin	<i>Finance</i>	SMA/Sederajat	1-5 Km	6-10 Tahun
68	Muhammad Fatoni Ubaidillah	36-40 Tahun	L	Kawin	<i>Finance</i>	S1	< 1 Km	11-15 Tahun
69	Rendy Wisnu Rahardjo	20-25 Tahun	L	Belum Kawin	<i>Information Technology</i>	S1	> 10 Km	< 1 Tahun
70	Sofi'i	46-50 Tahun	L	Kawin	<i>Corporate Affairs</i>	S1	1-5 Km	6-10 Tahun
71	Dewi Kurniantini	31-35 Tahun	P	Belum Kawin	<i>Franchise</i>	S1	5-10 Km	6-10 Tahun
72	Muhammad Khayatul Maki	20-25 Tahun	L	Belum Kawin	<i>Finance</i>	SMA/Sederajat	< 1 Km	1-5 Tahun
73	Friska Adi Susanto	26-30 Tahun	L	Kawin	<i>Finance</i>	SMA/Sederajat	1-5 Km	6-10 Tahun
74	Yoga Bayuwandana	20-25 Tahun	L	Belum Kawin	<i>Information Technology</i>	S1	5-10 Km	< 1 Tahun
75	Umi Salamah	26-30 Tahun	P	Belum Kawin	<i>Property & Development</i>	SMA/Sederajat	5-10 Km	6-10 Tahun
76	Khanifudin	41-45 Tahun	L	Kawin	<i>Property & Development</i>	SMA/Sederajat	< 1 Km	21-25 Tahun
77	Budiono	> 60 Tahun	L	Kawin	<i>Corporate Affairs</i>	SMA/Sederajat	1-5 Km	1-5 Tahun
78	Binti Lukluil Maknunah	26-30 Tahun	P	Belum Kawin	<i>Finance</i>	S1	< 1 Km	6-10 Tahun
79	Sudarso	> 60 Tahun	L	Belum Kawin	<i>Corporate Affairs</i>	SMA/Sederajat	< 1 Km	1-5 Tahun
80	Sutris Mianto	41-45 Tahun	L	Belum Kawin	<i>Property & Development</i>	SMA/Sederajat	5-10 Km	6-10 Tahun
81	Ma' As Sobirin	36-40 Tahun	L	Kawin	<i>Franchise</i>	SMA/Sederajat	< 1 Km	6-10 Tahun
82	Tabibburahman	36-40 Tahun	L	Kawin	<i>Franchise</i>	S1	1-5 Km	6-10 Tahun
83	Edo Prasetya Putra	26-30 Tahun	L	Kawin	<i>Information Technology</i>	D3	5-10 Km	6-10 Tahun
84	Gunawan Triono	55-60 Tahun	L	Kawin	<i>Corporate Affairs</i>	S1	> 10 Km	1-5 Tahun
85	Arief Rachman	31-35 Tahun	L	Kawin	<i>Finance</i>	S1	1-5 Km	6-10 Tahun

No	Nama	Usia	Jenis Kelamin	Status Pernikahan	Divisi	Pendidikan Terakhir	Jarak	Lama Bekerja
86	Andre Aza Kautsar	26-30 Tahun	L	Belum Kawin	<i>Human Capital</i>	D3	5-10 Km	6-10 Tahun
87	Lalang Sujen	36-40 Tahun	L	Kawin	<i>Human Capital</i>	SMA/Sederajat	5-10 Km	16-20 Tahun
88	Bayu Chandra Pranata	26-30 Tahun	L	Belum Kawin	<i>Property & Development</i>	SMA/Sederajat	1-5 Km	< 1 Tahun
89	Shodiq	36-40 Tahun	L	Kawin	<i>Property & Development</i>	SMA/Sederajat	5-10 Km	11-15 Tahun
90	Ahmad Junaidi	26-30 Tahun	L	Kawin	<i>Finance</i>	SMA/Sederajat	1-5 Km	11-15 Tahun
91	Abdul Wafi	26-30 Tahun	L	Belum Kawin	<i>Finance</i>	SMA/Sederajat	1-5 Km	6-10 Tahun
92	Fatholla	26-30 Tahun	L	Kawin	<i>Finance</i>	SMA/Sederajat	5-10 Km	6-10 Tahun
93	Hendrawan Aditya Pribadi	31-35 Tahun	L	Kawin	<i>Franchise</i>	S1	> 10 Km	6-10 Tahun

Sumber: Data yang Diolah 2023

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3
1	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25
2	4	4	3	4	4	19	5	5	5	5	4	24	4	3	4	3	4	18
3	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21
5	4	4	4	4	5	21	4	4	4	3	4	19	5	4	4	4	4	21
6	4	4	4	3	4	19	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
7	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21	4	4	4	5	4	21
8	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	4	24
9	4	4	4	4	5	21	4	4	4	5	4	21	4	5	4	4	4	21
10	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	4	24	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19	4	4	4	3	4	19
12	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21
13	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	5	22
14	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	4	4	4	3	4	19
15	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
16	5	4	4	5	4	22	4	5	5	4	4	22	5	4	4	5	4	22
17	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21	5	5	4	4	4	22
18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
19	4	4	4	3	4	19	4	4	4	5	4	21	4	4	4	3	4	19
20	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24
21	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
22	4	4	4	3	4	19	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20
23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	5	22
24	5	5	4	4	4	22	4	4	5	5	5	23	4	5	4	5	4	22
25	5	5	4	4	4	22	5	5	4	4	5	23	5	4	4	4	4	21

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3
26	5	5	4	4	4	22	5	4	4	5	4	22	4	5	5	4	4	22
27	5	5	5	5	4	24	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21
28	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
29	4	3	3	3	4	17	4	4	4	3	4	19	4	4	4	5	4	21
30	4	5	5	5	4	23	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	4	24
31	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	5	22	5	4	4	4	4	21
32	4	4	4	4	5	21	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20
33	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
34	4	5	5	4	4	22	5	5	4	4	5	23	4	4	5	5	5	23
35	5	4	4	4	4	21	5	5	4	4	4	22	5	5	4	4	4	22
36	4	5	5	5	3	22	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	4	24
37	4	5	5	4	4	22	4	5	4	5	4	22	4	5	4	5	4	22
38	4	4	3	3	4	18	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	3	19
39	5	4	4	4	3	20	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	4	24
40	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21
41	4	4	3	3	4	18	3	4	4	4	4	19	5	4	4	4	4	21
42	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21
43	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	4	24	4	4	4	3	4	19
44	4	4	4	3	4	19	5	5	5	5	3	23	4	4	4	4	4	20
45	4	4	5	5	4	22	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25
46	4	4	5	5	5	23	4	4	5	5	4	22	5	5	4	4	5	23
47	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	5	22	4	4	4	4	5	21
48	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
49	4	4	4	4	5	21	4	4	4	5	3	20	5	5	5	5	4	24
50	4	4	4	3	4	19	4	4	4	3	4	19	5	5	5	4	4	23
51	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	5	21

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3
52	5	4	5	4	5	23	5	5	4	4	3	21	4	4	5	5	5	23
53	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20	4	3	3	3	5	18
54	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	4	24
55	5	4	4	4	4	21	5	5	4	3	3	20	4	4	3	3	5	19
56	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	5	21
57	4	4	4	3	4	19	4	4	4	3	4	19	5	4	4	4	4	21
58	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	4	23
59	5	4	4	4	5	22	5	3	3	3	5	19	4	4	4	5	5	22
60	4	4	4	3	4	19	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	5	21
61	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	4	24
62	4	4	4	5	5	22	5	4	4	4	5	22	4	4	4	5	4	21
63	4	5	5	5	4	23	5	4	5	5	4	23	4	5	5	5	4	23
64	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
65	4	4	5	5	4	22	5	4	4	5	4	22	5	5	4	4	5	23
66	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	4	24
67	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19
68	5	4	4	4	5	22	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20
69	5	5	5	5	4	24	5	4	4	4	4	21	5	5	5	5	5	25
70	4	4	4	3	4	19	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	5	25
71	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21
72	5	4	4	4	5	22	4	4	4	3	3	18	4	4	4	3	5	20
73	5	5	5	5	4	24	5	4	4	4	5	22	5	4	4	4	4	21
74	4	3	3	3	4	17	5	5	5	5	4	24	5	4	4	4	5	22
75	4	3	3	3	4	17	4	3	3	3	4	17	4	4	4	4	4	20
76	4	4	4	4	5	21	4	3	3	3	4	17	4	4	4	4	5	21
77	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	5	22	4	4	4	5	4	21

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3
78	4	4	4	4	4	20	4	3	3	3	4	17	5	5	5	5	4	24
79	4	3	3	3	4	17	4	3	3	3	4	17	5	4	4	4	5	22
80	4	5	2	3	5	19	4	4	4	4	5	21	4	4	4	5	5	22
81	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
82	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	5	21	5	5	5	5	4	24
83	3	4	4	4	4	19	4	4	4	5	4	21	3	4	4	4	5	20
84	4	4	4	3	4	19	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	4	20
85	4	5	5	5	4	23	5	5	4	4	4	22	5	5	5	5	4	24
86	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	4	24
87	4	2	3	4	5	18	4	4	3	3	4	18	5	5	5	5	5	25
88	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
89	4	4	4	3	4	19	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20
90	4	3	3	3	4	17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	2	17
91	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21	4	4	4	5	4	21
92	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	4	24
93	4	4	4	4	5	21	4	4	4	5	4	21	4	5	4	4	4	21

Sumber: Data yang Diolah 2023

NO	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y
1	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	4	4	28
2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	5	5	5	23	4	4	4	4	5	5	26
4	4	4	4	5	4	21	5	4	4	4	4	4	25
5	5	4	4	4	3	20	4	4	4	4	4	4	24
6	4	5	5	5	4	23	4	4	4	4	4	4	24
7	3	3	4	4	4	18	4	4	4	5	4	4	25
8	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	4	4	28
9	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	5	25
10	3	2	4	4	4	17	4	4	4	4	4	4	24
11	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24
12	4	5	5	5	4	23	5	4	4	4	4	4	25
13	5	5	5	4	5	24	5	4	4	4	5	5	27
14	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	24
15	5	5	5	4	3	22	4	4	4	4	4	5	25
16	4	5	5	5	4	23	4	4	5	5	4	4	26
17	5	5	4	4	4	22	5	4	4	4	4	4	25
18	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	5	25
19	3	3	3	2	4	15	4	4	4	3	4	4	23
20	4	5	4	5	4	22	5	4	5	5	4	4	27
21	4	4	4	4	3	19	4	4	5	4	4	4	25
22	4	5	5	5	4	23	5	4	4	4	5	4	26
23	5	5	4	4	5	23	4	4	4	4	5	5	26
24	4	4	5	5	4	22	4	5	4	5	4	4	26
25	5	4	4	5	3	21	5	4	4	4	4	4	25
26	5	5	4	4	4	22	5	4	4	4	4	4	25
27	5	5	5	5	4	24	5	5	4	4	4	5	27
28	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	5	25
29	4	3	3	3	3	16	4	4	4	3	4	4	23
30	4	5	5	5	4	23	5	5	5	5	4	5	29
31	5	4	4	4	3	20	4	4	4	4	4	4	24
32	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	5	5	26
33	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	5	4	26
34	4	4	5	5	4	22	4	5	4	5	4	4	26
35	5	5	4	4	5	23	5	4	4	4	4	4	25
36	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	5	30
37	5	4	4	5	5	23	5	4	4	5	4	5	27
38	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	4	24
39	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	4	28
40	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	5	4	26
41	4	4	4	3	4	19	4	4	4	3	4	4	23
42	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	4	24

NO	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y
43	5	5	5	5	3	23	5	5	5	5	4	4	28
44	5	4	4	4	4	21	5	5	5	5	5	4	29
45	4	4	4	4	5	21	4	5	5	5	5	5	29
46	4	4	5	5	4	22	4	4	5	5	5	4	27
47	5	4	4	4	3	20	5	4	4	4	4	5	26
48	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
49	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	5	4	25
50	4	4	4	3	5	20	4	4	4	5	4	4	25
51	5	4	4	4	5	22	5	5	5	5	5	4	29
52	4	4	5	5	5	23	5	4	4	5	4	4	26
53	4	3	3	3	4	17	4	4	4	4	4	4	24
54	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	5	29
55	4	4	3	3	4	18	5	4	4	4	5	4	26
56	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
57	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	24
58	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	4	4	28
59	4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	4	4	25
60	4	4	4	4	5	21	4	5	5	5	4	4	27
61	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	4	29
62	4	4	5	4	4	21	4	4	5	4	4	4	25
63	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	4	5	28
64	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	4	24
65	5	4	5	4	5	23	5	4	5	4	4	4	26
66	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	4	28
67	4	4	4	3	4	19	5	4	4	4	4	4	25
68	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
69	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	4	28
70	5	5	5	5	4	24	5	4	4	4	4	4	25
71	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
72	4	4	4	3	5	20	4	4	4	4	4	4	24
73	5	4	4	4	5	22	5	5	5	5	5	4	29
74	4	3	3	3	4	17	4	4	4	4	5	4	25
75	2	4	4	3	4	17	4	4	4	4	4	4	24
76	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	5	25
77	5	4	4	4	5	22	5	4	4	4	4	4	25
78	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	4	4	28
79	5	4	4	4	5	22	4	4	4	4	5	4	25
80	5	5	5	5	4	24	4	4	4	4	4	3	23
81	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	4	24
82	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	4	4	28
83	2	3	5	5	4	19	4	4	4	4	4	4	24
84	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	24
85	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	4	4	28

NO	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y
86	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	4	4	28
87	4	3	3	3	4	17	4	4	4	4	3	3	22
88	4	4	4	3	5	20	4	4	4	4	4	5	25
89	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	4	4	25
90	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	4	25
91	3	3	4	4	4	18	4	4	4	5	4	4	25
92	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	4	4	28
93	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	5	25

Sumber: Data yang Diolah 2023

LAMPIRAN 3: DESKRIPTIF RESPONDEN

```
FREQUENCIES VARIABLES=USIA JENISKELAMIN STATUSPERNIKAHAN DIVISI
PENDIDIKANTERAKHIR
    JARAKRUMAHKEKANTOR LAMABEKERJA
    /ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

		Notes
Output Created		28-APR-2023 22:32:37
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	93
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=USIA JENISKELAMIN STATUSPERNIKAHAN DIVISI PENDIDIKANTERAKHIR JARAKRUMAHKEKANTOR LAMABEKERJA /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,00

[DataSet1]

Statistics

	USIA	JENIS KELAMIN	STATUS PERNIKAHAN	DIVISI	PENDIDIKAN TERAKHIR	JARAK RUMAH KE KANTOR	LAMA BEKERJA
N Valid	93	93	93	93	93	93	93
Missing	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

USIA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid > 60 Tahun	3	3,2	3,2	3,2
20-25 Tahun	10	10,8	10,8	14,0
26-30 Tahun	27	29,0	29,0	43,0
31-35 Tahun	27	29,0	29,0	72,0
36-40 Tahun	15	16,1	16,1	88,2
41-45 Tahun	3	3,2	3,2	91,4
46-50 Tahun	6	6,5	6,5	97,8
51-55 Tahun	1	1,1	1,1	98,9
55-60 Tahun	1	1,1	1,1	100,0
Total	93	100,0	100,0	

JENIS KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid L	77	82,8	82,8	82,8
P	16	17,2	17,2	100,0
Total	93	100,0	100,0	

STATUS PERNIKAHAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Belum Kawin	32	34,4	34,4	34,4
Kawin	61	65,6	65,6	100,0
Total	93	100,0	100,0	

DIVISI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Corporate Affairs	8	8,6	8,6	8,6
	Finance	27	29,0	29,0	37,6
	Franchise	6	6,5	6,5	44,1
	Human Capital	15	16,1	16,1	60,2
	Information Technology	9	9,7	9,7	69,9
	Marketing	6	6,5	6,5	76,3
	Merchandising	6	6,5	6,5	82,8
	Operation	1	1,1	1,1	83,9
	Property & Development	15	16,1	16,1	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

PENDIDIKAN TERAKHIR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D1	1	1,1	1,1	1,1
	D3	10	10,8	10,8	11,8
	S1	44	47,3	47,3	59,1
	SMA/Sederajat	38	40,9	40,9	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

JARAK RUMAH KE KANTOR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Km	28	30,1	30,1	30,1
	> 10 Km	7	7,5	7,5	37,6
	1-5 Km	36	38,7	38,7	76,3
	5-10 Km	22	23,7	23,7	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

LAMA BEKERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 1 Tahun	7	7,5	7,5	7,5
> 30 Tahun	1	1,1	1,1	8,6
1-5 Tahun	21	22,6	22,6	31,2
11-15 Tahun	9	9,7	9,7	40,9
16-20 Tahun	4	4,3	4,3	45,2
21-25 Tahun	2	2,2	2,2	47,3
26-30 Tahun	1	1,1	1,1	48,4
6-10 Tahun	48	51,6	51,6	100,0
Total	93	100,0	100,0	

LAMPIRAN 4: DESKRIPTIF VARIABEL PENELITIAN

```
FREQUENCIES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X2.1 X2.2 X2.3 X2.4
X2.5 X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5
      X4.1 X4.2 X4.3 X4.4 X4.5 Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Notes

Output Created		28-APR-2023 22:47:01
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	93
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5 X4.1 X4.2 X4.3 X4.4 X4.5 Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,01

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6
N	Valid	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1,1	1,1
	4	53	57,0	58,1
	5	39	41,9	100,0
Total	93	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,1	1,1	1,1
	3	5	5,4	5,4	6,5
	4	63	67,7	67,7	74,2
	5	24	25,8	25,8	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,1	1,1	1,1
	3	9	9,7	9,7	10,8
	4	59	63,4	63,4	74,2
	5	24	25,8	25,8	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	19	20,4	20,4	20,4
	4	51	54,8	54,8	75,3
	5	23	24,7	24,7	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2,2	2,2	2,2
	4	67	72,0	72,0	74,2
	5	24	25,8	25,8	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1,1	1,1	1,1
	4	48	51,6	51,6	52,7
	5	44	47,3	47,3	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	5,4	5,4	5,4
	4	64	68,8	68,8	74,2
	5	24	25,8	25,8	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	6,5	6,5	6,5
	4	68	73,1	73,1	79,6
	5	19	20,4	20,4	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	16,1	16,1	16,1
	4	53	57,0	57,0	73,1
	5	25	26,9	26,9	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	7,5	7,5	7,5
	4	72	77,4	77,4	84,9
	5	14	15,1	15,1	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1,1	1,1	1,1
	4	54	58,1	58,1	59,1
	5	38	40,9	40,9	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2,2	2,2	2,2
	4	60	64,5	64,5	66,7
	5	31	33,3	33,3	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2,2	2,2	2,2
	4	66	71,0	71,0	73,1
	5	25	26,9	26,9	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	10,8	10,8	10,8
	4	49	52,7	52,7	63,4
	5	34	36,6	36,6	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,1	1,1	1,1
	3	1	1,1	1,1	2,2
	4	65	69,9	69,9	72,0
	5	26	28,0	28,0	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

X4.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2,2	2,2	2,2
	3	4	4,3	4,3	6,5
	4	46	49,5	49,5	55,9
	5	41	44,1	44,1	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

X4.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,1	1,1	1,1
	3	8	8,6	8,6	9,7
	4	49	52,7	52,7	62,4
	5	35	37,6	37,6	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

X4.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	6,5	6,5	6,5
	4	53	57,0	57,0	63,4
	5	34	36,6	36,6	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

X4.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,1	1,1	1,1
	3	12	12,9	12,9	14,0
	4	45	48,4	48,4	62,4
	5	35	37,6	37,6	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

X4.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	8,6	8,6	8,6
	4	55	59,1	59,1	67,7
	5	30	32,3	32,3	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	53	57,0	57,0	57,0
	5	40	43,0	43,0	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	68	73,1	73,1	73,1
	5	25	26,9	26,9	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	65	69,9	69,9	69,9
	5	28	30,1	30,1	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	3,2	3,2	3,2
	4	56	60,2	60,2	63,4
	5	34	36,6	36,6	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1,1	1,1	1,1
	4	74	79,6	79,6	80,6
	5	18	19,4	19,4	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2,2	2,2	2,2
	4	72	77,4	77,4	79,6
	5	19	20,4	20,4	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

LAMPIRAN 5: HASIL UJI VALIDITAS

1. Lingkungan Kerja Fisik

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,372**	,330**	,386**	,089	,602**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,000	,396	,000
	N	93	93	93	93	93	93
X1.2	Pearson Correlation	,372**	1	,698**	,573**	,079	,789**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,450	,000
	N	93	93	93	93	93	93
X1.3	Pearson Correlation	,330**	,698**	1	,741**	,108	,847**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,000	,302	,000
	N	93	93	93	93	93	93
X1.4	Pearson Correlation	,386**	,573**	,741**	1	,239*	,864**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,021	,000
	N	93	93	93	93	93	93
X1.5	Pearson Correlation	,089	,079	,108	,239*	1	,388**
	Sig. (2-tailed)	,396	,450	,302	,021		,000
	N	93	93	93	93	93	93
X1	Pearson Correlation	,602**	,789**	,847**	,864**	,388**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	93	93	93	93	93	93

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Komunikasi

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
X2.1 Pearson Correlation	1	,486**	,373**	,300**	,122	,668**
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,003	,245	,000
N	93	93	93	93	93	93
X2.2 Pearson Correlation	,486**	1	,760**	,510**	-,107	,791**
Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,307	,000
N	93	93	93	93	93	93
X2.3 Pearson Correlation	,373**	,760**	1	,686**	-,045	,834**
Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,669	,000
N	93	93	93	93	93	93
X2.4 Pearson Correlation	,300**	,510**	,686**	1	,044	,790**
Sig. (2-tailed)	,003	,000	,000		,674	,000
N	93	93	93	93	93	93
X2.5 Pearson Correlation	,122	-,107	-,045	,044	1	,267**
Sig. (2-tailed)	,245	,307	,669	,674		,010
N	93	93	93	93	93	93
X2 Pearson Correlation	,668**	,791**	,834**	,790**	,267**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,010	
N	93	93	93	93	93	93

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. Kompetensi

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	,558**	,521**	,345**	-,006	,691**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,001	,954	,000
	N	93	93	93	93	93	93
X3.2	Pearson Correlation	,558**	1	,745**	,549**	-,048	,809**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,651	,000
	N	93	93	93	93	93	93
X3.3	Pearson Correlation	,521**	,745**	1	,636**	-,030	,830**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,778	,000
	N	93	93	93	93	93	93
X3.4	Pearson Correlation	,345**	,549**	,636**	1	,099	,795**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000		,345	,000
	N	93	93	93	93	93	93
X3.5	Pearson Correlation	-,006	-,048	-,030	,099	1	,298**
	Sig. (2-tailed)	,954	,651	,778	,345		,004
	N	93	93	93	93	93	93
X3	Pearson Correlation	,691**	,809**	,830**	,795**	,298**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,004	
	N	93	93	93	93	93	93

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4. Karakteristik Individu

Correlations

		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4
X4.1	Pearson Correlation	1	,616**	,251*	,264*	,087	,653**
	Sig. (2-tailed)		,000	,015	,010	,408	,000
	N	93	93	93	93	93	93
X4.2	Pearson Correlation	,616**	1	,602**	,495**	,140	,831**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,181	,000
	N	93	93	93	93	93	93
X4.3	Pearson Correlation	,251*	,602**	1	,750**	,198	,804**
	Sig. (2-tailed)	,015	,000		,000	,057	,000
	N	93	93	93	93	93	93
X4.4	Pearson Correlation	,264*	,495**	,750**	1	,078	,758**
	Sig. (2-tailed)	,010	,000	,000		,458	,000
	N	93	93	93	93	93	93
X4.5	Pearson Correlation	,087	,140	,198	,078	1	,410**
	Sig. (2-tailed)	,408	,181	,057	,458		,000
	N	93	93	93	93	93	93
X4	Pearson Correlation	,653**	,831**	,804**	,758**	,410**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	93	93	93	93	93	93

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

5. Kinerja Karyawan

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	,453**	,424**	,352**	,089	-,015	,626**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,001	,398	,883	,000
	N	93	93	93	93	93	93	93
Y.2	Pearson Correlation	,453**	1	,765**	,710**	,084	,079	,829**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,424	,451	,000
	N	93	93	93	93	93	93	93
Y.3	Pearson Correlation	,424**	,765**	1	,686**	,107	-,006	,800**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,309	,952	,000
	N	93	93	93	93	93	93	93
Y.4	Pearson Correlation	,352**	,710**	,686**	1	,113	,015	,786**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000		,279	,885	,000
	N	93	93	93	93	93	93	93
Y.5	Pearson Correlation	,089	,084	,107	,113	1	,231*	,398**
	Sig. (2-tailed)	,398	,424	,309	,279		,026	,000
	N	93	93	93	93	93	93	93
Y.6	Pearson Correlation	-,015	,079	-,006	,015	,231*	1	,320**
	Sig. (2-tailed)	,883	,451	,952	,885	,026		,002
	N	93	93	93	93	93	93	93
Y	Pearson Correlation	,626**	,829**	,800**	,786**	,398**	,320**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,002	
	N	93	93	93	93	93	93	93

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN 6: HASIL UJI RELIABILITAS

1. Lingkungan Kerja Fisik

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	93	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	93	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,758	5

2. Komunikasi

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	93	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	93	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,706	5

3. Kompetensi

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	93	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	93	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,714	5

4. Karakteristik Individu

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X4.1 X4.2 X4.3 X4.4 X4.5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

		N	%
Cases	Valid	93	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	93	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
,730	5

5. Kinerja Karyawan

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	93	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	93	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,702	6

LAMPIRAN 7: HASIL UJI UJI REGRESI, UJI ASUMSI KLASIK DAN UJI HIPOTESIS

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X1 X2 X3 X4
  /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)
  /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) .

```

Regression

Notes	
Output Created	28-APR-2023 23:13:30
Comments	
Input	Data
	D:\PROJECT S\200 - 300\97. DIAN 55556 93\Untitled2.sav
	Active Dataset
	DataSet1
	Filter
	<none>
	Weight
	<none>
	Split File
	<none>
	N of Rows in Working Data File
	93
Missing Value Handling	Definition of Missing
	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used
	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2 X3 X4 /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED) /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID).
Resources	Processor Time
	00:00:01,29

Elapsed Time	00:00:00,96
Memory Required	3228 bytes
Additional Memory Required for Residual Plots	888 bytes

[DataSet1] D:\PROJECT S\200 - 300\97. DIAN 55556
93\Untitled2.sav

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X4, X2, X3, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,751 ^a	,564	,544	1,203

a. Predictors: (Constant), X4, X2, X3, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	164,316	4	41,079	28,408	,000 ^b
	Residual	127,254	88	1,446		
	Total	291,570	92			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X4, X2, X3, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,973	1,882		3,704	,000		
	X1	,251	,077	,289	3,255	,002	,631	1,585
	X2	,211	,074	,215	2,834	,006	,858	1,166
	X3	,174	,085	,179	2,040	,044	,642	1,558
	X4	,248	,069	,312	3,576	,001	,651	1,536

a. Dependent Variable: Y

Coefficient Correlations^a

Model		X4	X2	X3	X1
1	Correlations				
		X4			
			X2		
				X3	
					X1
	Covariances				
		X4			
			X2		
				X3	
					X1

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions				
				(Constant)	X1	X2	X3	X4
1	1	4,981	1,000	,00	,00	,00	,00	,00
	2	,007	26,546	,07	,04	,40	,02	,35
	3	,005	31,745	,00	,56	,09	,05	,57
	4	,004	34,042	,20	,35	,21	,40	,05
	5	,003	41,104	,73	,04	,30	,53	,03

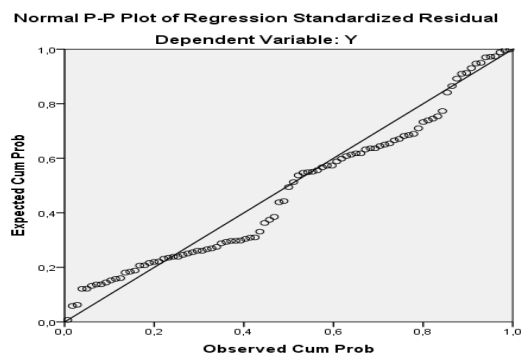
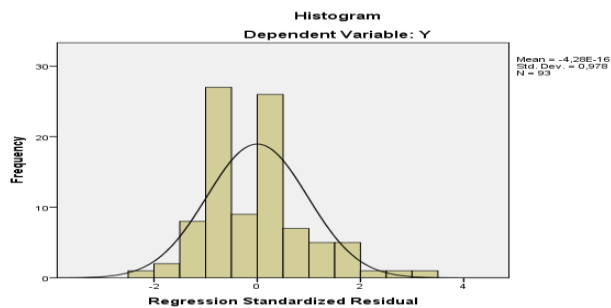
a. Dependent Variable: Y

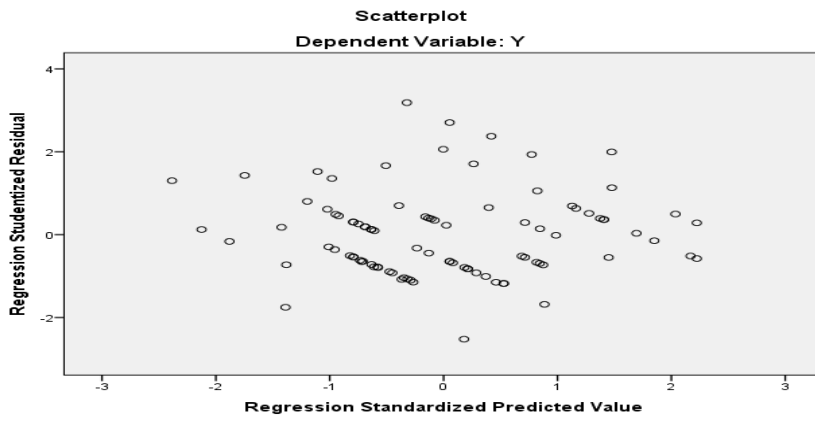
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	22,51	28,67	25,70	1,336	93
Std. Predicted Value	-2,385	2,223	,000	1,000	93
Standard Error of Predicted Value	,131	,583	,263	,094	93
Adjusted Predicted Value	22,35	28,72	25,70	1,338	93
Residual	-2,939	3,732	,000	1,176	93
Std. Residual	-2,444	3,103	,000	,978	93
Stud. Residual	-2,523	3,185	,001	1,011	93
Deleted Residual	-3,132	3,931	,003	1,258	93
Stud. Deleted Residual	-2,605	3,367	,006	1,028	93
Mahal. Distance	,098	20,643	3,957	3,670	93
Cook's Distance	,000	,189	,014	,031	93
Centered Leverage Value	,001	,224	,043	,040	93

a. Dependent Variable: Y

Charts





One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,17609163
Most Extreme Differences	Absolute	,124
	Positive	,124
	Negative	-,084
Test Statistic		,124
Asymp. Sig. (2-tailed)		,091 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

**LAMPIRAN 8: TABEL R *PRODUCT MOMENT*, TABEL DISTRIBUSI F,
DAN TABEL DISTRIBUSI T**

Tabel r product Moment (Sig = 0,05)							
df	r	df	r	df	r	df	r
1	0.9969	26	0.3739	51	0.2706	76	0.2227
2	0.9500	27	0.3673	52	0.2681	77	0.2213
3	0.8783	28	0.3610	53	0.2656	78	0.2199
4	0.8114	29	0.3550	54	0.2632	79	0.2165
5	0.7545	30	0.3494	55	0.2609	80	0.2162
6	0.7067	31	0.3440	56	0.2586	81	0.2159
7	0.6664	32	0.3388	57	0.2564	82	0.2146
8	0.6319	33	0.3388	58	0.2542	83	0.2133
9	0.6021	34	0.3291	59	0.2521	84	0.2120
10	0.5760	35	0.3246	60	0.2500	85	0.2108
11	0.5529	36	0.3202	61	0.2480	86	0.2096
12	0.5324	37	0.3160	62	0.2461	87	0.2084
13	0.5140	38	0.3120	63	0.2441	88	0.2072
14	0.4973	39	0.3081	64	0.2423	89	0.2061
15	0.4821	40	0.3044	65	0.2404	90	0.2050
16	0.4683	41	0.3008	66	0.2387	91	0.2039
17	0.4555	42	0.2973	67	0.2369	92	0.2028
18	0.4438	43	0.2940	68	0.2352	93	0.2018
19	0.4329	44	0.2907	69	0.2335	94	0.2006
20	0.4227	45	0.2876	70	0.2319	95	0.1996
21	0.4132	46	0.2845	71	0.2303	96	0.1986
22	0.4044	47	0.2816	72	0.2287	97	0.1975
23	0.3961	48	0.2787	73	0.2272	98	0.1966
24	0.3882	49	0.2759	74	0.2257	99	0.1956
25	0.3809	50	0.2732	75	0.2242	100	0.1946

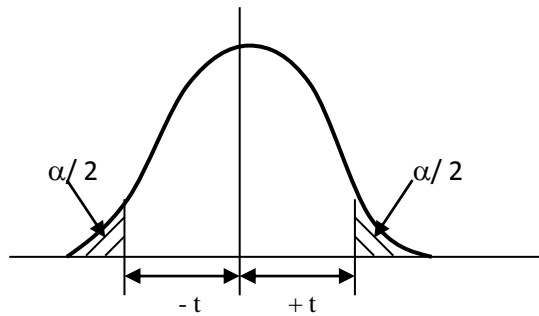
Sumber: Ghozali (2016)

TABEL DISTRIBUSI (F)

Tabel Distribusi F										
DF 2	DF 1									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
51	4.0304	3.1788	2.7862	2.5534	2.3966	2.2826	2.1953	2.126	2.0694	2.0222
52	4.0266	3.1751	2.7826	2.5498	2.3930	2.2789	2.1916	2.1223	2.0656	2.0184
53	4.0230	3.1716	2.7791	2.5463	2.3894	2.2754	2.1881	2.1187	2.062	2.0147
54	4.0195	3.1682	2.7758	2.5429	2.3861	2.272	2.1846	2.1152	2.0585	2.0112
55	4.0162	3.1650	2.7725	2.5397	2.3828	2.2687	2.1813	2.1119	2.0552	2.0078
56	4.0130	3.1619	2.7694	2.5366	2.3797	2.2656	2.1782	2.1087	2.0519	2.0045
57	4.0099	3.1588	2.7664	2.5336	2.3767	2.2625	2.1751	2.1056	2.0488	2.0014
58	4.0069	3.1559	2.7636	2.5307	2.3738	2.2596	2.1721	2.1026	2.0458	1.9983
59	4.0040	3.1531	2.7608	2.5279	2.3710	2.2568	2.1693	2.0997	2.0429	1.9954
60	4.0012	3.1504	2.7581	2.5252	2.3683	2.2541	2.1665	2.097	2.0401	1.9926
61	3.9985	3.1478	2.7555	2.5226	2.3657	2.2514	2.1639	2.0943	2.0374	1.9899
62	3.9959	3.1453	2.7530	2.5201	2.3631	2.2489	2.1613	2.0917	2.0348	1.9872
63	3.9934	3.1428	2.7505	2.5177	2.3607	2.2464	2.1588	2.0892	2.0322	1.9847
64	3.9909	3.1404	2.7482	2.5153	2.3583	2.244	2.1564	2.0868	2.0298	1.9822
65	3.9886	3.1381	2.7459	2.5130	2.3560	2.2417	2.1541	2.0844	2.0274	1.9798
66	3.9863	3.1359	2.7437	2.5108	2.3538	2.2395	2.1518	2.0821	2.0251	1.9775
67	3.9840	3.1338	2.7416	2.5087	2.3517	2.2373	2.1497	2.0799	2.0229	1.9752
68	3.9819	3.1317	2.7395	2.5066	2.3496	2.2352	2.1475	2.0778	2.0207	1.973
69	3.9798	3.1296	2.7375	2.5046	2.3475	2.2332	2.1455	2.0757	2.0186	1.9709
70	3.9778	3.1277	2.7355	2.5027	2.3456	2.2312	2.1435	2.0737	2.0166	1.9689
71	3.9758	3.1258	2.7336	2.5008	2.3437	2.2293	2.1415	2.0717	2.0146	1.9669
72	3.9739	3.1239	2.7318	2.4989	2.3418	2.2274	2.1397	2.0698	2.0127	1.9649
73	3.9720	3.1221	2.7300	2.4971	2.3400	2.2256	2.1378	2.068	2.0108	1.9631
74	3.9702	3.1203	2.7283	2.4954	2.3383	2.2238	2.136	2.0662	2.009	1.9612
75	3.9685	3.1186	2.7266	2.4937	2.3366	2.2221	2.1343	2.0644	2.0073	1.9594
76	3.9668	3.1170	2.7249	2.4920	2.3349	2.2204	2.1326	2.0627	2.0055	1.9577
77	3.9651	3.1154	2.7233	2.4904	2.3333	2.2188	2.131	2.0611	2.0039	1.956
78	3.9635	3.1138	2.7218	2.4889	2.3317	2.2172	2.1294	2.0595	2.0022	1.9544
79	3.9619	3.1123	2.7203	2.4874	2.3302	2.2157	2.1278	2.0579	2.0007	1.9528
80	3.9604	3.1108	2.7188	2.4859	2.3287	2.2142	2.1263	2.0564	1.9991	1.9512
81	3.9589	3.1093	2.7173	2.4844	2.3273	2.2127	2.1248	2.0549	1.9976	1.9497
82	3.9574	3.1079	2.7159	2.4830	2.3259	2.2113	2.1234	2.0534	1.9961	1.9482
83	3.9560	3.1065	2.7146	2.4817	2.3245	2.2099	2.122	2.052	1.9947	1.9468
84	3.9546	3.1052	2.7132	2.4803	2.3231	2.2086	2.1206	2.0506	1.9933	1.9454
85	3.9532	3.1038	2.7119	2.4790	2.3218	2.2072	2.1193	2.0493	1.9919	1.944
86	3.9519	3.1026	2.7106	2.4777	2.3205	2.2059	2.118	2.048	1.9906	1.9426
87	3.9506	3.1013	2.7094	2.4765	2.3193	2.2047	2.1167	2.0467	1.9893	1.9413
88	3.9493	3.1001	2.7082	2.4753	2.3181	2.2034	2.1155	2.0454	1.988	1.94
89	3.9481	3.0989	2.7070	2.4741	2.3169	2.2022	2.1143	2.0442	1.9868	1.9388
90	3.9469	3.0977	2.7058	2.4729	2.3157	2.2011	2.1131	2.043	1.9856	1.9376
91	3.9457	3.0966	2.7047	2.4718	2.3145	2.1999	2.1119	2.0418	1.9844	1.9364
92	3.9445	3.0954	2.7036	2.4707	2.3134	2.1988	2.1108	2.0407	1.9833	1.9352
93	3.9434	3.0943	2.7025	2.4696	2.3123	2.1977	2.1097	2.0395	1.9821	1.9341
94	3.9423	3.0933	2.7014	2.4685	2.3113	2.1966	2.1086	2.0384	1.981	1.9329
95	3.9412	3.0922	2.7004	2.4675	2.3102	2.1955	2.1075	2.0374	1.9799	1.9318
96	3.9402	3.0912	2.6994	2.4665	2.3092	2.1945	2.1065	2.0363	1.9789	1.9308
97	3.9391	3.0902	2.6984	2.4655	2.3082	2.1935	2.1054	2.0353	1.9778	1.9297
98	3.9381	3.0892	2.6974	2.4645	2.3072	2.1925	2.1044	2.0343	1.9768	1.9287
99	3.9371	3.0882	2.6965	2.4636	2.3063	2.1915	2.1035	2.0333	1.9758	1.9277
100	3.9361	3.0873	2.6955	2.4626	2.3053	2.1906	2.1025	2.0323	1.9748	1.9267

Sumber: Ghozali (2016)

TABEL DISTRIBUSI (t) DUA ARAH



V = Derajat Kebebasan
 P = Peluang t melebihi nilai daftar
 = Jumlah Luas yang diarsir

Tabel Distribusi t			
Df	0,1	0,05	0,025
51	1.2984	1.6753	2.0076
52	1.2980	1.6747	2.0066
53	1.2977	1.6741	2.0057
54	1.2974	1.6736	2.0049
55	1.2971	1.6730	2.0040
56	1.2969	1.6725	2.0032
57	1.2966	1.6720	2.0025
58	1.2963	1.6716	2.0017
59	1.2961	1.6711	2.0010
60	1.2958	1.6706	2.0003
61	1.2956	1.6702	1.9996
62	1.2954	1.6698	1.9990
63	1.2951	1.6694	1.9983
64	1.2949	1.6690	1.9977
65	1.2947	1.6686	1.9971
66	1.2945	1.6683	1.9966
67	1.2943	1.6679	1.9960
68	1.2941	1.6676	1.9955
69	1.2939	1.6672	1.9949
70	1.2938	1.6669	1.9944
71	1.2936	1.6666	1.9939
72	1.2934	1.6663	1.9935
73	1.2933	1.6660	1.9930
74	1.2931	1.6657	1.9925
75	1.2929	1.6654	1.9921
76	1.2928	1.6652	1.9917
77	1.2926	1.6649	1.9913
78	1.2925	1.6646	1.9908
79	1.2924	1.6644	1.9905

Tabel Distribusi t			
Df	0,1	0,05	0,025
80	1.2922	1.6641	1.9901
81	1.2921	1.6639	1.9897
82	1.2920	1.6636	1.9893
83	1.2918	1.6634	1.9890
84	1.2917	1.6632	1.9886
85	1.2916	1.6630	1.9883
86	1.2915	1.6628	1.9879
87	1.2914	1.6626	1.9876
88	1.2912	1.6624	1.9873
89	1.2911	1.6622	1.987
90	1.291	1.662	1.9867
91	1.2909	1.6618	1.9864
92	1.2908	1.6616	1.9861
93	1.2907	1.6614	1.9858
94	1.2906	1.6612	1.9855
95	1.2905	1.6611	1.9853
96	1.2904	1.6609	1.985
97	1.2903	1.6607	1.9847
98	1.2902	1.6606	1.9845
99	1.2902	1.6604	1.9842
100	1.2901	1.6602	1.984

Sumber: Ghozali (2016)

LAMPIRAN 9: DOKUMENTASI PENELITIAN

