

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
KARAKTERISTIK INDIVIDU
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. PUTRA MINA SWALAYAN**



Skripsi

Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu

Disusun oleh :

Ananto
NIM 12240110

Pembimbing :

Maryono, S.Ag, M.Pd
NIP : 19701026 200501 1 005

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2016**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
KARAKTERISTIK INDIVIDU
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. PUTRA MINA SWALAYAN**



Skripsi

Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu

Disusun oleh :

Ananto
NIM 12240110

Pembimbing :

Maryono, S.Ag, M.Pd
NIP : 19701026 200501 1 005

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2016**



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto. Telp. 0274-515856, Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor: UIN.02/DD/PP.01.3/ 1346 /2016

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU
TERHAAP KINERJA KARYAWAN DI CV. PUTRA MINA SWALAYAN

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Ananto
NIM/Jurusan : 12240110/MD
Telah dimunaqasyahkan pada : Senin, 13 Juni 2016
Nilai Munaqasyah : 90 (A -)

dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQASYAH

Ketua Sidang/Penguji I,

Maryono, S.Ag. M.Pd.
NIP 19701026 200501 1 005

Penguji II,

Drs. Mokh. Nazil, M.Pd.
NIP 19630210 199103 1 002

Penguji III,

Aris Risdiana, S.Sos.I., M.M.
NIP 19820804 201101 1 007

Yogyakarta, 27 Juni 2016

Dehan,



Dr. Nurjannah, M.Si.

NIP 196003101987032001



KEMENTERIAN AGAMA
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856 YOGYAKARTA 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada :
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Asalamualaikum wr.wb

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara :

Nama : Ananto

Nim : 12240110

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan di CV. Putra Mina Swalayan

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan/Prodi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Manajemen Dakwah.

Demikian ini kami berharap agar skripsi tersebut diatas dapat segera dimunaqsyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum wr.wb

Yogyakarta, 23 Mei 2016

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen Dakwah



Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si
NIP. 19870104 199303 1 003

Pembimbing

Maryono, S.Ag, M.Pd
NIP : 19701026 200501 1 005

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ananto
Nim : 12240110
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul : **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan CV. Putra Mina Swalayan”** adalah hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan penyusun tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagiab-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penyusun.

Yogyakarta, 23 Mei 2016

Yang menyatakan



HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

Jurusan Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



MOTTO

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ٣٩

وَأَنْ سَعْيُهُ سَوْفَ يُرَى ٤٠

ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجِزَاءَ الْأَوْفَى ٤١

Dan bahwasannya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya

Dan bahwasannya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya)

Kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna

(Q.S An-Najm : 39-41)¹

¹ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya (Al-Jumanatul Ali)*, (CV. Penerbit J-Art, 2005), hlm. 528

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur Penyusun panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kemudahan serta kelancaran. Shalawat dan salam semoga selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW. Setelah sekian lama berjuang tanpa henti, akhirnya skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Putra Mina Swalayan”** telah terselesaikan.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu pada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan serta bimbingan berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini Penyusun mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Drs. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D, selaku rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Dr. Nurjannah, M.Si, selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

4. Bapak Maryono, S.Ag, M.Pd, selaku dosen pembimbing skripsi serta dosen pembimbing akademik beserta seluruh dosen di lingkungan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
5. Bapak Arif Rahutama, selaku pemilik serta pimpinan CV. Putra Mina Swalayan.
6. Bapak Cahya Nugraha, selaku manajer marketing CV. Putra Mina Swalayan.
7. Ibu Hj. Tejowati, selaku bagian administrasi Jurusan Manajemen Dakwah. Terima kasih atas bantuannya dalam mengurus segala keperluan skripsi ini.
8. Kedua orang tua, kakak, dan keluarga yang selalu memberikan doa dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman-teman yang selalu memberikan dan memotivasi peneliti dalam proses penyelesaian skripsi ini.
10. Serta pihak-pihak yang mendukung, yang tidak bisa disebutkan satu persatu, yang telah memberikan bantuan materil maupun non materil serta bantuan secara langsung ataupun tidak langsung.

Kemudian hanya kepada Allah SWT penyusun berdoa semoga kebaikan dan keikhlasan mereka mendapat balasan yang indah dari Allah SWT. Akhirnya, skripsi ini bisa terselesaikan dengan dengan proses dan waktu yang tidak sedikit. Peneliti menyadari dalam penyelesaian skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran dari berbagai pihak sangat penyusun harapkan demi kebaikan di masa

yang akan datang. Hanya kepada Allah kami memohon ampun dan kepada-Nya kami mohon petunjuk. Semoga bisa bermanfaat.

Yogyakarta, 18 Mei 2016

Penyusun

Ananto
12240110



ABSTRAK

Ananto (12240110), “*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Putra Mina Swalayan*”. Skripsi, Yogyakarta : Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga, 2016.

CV. Putra Mina Swalayan merupakan salah satu ritel syariah yang berada di Yogyakarta. Perusahaan yang bervisi “*The Best Ritel Syariah In The World*” ingin menciptakan bisnis ritel yang didalamnya menerapkan nilai-nilai keislaman. Menciptakan lingkungan kerja dan insan yang berkarakter Islami merupakan salah satu cara CV. Putra Mina Swalayan untuk merealisasikan visinya. Kinerja yang didukung lingkungan kerja yang kondusif dan dikerjakan oleh SDM yang tepat akan menghasilkan *output* sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris baik simultan maupun parsial pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di CV. Putra Mina Swalayan. Dalam penelitian ini, Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu *Probability sampling* dengan teknik *Simple Random Sampling*, dimana dalam pengambilan sampel dilakukan secara acak. Untuk mengumpulkan data menggunakan kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif responden, analisis statistik deskriptif variabel, uji asumsi dan uji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,377 artinya 37,7 % kinerja karyawan CV. Putra Mina Swalayan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan karakteristik individu, sedangkan sisanya sebesar 62,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya lingkungan kerja dan karakteristik individu berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di CV. Putra Mina Swalayan. Hasil uji signifikansi parameter individual (uji statistik t) menunjukkan bahwa nilai signifikansi lingkungan kerja ($0,110 > 0,05$), artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Putra Mina Swalayan. Sedangkan hasil uji statistik t karakteristik individu ($0,000 < 0,05$), artinya karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Putra Mina Swalayan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, dan Kinerja

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul.....	1
B. Latar Belakang Masalah.....	4
C. Rumusan Masalah.....	9
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	9
E. Kajian Pustaka.....	10
F. Kerangka Teori.....	13
1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	13
2. Pengertian Karakteristik Individu.....	18
3. Pengertian Kinerja.....	20

4. Hubungan antara Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu dengan Kinerja Karyawan.....	25
G. Hipotesis Penelitian.....	27
H. Desain Penelitian.....	28
I. Sistematika Pembahasan.	28

BAB II METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian.	30
B. Obyek dan Subyek Penelitian.	30
C. Populasi dan Sampel.	30
D. Metode Pengumpulan Data.....	32
E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	33
F. Instrumen Penelitian.....	35
G. Uji Instrumen Data.....	37
H. Uji Asumsi Klasik.....	38
I. Analisis Data.....	41

BAB III GAMBARAN UMUM CV. PUTRA MINA SWALAYAN

A. Visi, Misi, dan Profil CV. Putra Mina Swalayan.....	44
B. Sejarah Berdirinya CV. Putra Mina Swalayan.....	49
C. Struktur Organisasi CV. Putra Mina Swalayan.....	51
D. Budaya Organisasi di CV. Putra Mina Swalayan.	52

E. Gambaran Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu di CV. Putra Mina Swalayan.....	53
--	----

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Persiapan Penelitian.	57
B. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	58
1. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	59
2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	62
C. Hasil Analisis Deskriptif Responden.	63
1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
2. Data Responden Berdasarkan Usia.	64
3. Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.	65
4. Data Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	66
5. Data Responden Berdasarkan Status Kepegawaian.....	67
D. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel.	67
1. Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja.	68
2. Statistik Deskriptif Variabel karakteristik Individu.....	70
3. Statistik Deskriptif Variabel Kinerja.....	71
E. Hasil Uji Asumsi.	73
1. Hasil Uji Normalitas.	73
2. Hasil Uji Linearitas.	76
3. Hasil Uji Multikolinearitas.....	77

4. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	78
F. Hasil Uji Hipotesis.....	80
1. Hasil Uji Hipotesis Mayor.....	80
2. Hasil Uji Hipotesis Minor.....	82
3. Hasil Uji Koefisien determinasi.....	84
G. Pembahasan.....	84

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	88
B. Saran.....	88
Daftar Pustaka.....	90
Lampiran	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Instrumen Penelitian Variabel Lingkungan Kerja.	35
Tabel 2.2 Instrumen Penelitian Variabel Karakteristik Individu.	36
Tabel 2.3 Instrumen Penelitian Variabel Kinerja Karyawan.	36
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	59
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Karakteristik Individu.	60
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja.	61
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	62
Tabel 4.5 Data Responden Berdasar Jenis Kelamin.	64
Tabel 4.6 Data Responden Berdasarkan Usia.	64
Tabel 4.7 Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	65
Tabel 4.8 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	66
Tabel 4.9 Data Responden Berdasarkan Status Kepegawaian.....	67
Tabel 4.10 Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X1)	68
Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja.	69
Tabel 4.12 Statistik Deskriptif Variabel Karakteristik Individu (X2).....	70
Tabel 4.13 Distribusi Frekuensi Variabel Karakteristik Individu.....	71
Tabel 4.14 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja (Y).....	71
Tabel 4.15 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja.	72
Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian.....	73
Tabel 4.17 Hasil Uji Linearitas Variabel Penelitian.	76

Tabel 4.18 Hasil Uji Multikoleniaritas Variabel Penelitian.....	77
Tabel 4.19 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	80
Tabel 4.20 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	81
Tabel 4.21 Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t).....	82
Tabel 4.22 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	84



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Hipotesis Penelitian Secara Simultan Dan Parsial.	28
Gambar 3.1 Struktur Organisasi CV. Putra Mina Swalayan.....	51
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Variabel Lingkungan Kerja.	75
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Variabel Karakteristik Individu.	75
Gambar 4.3 Hasil Uji normalitas Variabel Kinerja.....	76
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas.	78



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Judul dalam penelitian ini adalah “ Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Putra Mina Swalayan”. Agar tidak mengalami kesalah pahaman dalam menginteprentasikan makna yang terkandung dalam judul ini maka ditegaskan istilah-istilah yang ada dalam judul ini. Adapun istilah-istilah tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kata pengaruh berarti : daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.² Sedangkan dalam ilmu statistik, pengaruh adalah hubungan antara dua variabel.³ Adapun maksud pengaruh dalam penelitian ini adalah hubungan sebab akibat antara variabel lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di CV. Putra Mina Swalayan.

² Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta : Balai Pustaka, 2005), hlm.489.

³ Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Jakarta : Raja Grafindo, 2000), hlm.20.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan.⁴ Lingkungan kerja yang kurang baik akan mempengaruhi pekerja, produktivitas kerja menjadi menurun, karena pekerja merasa terganggu dalam pekerjaannya, hingga tidak dapat mencurahkan perhatian penuh terhadap pekerjaannya.⁵

3. Karakteristik Individu

Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang memberikan bakat, tenaga, kreatifitas, dan usaha mereka pada organisasi agar tetap bisa bertahan. Setiap manusia memiliki karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Karakteristik individu sendiri dapat diartikan sebagai karakteristik pribadi yang menyangkut umur, jenis kelamin, dan status perkawinan yang objektif dan mudah diperoleh dari catatan pribadi.⁶

4. Kinerja

Kinerja adalah suatu konstruk multidimensional yang sangat kompleks, dengan banyak perbedaan dalam arti tergantung pada siapa

⁴ Nitisemito, Alex S, *Manajemen Personalialia*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 1996), hlm.109.

⁵ Sukanto dan Indriyo, *Manajemen Produksi*, (Yogyakarta: BPFE UGM, 2009), hlm.151.

⁶ Ambar Teguh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), hlm.50.

yang sedang mengevaluasi, bagaimana dievaluasi, dan aspek apa yang dievaluasi.⁷

5. Karyawan

Karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah); pegawai; buruh; pekerja.⁸

6. Mina Swalayan

CV. Putra Mina Swalayan adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan. Perusahaan yang berlokasi di Jl. Kaliurang km 10,5 Gentan, Sinduharjo, Ngaglik, Sleman, Yogyakarta ini didirikan tahun 1998 oleh Bapak Arif Rahutama sekarang memiliki kurang lebih 1 grosir swalayan dan 11 outlet eceran. Mempunyai visi yang sangat mulia yaitu berkomitmen menciptakan kehidupan bercukupan, berlimpah, dan berkah dengan bisnis ritel yang syariah dan terbaik di dunia.

Jadi yang dimaksud judul skripsi Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Putra Mina Swalayan adalah untuk mengetahui daya atau ketertarikan yang timbul dari lingkungan kerja dan karakteristik individu karyawan CV. Putra Mina Swalayan yang dapat menentukan tingkat kerja karyawan tersebut.

⁷ Sturman, *Journal Of Management* 29 : 610-640, (USA, 2002), hlm.610.

⁸ Hoetomo, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, (Surabaya: Mitra Pelajar, 2005), hlm.379.

B. Latar Belakang Masalah

Perusahaan adalah suatu lembaga yang diorganisir dan dijalankan untuk menghasilkan suatu barang ataupun jasa. Pelaksanaan kegiatan produksi sebuah perusahaan membutuhkan faktor – faktor produksi untuk menjalankan kegiatannya guna mencapai tujuan perusahaan tersebut. Suksesnya suatu perusahaan atau organisasi sangat diharapkan oleh setiap perusahaan. Perusahaan atau organisasi di dalamnya terdapat banyak komponen dan dibutuhkan di dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut untuk menggerakkan laju perusahaan. Tanpa adanya komponen-komponen tersebut sebuah perusahaan atau organisasi tidak dapat bergerak dengan sempurna. Salah satu komponen penggerak tersebut yaitu sumber daya manusia.

Sumber daya manusia memang sangat dibutuhkan pada sebuah perusahaan ataupun organisasi. Sumber daya manusia sendiri menurut Byars dan Rue adalah desain aktifitas yang mencakup pengadaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia.⁹ Sedangkan menurut Jakob dan Schuler adalah orang yang berbakat dan bersemangat tinggi yang tersedia bagi organisasi sebagai contributor potensial untuk menciptakan dan merealisasikan tujuan, misi serta visi organisasi.¹⁰ Sumber daya manusia berkaitan dan mempunyai peranan yang sangat penting didalam perusahaan

⁹ Sukanto dan Indriyo, *Manajemen Produksi*, (Yogyakarta: BPFE UGM, 2009), hlm.xi.

¹⁰ *Ibid*

tersebut untuk menggerakkan laju perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan tersebut. Sumber daya manusia juga bisa dibidang aset yang paling berharga dalam sebuah perusahaan atau sebuah organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia sebuah organisasi tentu tidak akan berjalan dan tidak dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Perusahaan dalam aktivitas sehari-hari juga sangat dipengaruhi oleh lingkungan yang mengelilingi perusahaan, baik lingkungan eksternal maupun lingkungan internal. Lingkungan internal merupakan bagian yang tidak bisa diabaikan dalam rangka mencapai keberhasilan perusahaan. Lingkungan internal (fisik dan non fisik) adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh organisasi, baik yang melekat pada struktur, maupun pendukung, baik bersifat material maupun immaterial, baik yang *tangible* maupun yang *intangible*, yang dapat membentuk kekuatan atau kelemahan organisasi, sehingga pencapaian tujuan dapat berlangsung lancar atau mengalami hambatan-hambatan.¹¹

CV. Putra Mina Swalayan adalah perusahaan yang didirikan oleh bapak Arif Rahutama pada tahun 1998 ini sangat perhatian terhadap pengelolaan sumber daya manusia. Perusahaan yang mempunyai kantor pusat di jalan Kaliurang km 10,5 Gentan, Sinduharjo, Ngaglik, Sleman, Yogyakarta yang merupakan tonggak awal berdirinya CV. Putra Mina Swalayan. Usaha

¹¹ Ambar Teguh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), hlm.95.

yang berawal dari menjual gas elpiji eceran di sudut garasi rumah, lambat laun usaha ini terus berkembang sampai saat ini.

Perusahaan yang bergerak di bidang bisnis ritel syariah ini menjual berbagai kebutuhan masyarakat yang mempunyai motto “Belanja Halal Penuh Berkah”. Lingkungan kerja dan karakteristik individunya dalam aktivitas pekerjaan sangat selaras dengan prinsip-prinsip syariah Islam. Keadaan yang ada di CV. Putra mina Swalayan digambarkan di dalam jargon perusahaan yang mencerminkan nilai-nilai Islam, jargon yang dimaksud yaitu “SATRIA” (*Syar’I, Add Value, Team Work and High Perfomance, Responsibility, Integrity and Comitment, Aburdance and Grateful*).¹²

Visi dari CV. Putra Mina Swalayan adalah “*The Best Ritel Syariah In The World*”, yang mempunyai makna yaitu hamba Allah SWT yang mempunyai komitmen untuk menciptakan kehidupan berkecukupan, berlimpah, berkah dengan bisni ritel yang syariah dan terbaik di dunia. Berangkat dari visi terlihat bahwa perusahaan ini mempunyai tujuan yang mulia, yang salah satunya berkeinginan untuk menciptakan kehidupan yang lebih baik bagi sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya .

CV. Putra Mina Swalayan dalam mencapai visinya mempunyai beberapa misi, antara lain menyediakan pelayanan terbaik untuk kepuasan pelanggan, menciptakan jaringan kerja yang luas dan bersahaja, pengembangan sumber daya manusia, meningkatkan keunggulan kompetitif

¹² <http://www.minaswalayan.com>, diakses tanggal 04 Maret 2016 , pada pukul 10.00

dan inovasi yang berkelanjutan sesuai perkembangan zaman, menerapkan manajemen ritel yang baik, dan mencapai kesejahteraan dari setiap karyawan.¹³ Misi tersebut sangat mencerminkan bahwasannya CV. Putra Mina Swalayan mempunyai tekad kuat untuk menjadi perusahaan ritel terbaik serta yang paling penting mempunyai tujuan khusus untuk menyejahterakan dan menciptakan karyawan unggul yang terlibat di dalamnya.

CV. Putra Mina Swalayan dalam menjalankan roda usahanya tidak terlepas dari pengamalan nilai-nilai keislaman. Pimpinan perusahaan mewajibkan karyawan yang bekerja tidak hanya memperoleh pendapatan semata, akan tetapi juga memperoleh ilmu keagamaan dan pengalaman spiritual lainnya. Hal-hal yang diterapkan oleh manajemen CV. Putra Mina Swalayan untuk mengembangkan pengetahuan keagamaan karyawannya dengan menerapkan buku target poin atau buku amalan sehari-hari. Buku amalan tersebut kemudian diisi oleh karyawan terkait dengan amalan sholat 5 waktu, sholat dhuha, bacaan Al-Qur'an, dan pencapaian produktivitas kerja karyawan. Hal inilah yang diterapkan CV. Putra Mina Swalayan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan karyawan yang berkarakter Islami.

Tercapainya hasil yang maksimal dimungkinkan karena para karyawan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan tempat mereka kerja. Dengan kata lain, kinerja karyawan sangatlah dipengaruhi oleh kondisi

¹³ <http://www.minaswalayan.com>, diakses tanggal 04 Maret 2016 , pada pukul 10.00

lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kurang nyaman akan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, lembaga atau perusahaan akan mengalami kesulitan dalam usaha pencapaian tujuan. Tanpa adanya lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, mustahil diperoleh hasil kerja yang optimal. Karena kinerja adalah merujuk pada suatu keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berbicara masalah kinerja, salah satu faktor yang mempengaruhi maksimal tidaknya seorang karyawan dalam bekerja adalah karakteristik dari karyawan itu sendiri. Karakteristik individu sendiri dapat diartikan sebagai karakteristik pribadi yang menyangkut umur, jenis kelamin, dan status perkawinan yang objektif dan mudah diperoleh dari catatan pribadi.¹⁴ Karyawan yang mempunyai karakter yang baik akan berpengaruh terhadap hasil kinerja. Dengan kata lain karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan, ketika karyawan mempunyai karakteristik yang baik atau buruk akan berbanding lurus dengan hasil kerja yang diperoleh.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang lingkungan kerja dan karakteristik individu , dengan judul “ Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Putra Mina Swalayan”.

¹⁴ Ambar Teguh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), hlm.50.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah lingkungan kerja dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Putra Mina Swalayan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Putra Mina Swalayan?
3. Apakah karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Putra Mina Swalayan?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Mencari bukti empiris mengenai pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Mina Swalayan.
2. Mencari bukti empiris mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Mina Swalayan.
3. Mencari bukti empiris mengenai pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Mina Swalayan.

Dari pelaksanaan penelitian ini dapat kiranya memberikan dua buah kegunaan yaitu :

1. Secara teoritis

Untuk mengembangkan keilmuan Manajemen Dakwah khususnya mengenai pengelolaan sumber daya manusia, dalam hal lingkungan kerja, karakteristik individu, dan kinerja karyawan.

2. Secara praktis

- a. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan di perusahaan atau lembaga dalam penentuan langkah-langkah yang harus dilakukan sebagai penggalan potensi dan kualitas yang dimiliki karyawan.
- b. Bagi peneliti lain, sebagai sumbangan praktis apabila akan melakukan penelitian dengan tema yang sama.

E. Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini diharapkan dapat mengetahui gambaran tentang penelitian yang relevan sehingga dapat digunakan sebagai acuan untuk mengolah data dan untuk menghindari adanya plagiasi.

Berikut adalah referensi yang dipakai oleh peneliti :

1. Skripsi yang dilakukan oleh Abdul Muiz dengan judul “ Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Dengan Religiusitas Sebagai Moderating Variabel Pada PT. BPRS FORMES Sleman D.I

Yogyakarta”. Skripsi tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁵

2. Skripsi yang dilakukan Ika Yuli Rohmawati dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pamella Swalayan Dua Kota Yogyakarta”. Skripsi tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di Pamella Swalayan Dua.¹⁶
3. Skripsi yang dilakukan Natalia Nurhastuti dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada bakpia Japon, Lopati, Trimurti, Srandakan, Bantul, Yogyakarta)”. Skripsi tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan karakteristik individu tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁷
4. Skripsi yang dilakukan Imron Rosyidi dengan judul “Pengaruh Karakteristik Dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Kasus di BMT Jogjatama”. Skripsi tersebut menunjukkan bahwa karakteristik individu dan motivasi signifikan mempengaruhi prestasi kerja (Y) sebesar

¹⁵ Abdul Muiz , *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Dengan Religiusitas Sebagai Moderating Variabel Pada PT. BPRS FORMERS Sleman D.I Yogyakarta*, Skripsi , (Yogyakarta : Fak. Dakwah UIN Sunan Kalijaga, 2015), hlm.104.

¹⁶ Ika Yuli Rohmawati, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pamella Swalayan Dua Kota Yogyakarta*, Skripsi, (Yogyakarta : Fak. Dakwah UIN Sunan Kalijaga, 2011), hlm.95.

¹⁷ Natalia Nurhastuti, *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan*, Skripsi, (Yogyakarta : Fak. Ekonomi Sanata Darma, 2011), hlm.73.

29,541 yang berarti F hitung (29,541) lebih besar daripada F tabel (3,354).¹⁸

5. Penelitian yang dilakukan Diana Khairani Sofyan dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA”. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor BAPPEDA.¹⁹
6. Penelitian yang dilakukan Nirza M. H dan Andrian Hady dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Melati Di Kecamatan Banjarmasin Tengah”. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja karyawan hotel melati di kecamatan Banjarmasin Tengah.²⁰

Referensi penelitian yang telah dilakukan merupakan rujukan agar dalam penulisan skripsi tidak banyak terjadi kesalahan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian dalam kajian pustaka sendiri terletak pada obyek penelitiannya adalah CV. Putra Mina Swalayan. Penelitian ini bermaksud

¹⁸ Imron Rosyidi, *Pengaruh Karakteristik dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja dari Karyawan Studi Kasus di BMT Jogjatama*, Skripsi, (Yogyakarta : Fak. Syari'ah UIN Sunan Kalijaga, 2006), hlm.69.

¹⁹ Diana Khairani Sofyan, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA*, *MIEJ (Malikussaleh Industryal Engineering Journal)* , 2013 Vol. 2 No. 1, hlm.23.

²⁰ Nirza M. H dan Adrian Hady, *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Melati Di Kecamatan Banjarmasin Tengah*, *Jurnal manajemen dan akuntansi*, April 2012 Volume 13 Nomor 1, hlm.43.

mencari tahu pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan yang berada di CV. Putra Mina Swalayan.

F. Kerangka Teori

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Kinerja di dalam organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak sekali faktor yang dapat memengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya. Salah satu faktor yang dimaksudkan di atas adalah lingkungan kerja atau situasi kerja. Dimana lingkungan kerja mempunyai andil yang cukup besar dalam mendorong kinerja karyawan. Termasuk didalamnya seperti kondisi hubungan antar manusia di dalam organisasi, baik antara atasan dengan bawahan maupun di antara rekan kerja dan ketersediaan sarana prasarana yang memadai.²¹

Secara sederhana lingkungan kerja dapat diartikan sebagai lingkungan fisik dan psikologis.²² Lingkungan fisik adalah merupakan hal atau sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang bisa dirasakan secara fisik melalui indera dan dapat memengaruhi diri pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan lingkungan

²¹ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta ; rajawali Pers, 2010), hlm.80.

²² Marihot, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT Grasindo, 2009), hlm.292.

psikologis (non fisik) adalah merupakan hal atau sesuatu yang ada disekitar pekerja yang hanya dapat dirasakan secara psikologis tidak dengan indera dan dapat memengaruhi diri pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Nitisemito lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembaban, polusi, udara, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat kelengkapan kerja.²³ Lingkungan kerja dianggap penting karena para manajer perlu memahami sifat lingkungan kerja, secara tidak langsung lingkungan kerja yang nyaman bisa meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja.

Ada beberapa faktor yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja yang mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dimaksud antara lain, adalah :

a. Penerangan Tempat Kerja

Pengaturan penerangan merupakan hal yang esensial di dalam orang melaksanakan pekerjaannya. Bagaimanapun juga standar penerangan belum disetujui bersama, tetapi di dalam aspek produksi perlu ditambahkan agar optimal dalam proses produksi.

²³Alex S Nitisemito, *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2000), hlm.110.

Menurut Thinker untuk tempat-tempat kerja, biasanya perlu dipasang “penerangan” yang dayanya sama dengan 40-50 footcandles.²⁴ Menentukan penerangan yang ideal dapatlah diadakan percobaan dan pencatatan akan pengaruh tingkat-tingkat penerangan pada produktivitas kerja pada suatu tempat dan waktu tertentu.

Beberapa keuntungan yang akan dicapai jika mempunyai sistem penerangan yang baik, antara lain :

- 1) Menaikkan tingkat produktivitas perusahaan.
 - 2) Memperbaiki kualitas kerja karyawan.
 - 3) Mengurangi tingkat kecelakaan kerja yang terjadi.
 - 4) Memudahkan pengawasan dan pengamatan.
 - 5) Meningkatkan gairah kerja dari para karyawan.
 - 6) Menekan biaya produksi.
- b. Suhu dan Kelembaban Udara

Suhu udara atau temperatur ruang kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kondisi kerja para karyawan di perusahaan. Suhu kerja yang tidak sesuai akan mempengaruhi kerja karyawan, sehingga kesalahan kerja yang dilakukan oleh karyawan akan meningkat. Hal ini otomatis akan berimbas terhadap produktivitas dari perusahaan sendiri.

²⁴ Sukanto dan Indriyo, *Manajemen Produksi*, hlm.152.

Cara atau jalan yang dapat diambil oleh perusahaan untuk memaksimalkan kerja karyawan lewat pengaturan suhu udara, antara lain :

- 1) Ventilasi yang cukup yang inherent pada perencanaan gedung,
- 2) Penggunaan kipas angin yang menjamin aliran udara yang baik,
- 3) Penggunaan AC,
- 4) Penggunaan humidifier, untuk mengatasi lembab udara.

c. Suara Gaduh

Sistem akustik akan dapat mengatur getaran-getaran suara yang membisingkan telinga pekerja, sehingga pekerja dapat dengan tenang dan terkonsentrasi dalam menjalankan pekerjaannya.

Biasanya diusahakan mengisolasi sumber suara dan apabila ini tidak berhasil, maka ruangan diberi alat-alat peredam suara atau ruangan diberi lubang-lubang untuk mengeluarkan suara, dengan demikian hal ini inherent dalam pembangunan gedungnya. Lebih mudah lagi memerintahkan karyawan agar memakai alat penutup telinga.

Pengaturan suara gaduh akan memberi kenyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, tidak lagi terganggu oleh suara gaduh yang datang dari mesin atau tempat lain. Sehingga dia mempunyai perhatian penuh pada tugasnya, produktivitas meningkat, waktu

penyelesaian pekerjaan jadi lebih cepat, dan kualitas pekerjaan dapat diandalkan.

d. Penggunaan Warna

Warna putih dinding ruangan adalah netral. Warna biru, hijau, dan merah muda menenangkan syaraf. Warna merah, kuning, dan orange memacu syaraf yang kendor, dengan demikian bila ingin karyawan bekerja dengan semangat catlah dinding dengan warna yang memacu. Hendaknya diperhatikan pula waktu istirahat karyawan, apabila hal ini tidak diperhatikan, karyawan akan lekas lelah, sehingga berakibat negative, yaitu menurunkan produktivitas kerja.

e. Ruang Gerak

Untuk dapat bekerja dengan baik dibutuhkan ruang kerja yang sesuai dengan kebutuhan. Terlalu sempitnya ruang gerak karyawan dalam bekerja akan berakibat langsung terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Akan tetapi jika ruang kerja terlalu luas akan mengakibatkan pemborosan bagi perusahaan. Oleh karena itu ruang gerak yang disediakan untuk para karyawan ini perlu direncanakan dengan baik agar para karyawan dapat bekerja dengan maksimal, tetapi perusahaan masih dapat terhindar dari pemborosan.

f. Keamanan Kerja

Tempat kerja yang bersih, suara gaduh yang dapat dikendalikan, cat dinding yang menenangkan, dan udara yang bersih

serta nyaman akan menyumbang pada peningkatan produktivitas tenaga kerja. Selain itu orang dapat terhindar dari kelesuan kerja dan sekaligus mencegah terjadinya kecelakaan selama orang bekerja. Walaupun di satu pihak orang tetap berusaha mencegah terjadinya kecelakaan dengan berbagai alat, namun pencegahan terjadinya kecelakaan dengan mempertahankan kondisi fisik karyawan tetap diperlukan. Oleh karena itu karyawan harus didorong dan dimungkinkan untuk mempertahankan kondisi badaniahnya dengan anjuran mengkonsumsi makanan bergizi.

Selain itu perlu diatur juga tentang motivasi bekerja yang lain yaitu kondisi social dan kebutuhan individu baik fisiologis, sosial maupun egoistic, di samping disiapkannya kemampuan pekerja terutama dalam hal keterampilan dan pengetahuan.

Diharapkan dengan diperhatikannya hal-hal ini dapatlah dicapai keselamatan orang di dalam menjalankan pekerjaanya.

2. Pengertian Karakteristik Individu

Karakteristik individu yang mencirikan antara satu orang dengan orang lain berbeda adalah karena masing-masing individu memiliki potensi dan kebutuhan yang berbeda. Karakteristik individu yang dibawa ke lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap kinerjanya, padahal prestasi kerja individu merupakan prestasi kerja organisasi.

Karakteristik individu sendiri dapat diartikan sebagai karakteristik pribadi yang menyangkut umur, jenis kelamin, dan status perkawinan yang objektif dan mudah diperoleh dari catatan pribadi.²⁵ Lebih lanjut Robbins mengemukakan bahwa variabel ditingkat individu meliputi karakteristik biografis meliputi : kemampuan, kepribadaian, dan pembelajaran. Sedangkan karakteristik biologis meliputi : usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan, dan masa kerja dengan suatu organisasi dari karya itu sendiri.²⁶ Sejalan dengan pemikiran James L. Gibson bahwasannya karakteristik individu terdiri dari 5 indikator yaitu religiusitas, jenis kelamin, umur atau usia, masa kerja dan tingkat pendidikan.

Dari penjelasan di atas, terlihat bahwa setiap karyawan memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Hal ini menggambarkan bahwa karakteristik individu tidak sama antara karyawan satu dengan karyawan lainnya.

Sedangkan karakteristik individu yang dianggap berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah jenis kebutuhan, Maslow mengatakan bahwa kebutuhan manusia dibagi atas²⁷ :

- a. Fisiologis : makanan, minuman, tempat tinggal, dan kesehatan.

²⁵ Ambar Teguh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm.50.

²⁶ Cooper, R. Donald and Emory C. Wiliam, *Metode Penelitian Bisnis*, (Jakarta : Erlangga, 1996), hlm.78-100.

²⁷ Gibson, James L, John M. Ivancevich, dan James H. Donnely, Jr, *Organizations Behavior*, (Boston : Richar D. Irwin, 1996), hlm.189-190.

- b. Keamanan dan Keselamatan : kebutuhsn untuk kemerdekaan dari ancaman yaitu keamanan dari kejadian atau lingkungan yang mengancam.
 - c. Rasa memiliki : sosial dan kasih sayang, kebutuhan atas persahabatan, berkelompok, interaksi, dan kasih sayang.
 - d. Penghargaan : kebutuhan atas harga diri, dan penghargaan dari pihak lain.
 - e. Aktualisasi diri : kebutuhan untuk memenuhi diri seseorang melalui pemaksimalan penggunaan kemampuan, keahlian, dan profesi.
3. Pengertian Kinerja

Kinerja dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan, dimana kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.²⁸ Kinerja karyawan (prestasi kerja) diartikan juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²⁹

Masing-masing anggota organisasi atau karyawan memiliki dorongan tersendiri dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Maksud dari melakukan pekerjaan dengan baik adalah dorongan merupakan

²⁸ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta : Raja Wali Press, 2013), hlm.81.

²⁹ Anwar Prabowo Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja*, (Bandung : PT. Refika Aditama, 2005), hlm.67.

kesediaannya untuk mengeluarkan tingkat upaya yang lebih tinggi ke arah pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja dalam fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipeengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, dan sifat individu. Oleh karenanya menurut model *partner-lawyer*, kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain :

- a. Harapan mengenai imbalan
- b. Dorongan
- c. Kemampuan
- d. Kebutuhan
- e. Persepsi terhadap tugas
- f. Imbalan internal
- g. Eksternal
- h. Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Amstron dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Lebih jauh Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian

pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.³⁰

Ada beberapa unsur yang dapat kita lihat dari kinerja seseorang, antara lain :

- a. Seorang karyawan dapat dikelompokkan ke dalam tingkatan kinerja tertentu dengan melihat aspek-aspeknya, seperti : tingkat efektifitas, efisiensi, keamanan, dan kepuasan pelanggan yang dilayani.
- b. Tingkat efektifitas dapat dilihat dari sejauh mana seorang karyawan dapat memanfaatkan sumber daya untuk melaksanakan tugas-tugas yang sudah direncanakan, serta cakupan sasaran yang di layani.
- c. Unsur keamanan-kenyamanan dalam pelaksanaan pekerjaan, mengandung dua aspek, baik aspek keamanan-kenyamanan bagi karyawan maupun bagi pihak yang di layani. Dalam hal ini penilaian aspek keamanan-kenyamanan menunjuk pada keberadaan dan kebutuhan pada standar pelayanan maupun prosedur kerja.

Dari penjelasan di atas maka kinerja merupakan hasil kerja karyawan maupun berupa prestasi kerja yang dicapai dalam menjalankan tugasnya secara efisien dan tepat waktu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

³⁰ Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm.2.

Terdapat tiga level kinerja menurut Rummler dan Brache dikutip dalam buku Sudarmanto, yaitu :

- a. Kinerja organisasi; merupakan pencapaian hasil (*out-come*) pada level atau unit analisis organisasi. Kinerja pada level organisasi ini terkait dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi, dan manajemen organisasi.
- b. Kinerja proses; merupakan kinerja pada proses tahapan dalam menghasilkan produk atau pelayanan kinerja pada level proses ini dipengaruhi oleh tujuan proses, rancangan proses, dan manajemen proses.
- c. Kinerja individu/pekerjaan; merupakan pencapaian atau efektivitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu.³¹

Dalam jurnal analisis manajemen Sutono menjelaskan bahwa kinerja menurut Islam tidak berbeda dengan kinerja menurut para ilmuwan adalah prestasi kerja artinya sesuatu yang didapat setelah melakukan suatu pekerjaan. Dalam arti sempitnya yaitu imbalan atau balasan dari suatu

³¹ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2014), hlm.7-8.

pekerjaan yang sesuai dengan nilai-nilai Islam.³² Hal ini seperti firman Allah SWT dalam QS. An-Najm (53): 39-41 yang mempunyai arti sebagai berikut :³³

Dan bahwasannya manusia tidak akan memperoleh kecuali apa yang diusahakannya. Dan bahwasannya usaha itu kelak akan diperlihatkannya (kepadanya). Kemudian akan diberi balasan dengan balasan yang paling sempurna.

Berdasarkan penjelasan Sutono dan ayat diatas bahwa manusia itu harus bekerja dalam mencari penghidupan yang layak. Dalam melakukan suatu pekerjaan manusia harus menggunakan segala kemampuannya yang dimiliki oleh manusia sendiri, agar mendapatkan hasil yang memuaskan.

Dalam penilaian kinerja terdapat dimensi atau indikator yang dijadikan ukuran dalam menilai suatu kinerja. Ukuran-ukuran tersebut menjadi tolok ukur penilaian suatu kinerja. Dimensi ataupun ukuran kinerja sangat dibutuhkan karena akan bermanfaat bagi banyak pihak yang dalam hal ini berkaitan erat dengan pengelolaan SDM.

Menurut John Miner dalam buku Sudarmanto menyatakan 4 dimensi yang dapat dijadikan tolok ukur dalam menilai kinerja, yaitu:³⁴

- a. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan.

³² Sutono Fuad Ali Budiawan, *Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Jasa Keuangan Syariah BMT di Kecamatan Rembang*, Jurnal Analisis Manajemen, Vol. 4 No. 1 Desember 2009.

³³ Al-Jumanatul Ali, *Al-quran dan Terjemahnya*, (Bandung : CV. Penerbit J-ART, 2005), hlm.528.

³⁴ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan*, hlm.10.

- b. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
 - c. Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu tingkat ketidak hadiran, keterlambatan, dan waktu kerja efektif/jam hilang.
 - d. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.
4. Hubungan antara Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu dengan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan.³⁵ Nitisemito lebih lanjut menjelaskan bahwa keadaan lingkungan kerja sangat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya, seperti temperatur, kelembaban, polusi, udara, ventilasi, penerangan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat kelengkapan kerja. Dengan demikian kondisi dari lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja para karyawan. Jika lingkungan kerja yang berada di CV. Putra Mina Swalayan dapat terkondisi dengan baik, maka kinerja dari para karyawan akan semakin meningkat.

Karakteristik individu menurut Robbins merupakan variabel ditingkat individu meliputi karakteristik biografis meliputi : kemampuan, kepribadaian, dan pembelajaran. Sedangkan karakteristik biologis meliputi : usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan, dan masa

³⁵ Nitisemito, Alex S, *Manajemen Personalia*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 1996), hlm.109.

kerja dengan suatu organisasi dari karya itu sendiri.³⁶ Stoner berpendapat bahwasannya kinerja seorang karyawan atau tenaga kerja dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan, dan faktor persepsi.³⁷ Ada beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktifitas atau kinerja karyawan, yaitu pengetahuan, keterampilan, kemampuan, perilaku, dan kebiasaan. Faktor-faktor penentu ini dalam teori Robbins termasuk dalam karakteristik bigrafis yang meliputi kemampuan, kepribadian, dan pembelajaran. Akan tetapi karakteristik biografis sangat erat hubungannya dengan karakteristik biologis, contoh sederhanya seperti kemampuan seseorang dalam penyelesaian tugas diperoleh dari proses belajar dan berlatih. Semakin lama belajar dan berlatih akan meningkatkan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas, biasanya karyawan yang masa kerjanya lama mempunyai kemampuan yang lebih unggul dibanding karyawan yang baru bekerja.

Dengan demikian karakteristik individu di CV. Putra Mina Swalayan akan berpengaruh terhadap kinerja dari masing-masing karyawan. Ketika kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya bagus, akan meningkatkan produktifitas atau kinerja dari karyawan tersebut.

³⁶ Cooper, R. Donald and Emory C. Wiliam, *Metode Penelitian Bisnis*, (Jakarta : Erlangga, 1996), hlm.78-100.

³⁷ Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2009), hlm. 125.

G. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan kerangka berfikir terkait dengan hubungan lingkungan kerja dan karakteristik individu dengan kinerja karyawan, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini adalah :

1. Hipotesis Mayor

Hipotesis mayor adalah hipotesis mengenai kaitan seluruh variabel dan seluruh subyek penelitian.³⁸ Adapun hipotesis mayor dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja dan karakteristik individu secara simultan terhadap kinerja karyawan di CV. Putra Mina Swalayan (H1).

2. Hipotesis Minor

Hipotesis minor adalah hipotesis mengenai kaitan sebagian dari variabel, atau dengan kata lain pecahan dari hipotesis mayor.³⁹ Adapun hipotesis minor dalam penelitian ini adalah :

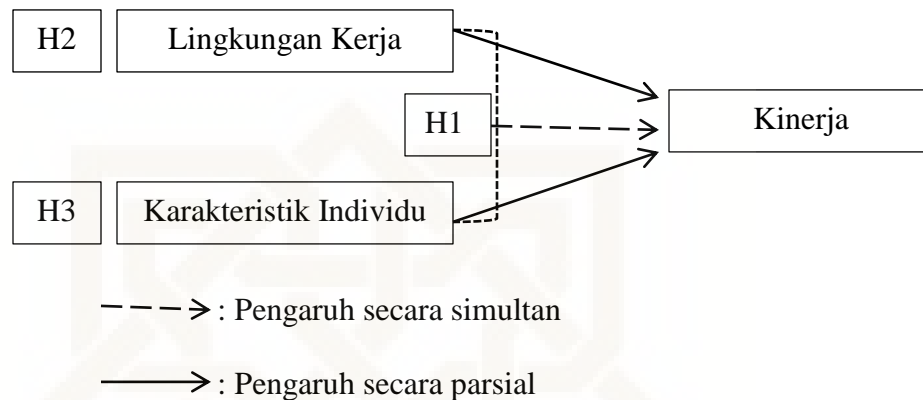
- a. Hipotesis minor pertama : terdapat pengaruh secara positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Putra Mina Swalayan(H2).
- b. Hipotesis minor kedua : terdapat pengaruh secara positif dan signifikan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di CV. Putra Mina Swalayan(H3).

³⁸ Tukiran Taniredja, *Penelitian Kuantitatif Suatu Pengantar*, (Bandung : Alfabeta, 2012), hlm.26.

³⁹ *Ibid*, hlm.26.

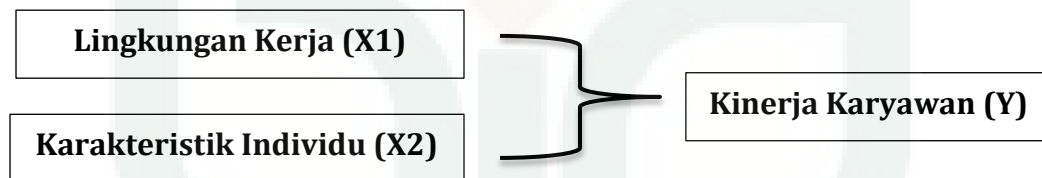
Gambar 1.1

Hipotesis Penelitian Secara Simultan Dan Parsial



H. Desain Penelitian

Dari semua yang telah diuraikan di atas, penulis membuat desain penelitian untuk memberikan alur atau arah penulisan karya penelitian tersebut yang merupakan ringkasan kecil dari apa yang hendak penulis sampaikan. Desain penelitian yang dimaksud adalah sebagai berikut :



I. Sistematika Pembahasan

BAB I : Pendahuluan

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tinjauan pustaka, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : Metode Penelitian

Bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, subyek dan obyek penelitian, waktu dan lokasi, variabel penelitian, sampel dan populasi, teknik pengambilan sampel, definisi operasional, teknik pengumpulan data, teknik pengujian instrumen, dan teknik analisis data.

BAB III : Gambaran Umum Perusahaan

Bab ini berisikan tentang gambaran umum perusahaan yang meliputi sejarah pembangunan perusahaan, visi dan misi perusahaan, tujuan pendirian, lokasi unit, perkembangan perusahaan, operasional perusahaan, struktur organisasi, personalia, dan pemasaran.

BAB III : Analisis Data dan Pembahasan

Bab ini mengemukakan tentang menganalisis data-data yang telah dikumpulkan berdasarkan teknik analisis data yang sudah ditentukan serta pembahasan.

BAB IV : Penutup

Bab ini merupakan bab penutup dari skripsi yang berisikan kesimpulan dan saran yang dapat bermanfaat bagi pihak-pihak terkait serta keterbatasan yang ada dalam penelitian yang dilakukan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa :

1. Lingkungan kerja dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Putra Mina Swalayan.
2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Putra Mina Swalayan.
3. Karakteristik individu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Putra Mina Swalayan.

B. Saran

1. Bagi CV. Putra Mina Swalayan hendaknya menciptakan kondisi lingkungan kerja yang dibutuhkan oleh karyawan. Perusahaan hendaknya mampu menciptakan kondisi lingkungan kerja yang dibutuhkan karyawan, seperti penerangan yang cukup, ruangan yang nyaman, sirkulasi udara yang sesuai, dan sarana pendukung kerja yang lengkap. Terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, aman dan sesuai yang diharapkan oleh karyawan akan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan meningkat akan berpengaruh langsung terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

2. Bagi CV. Putra Mina Swalayan hendaknya untuk lebih mengoptimalkan potensi-potensi yang ada di dalam diri para karyawan. Perusahaan bisa mulai memperhatikan lagi kemampuan, kepribadian, kebiasaan, dan perilaku dari setiap karyawan. Hal ini akan menciptakan karyawan yang berkarakter unggul, mempunyai karakteristik individu yang baik, disiplin, beragama dan dibutuhkan oleh perusahaan di dalam diri karyawan. Karyawan yang berkarakter yang sesuai dengan kemauan perusahaan akan mendukung perusahaan dalam upaya pencapaian tujuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Muiz , *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Dengan Religiusitas Sebagai Moderating Variabel Pada PT. BPRS FORMERS Sleman D.I Yogyakarta*, Skripsi (tidak diterbitkan), Yogyakarta : Fak. Dakwah UIN Sunan Kalijaga, 2015
- Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta : Raja Grafindo, 2000
- Abdurrahmat Fathoni, *Metodologi Penelitian Dan Teknik Penyusunan Skripsi*, Jakarta : Rineka Cipta, 2006
- Alex S Nitisemito, *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Jakarta : Ghalia Indonesia, 2000
- Ambar Teguh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009
- Cooper, R. Donald and Emory C. Wiliam, *Metode Penelitian Bisnis*, Jakarta : Erlangga, 1996
- Diana Khairani Sofyan, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA*, MIEJ (Malikussaleh Industryal Engineering Journal) , 2013 Vol. 2 No. 1
- Duwi Priyanto, *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*, Yogyakarta : ANDI, 2009
- Gibson, James L, John M. Ivancevich, dan James H. Donnely, Jr, *Organizations Behavior*, Boston : Richar D. Irwin, 1996
- Gunawan Sudarmanto, *Analisis Regresi Linear Berganda dengan SPSS*, Yogyakarta : Graha Ilmu, 2005
- Hoetomo, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Surabaya: Mitra Pelajar, 2005
- Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta : Rajagrafindo Persada, 2013
- Ika Yuli Rohmawati, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pamella Swalayan Dua Kota Yogyakarta*, Skripsi (tidak diterbitkan), Yogyakarta : Fak. Dakwah UIN Sunan Kalijaga, 2011

- Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 19*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011
- I Made Wirartha, *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian, Skripsi , Dan Tesis*, Yogyakarta: Andi, 2006
- Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja, teori dan aplikasi*, Bandung: Alfabeta, 2011
- Imron Rosyidi, *Pengaruh Karakteristik dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja dari Karyawan Studi Kasus di BMT Jogjatama*, Yogyakarta : Fak. Syari'ah UIN Sunan Kalijaga, 2006
- Koentjaraningrat, *Metode-metode Penelitian Masyarakat*, Yogyakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1985
- Marihot, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Grasindo, 2009
- Natalia Nurhastuti, *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan*, Yogyakarta : Fak. Ekonomi Sanata Darma, 2011
- Nirza M. H dan Adrian Hady, *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Melati Di Kecamatan Banjarmasin Tengah*, Jurnal manajemen dan akuntansi, April 2012 Volume 13 Nomor 1
- Notoatmodjo Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rineka Cipta, 2009
- Riduan, *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, Bandung : Alfabeta, 2010
- Stoner, James A.F, R. Edward Freeman, *Management*, Englewood Cliffs : Prentice hall international, 1986
- Sturman, *Journal Of Management* 29 : 610-640, USA, 2002
- Sukanto dan Indriyo, *Manajemen Produksi*, Yogyakarta: BPFE UGM, 2009
- Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2014

Sutono Fuad Ali Budiaman, *Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Jasa Keuangan Syariah BMT di Kecamatan Rembang*, Jurnal Analisis Manajemen, Vol. 4 No. 1 Desember 2009.

Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta ; Rajawali Pers, 2010

Winarno Surakhmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah*, Bandung: Tarsito, 1982

<http://www.minaswalayan.com>





LAMPIRAN

Instrumen Penelitian

Kuesioner Penelitian

“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Putra Mina Swalayan”

Dengan Hormat,

Dalam rangka penulisan skripsi saya di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk mendapatka gelar Sarjana Sosial Islam, maka saya mohon kesediaan saudara untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini bukan merupakan bahan penilaian prestasi kerja oleh sebab itu saudara tidak perlu khawatir atau ragu dalam memberikan jawaban yang sejujurnya. Setiap jawaban yang saudara berikan sangat berpengaruh pada keberhasilan penelitian ini. Terima kasih atas bantuan yang saudara berikan.

Petunjuk Pengisian :

Pilih salah satu jawaban yang sesuai dengan kondisi tempat bekerja saudara saat ini. (dengan memberi tanda silang (X) pada pilihan jawaban a, b, c, dan d)

A. Identitas Responden

Nama :
Umur : tahun
Status Kepegawaian :
Jenis Kelamin : (L/P)
Masa Kerja : tahun
Tingkat Pendidikan :

B. Variabel Lingkungan Kerja

1. Saya sudah merasa nyaman dan aman bekerja di perusahaan ini.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju
2. Saya merasa cocok dengan pekerjaan yang anda lakukan di perusahaan ini.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju
3. Ada jaminan keamanan kerja di tempat anda bekerja ini.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju
4. Keamanan di tempat kerja anda terjamin.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju
5. Ruang gerak karyawan tidak dibatasi.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju
6. Hubungan atasan dengan para karyawan terjalin dengan baik.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju
7. Hubungan antar karyawan berjalan dengan baik.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju
8. Penerangan lampu di tempat kerja anda sudah cukup baik.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju

9. Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi dll tersusun rapi di ruangan kerja.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju
10. Warna cat dinding yang dipakai di tempat kerja tidak mengganggu kenyamanan anda saat bekerja.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju
11. Suara bising yang terjadi di dalam lingkungan kerja tidak mengganggu pekerjaan anda.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju
12. Suhu dan sirkulasi udara di tempat kerja anda sudah cukup baik.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju
13. Perusahaan sudah menyediakan sarana kamar mandi/kamar kecil yang memadai bagi para karyawan.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju
14. Perusahaan tempat anda bekerja menyediakan kantin bagi karyawannya.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju
15. Perusahaan memberikan tunjangan kesehatan atau pengganti biaya pengobatan bagi karyawan.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju
16. Saya merasa tidak terganggu dengan kondisi ruangan tempat saya bekerja.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju

17. Kebersihan di lingkungan tempat kerja anda terjamin.

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Tidak setuju
- d. Sangat tidak setuju

C. Variabel Karakteristik Individu

1. Saya selalu berusaha mendapatkan hasil yang terbaik dalam setiap melaksanakan pekerjaan.

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Tidak setuju
- d. Sangat tidak setuju

2. Saya merasa bahwa pekerjaan anda ini sudah sesuai dengan tingkat pendidikan yang saya miliki.

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Tidak setuju
- d. Sangat tidak setuju

3. Masa kerja yang berpengaruh terhadap pengetahuan saya akan membantu saya dalam melaksanakan pekerjaan.

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Tidak setuju
- d. Sangat tidak setuju

4. Saya sebelumnya sudah mempunyai pengalaman kerja sebelum saya bekerja di sini.

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Tidak setuju
- d. Sangat tidak setuju

5. Pengalaman yang saya miliki sangat membantu dalam melaksanakan pekerjaan.

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Tidak setuju
- d. Sangat tidak setuju

6. Saya merasa senang dan bersemangat bekerja di tempat ini.

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Tidak setuju
- d. Sangat tidak setuju

7. Saya mempunyai stamina yang cukup baik dalam melaksanakan tugas.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju
8. Kemampuan saya bekerja sama dengan karyawan lain dalam perusahaan membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju
9. Saya akan terus mengabdikan pada perusahaan ini.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju
10. Saya merasa dihargai oleh atasan atas ketrampilan yang saya miliki.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju

D. Variabel Kinerja

1. Agar terhindar dari banyak kesalahan saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan hati-hati.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju
2. Saya cenderung tidak memeriksa ulang hasil pekerjaan.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju
3. Pekerjaan yang saya lakukan dapat diselesaikan dengan standart yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju
4. Saya cenderung tidak mengutamakan mutu kerja.

- a. Sangat setuju
b. Setuju
c. Tidak setuju
d. Sangat tidak setuju
5. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.
- a. Sangat setuju
b. Setuju
c. Tidak setuju
d. Sangat tidak setuju
6. Saya hanya terpaksa pada tugas saya.
- a. Sangat setuju
b. Setuju
c. Tidak setuju
d. Sangat tidak setuju
7. Jumlah pekerjaan yang saya selesaikan lebih banyak dibandingkan waktu yang dibutuhkan.
- a. Sangat setuju
b. Setuju
c. Tidak setuju
d. Sangat tidak setuju
8. Saya cenderung enggan untuk segera menyelesaikan tugas yang diberikan.
- a. Sangat setuju
b. Setuju
c. Tidak setuju
d. Sangat tidak setuju
9. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai yang ditargetkan.
- a. Sangat setuju
b. Setuju
c. Tidak setuju
d. Sangat tidak setuju
10. Saya kesulitan dalam membagi waktu kerja saya.
- a. Sangat setuju
b. Setuju
c. Tidak setuju
d. Sangat tidak setuju

11. Saya memanfaatkan waktu kerja dengan optimal untuk meningkatkan volume produk yang saya hasilkan.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju
12. Saya cenderung mengulur-ulur waktu untuk menyelesaikan pekerjaan.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju
13. Saya selalu berdiskusi dengan teman sekerja untuk mengenali pekerjaan yang tidak bisa saya kerjakan sendiri.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju
14. Saya lebih suka bekerja sendiri dibanding bekerjasama dengan orang lain.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju
15. Saya selalu dapat bekerjasama dengan baik dengan rekan kerja dalam setiap melaksanakan pekerjaan guna mendukung tujuan organisasi.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju
16. Saya merasa tidak nyaman jika harus bekerja dengan orang lain.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju

Hasil Kuesioner Penelitian

LINGKUNGAN KERJA (X1)																		
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X1 Total
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	50
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	50
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	49
4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	1	4	4	2	3	4	3	56
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	50
6	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	3	3	44
7	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	48
8	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	43
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	48
10	3	3	3	3	1	4	3	3	3	4	3	3	4	2	4	2	2	50
11	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	4	4	1	4	52
12	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	48
13	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	1	3	2	2	2	2	37
14	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	45
15	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	45
16	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	48
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	48
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	48
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	48
20	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	58
21	3	3	4	3	3	3	4	4	2	4	2	2	3	1	3	4	3	51
22	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	53
23	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	53
24	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	1	3	2	2	3	3	3	52
25	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	50
26	3	3	2	2	3	4	4	4	2	3	3	4	1	1	3	4	3	49
27	3	2	3	4	3	4	4	3	4	2	2	3	3	3	4	3	4	54
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	47
29	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	62
30	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	48

31	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	54
32	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	47
33	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	48
34	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	2	3	3	3	49
35	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	49
36	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	54
37	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	46
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	46
39	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	51
40	2	2	3	2	3	2	2	4	2	3	4	3	3	2	2	2	2	43
41	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	54
42	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	47
43	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	1	2	2	40
44	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	51
45	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	45
46	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	40
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	46
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	2	3	3	46
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	46
50	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	43
51	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	1	2	2	3	39
52	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	1	2	1	3	2	2	37

KARAKTERISTIK INDIVIDU (X2)											
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X2 Total
1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	33
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
6	3	3	2	4	3	3	3	3	1	2	27
7	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	27
8	3	2	3	4	3	3	3	3	1	2	27
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
10	4	2	4	1	4	3	3	4	2	4	31
11	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	36
12	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	26
13	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	24
14	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	28
15	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	27
16	3	2	3	2	4	3	3	4	4	4	32
17	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	27
18	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29
19	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	33
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
21	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	33
22	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	34

23	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	34
24	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	32
25	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	30
26	4	2	3	1	3	4	3	3	2	3	28
27	4	3	2	4	4	3	3	3	2	3	31
28	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29
29	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	38
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
31	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	32
32	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
34	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	28
35	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29
36	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	33
37	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	25
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
39	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	32
40	2	2	2	3	3	2	2	4	1	3	24
41	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	27
42	4	2	4	2	4	4	3	4	3	3	33
43	3	3	2	1	1	2	3	3	2	2	22
44	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	32
45	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	28
46	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29

47	4	3	4	2	3	3	3	3	2	2	29
48	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	30
49	4	2	4	1	3	2	3	3	2	2	26
50	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	23
51	3	2	4	4	4	2	3	4	1	2	29
52	3	2	2	2	3	4	2	2	2	3	25

KINERJA (Y)

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y Total
1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	51
2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	52
5	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	53
6	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
7	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
8	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	45
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
10	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	55
11	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	61
12	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	44
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	45
14	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
16	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	57
17	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
18	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47

19	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	54
20	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	40
21	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	58
22	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	54
23	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	54
24	3	3	3	4	4	2	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	47
25	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	58
26	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	50
27	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	53
28	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	46
29	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	54
30	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
31	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	52
32	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
33	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
34	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	44
35	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
36	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	53
37	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	49
38	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	4	48
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	51
40	4	4	3	4	2	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	55
41	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
42	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	59
43	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	46
44	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	51
45	4	2	3	3	4	3	3	3	2	2	4	3	3	3	4	4	50
46	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	44
47	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	47

48	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	52
49	4	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	47
50	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	42
51	3	3	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	57
52	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	39



FOTO-FOTO

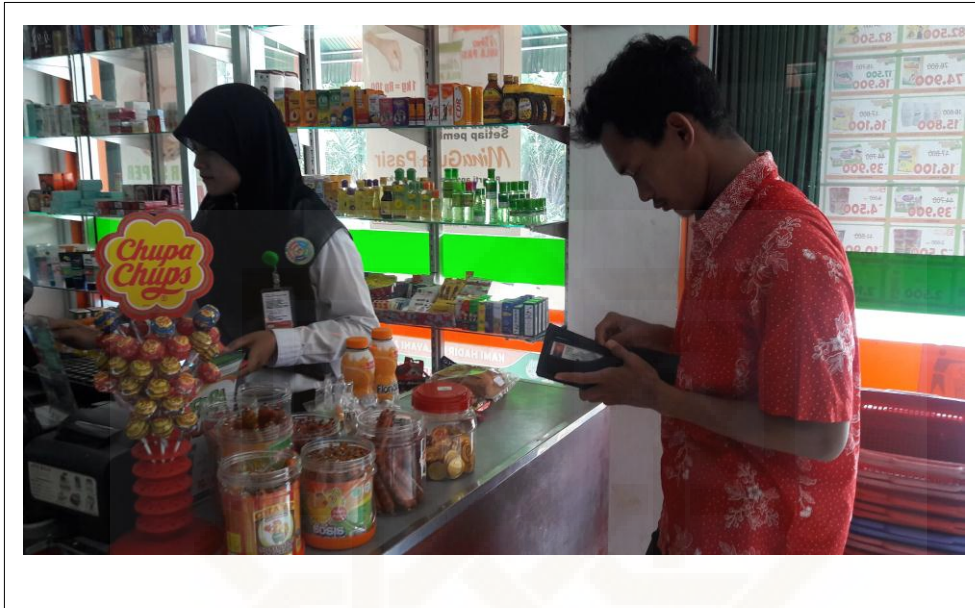


Foto 1. Interaksi Peneliti dengan Narasumber

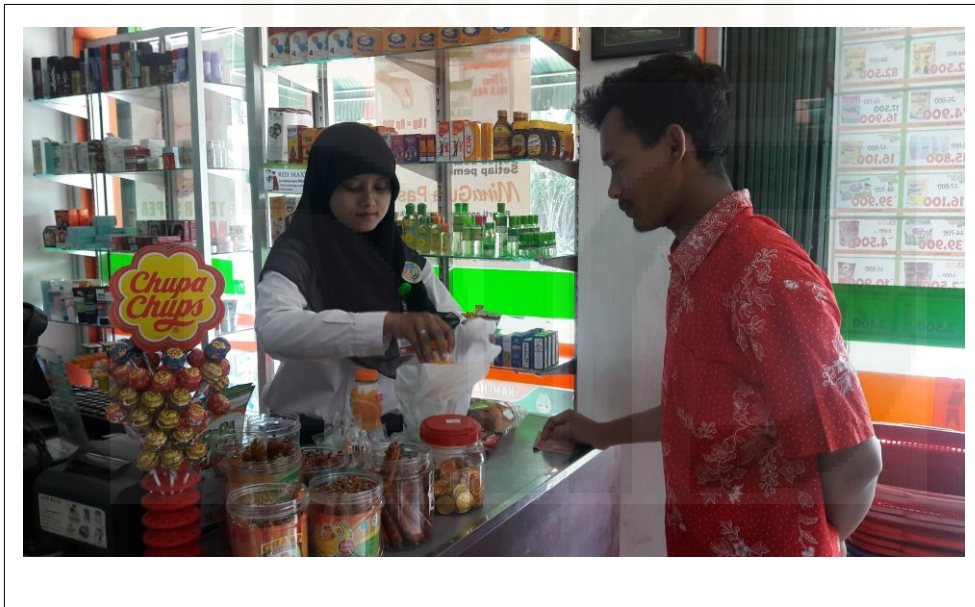


Foto 2. Interaksi Peneliti dengan Narasumber



Foto 3. Mina 8 Swalayan



Foto 4. Karyawan Mina 7 Swalayan



Foto 5. Karyawan Mina 6 Swalayan



Foto 6. Karyawan Mina 3 Swalayan



Foto 7. Mina 7 Swalayan



Foto 8. Mina 6 Swalayan

DAFTAR KARYAWAN CV. PUTRA MINA SWALAYAN

NO	NAMA	JABATAN	NIK
1	Ratih A Rianti	SPV OPR	1007
2	Lestari Setyaningsih	ADM ENTRY MASUK	1014
3	Waidi Susanto	CHECKER	1022
4	Uskuni	STAFF MD	1033
5	Tri Rahmatiningsih	ADM ENTRY MASUK	1038
6	Hariyanto	ASS.SPV	1056
7	Endang Puspita Sari	STAFF MD	1036
8	Neneng Suprihatin	KASIR	1070
9	Mitasari Januarti	STAFF KEUANGAN	1080
10	Maulia Artika Astuti	OPR GUDANG	1082
11	Edi Susanto	SPV	1104
12	Anang Apri Nugroho	MANAGER OPERASIONAL	1107
13	Dwi Sulistyorini	KOORDINATOR	1109
14	Dwi Hartanti	KASIR	1112
15	Setiyadi	SPV	1116
16	Lusiana Nurwidayani	KASIR	1128
17	Ika Siti Nurhayati	ADMIN ENTRY	1131
18	Oksih Widiyanti	OPR GUDANG	1136
19	Sulastri	OPR GUDANG	1140
20	Risdi Winarno	MANAGER WH&GDG	1144
21	Rika Indarti	KASIR	1149
22	Siti Solihah	ADM RETUR	1151
23	Cahya Nugraha	MANAGER MKT	1153
24	Nurhalimah	KOORDINATOR	1160
25	Nashikhatul 'Ulya	KASIR	1161
26	Siti Fatimah	KASIR	1164
27	Desy Ina Salamah	KOORDINATOR	1165
28	Dewi Kurniawati	KOORDINATOR	1179
29	Riska Yulistianingsih	STAFF HRD	1186
30	Yanti Susanti	KOORDINATOR KONSI&PRIVATE LABEL	1189
31	Bayu Sasono Hadi	SPV	1195
32	Muhariyanto	ASS SPV	1197
33	Desi Harmoko	SPV	1200
34	Edi Hendratno Widodo	KOORDINATOR GUDANG	1218

35	Eni Dwi Astuti	KOORDINATOR	1219
36	Dewi Pujiyanti	KOORDINATOR KEUANGAN	1223
37	Irvan Irawan	KASIR	1226
38	Putri Dewi Lestari	KOORDINATOR	1227
39	Riswanti	KASIR	1234
40	Reni Wahyuningsih	ADM ENTRY	1237
41	Eni Lestari	KOORDINATOR	1253
42	Anisa Prihartanti	KOORDINATOR MD	1254
43	Tri wahyuni	ADM ENTRY	1259
44	Dewi Wantini	KOORDINATOR	1260
45	Nur fajar Rohmah	KOORDINATOR	1266
46	Septiati Budiasih	KASIR	1275
47	Nur Setyaningsih	KOORDINATOR	1276
48	Jarwati	ADM ENTRY	1278
49	Zulham fauzi	SPV	1286
50	Bayu Sumbogo	STAFF UMUM	1301
51	Dian Putranti	ADM ENTRY	1304
52	Sinta Dwi Septiningtyas	KASIR	1311
53	Listiana	STAFF KEUANGAN	1312
54	Cici Caswati	KASIR	1313
55	Muhammad Dawam	KASIR	1316
56	Akhid Hasan Basri	KOORDINATOR	1318
57	Akhid Hasim Adnan	KOORDINATOR	1319
58	Mu'arif Salam	VISUAL MARKETING	1331
59	Lita Setya Junarti	ADM ENTRY	1333
60	Purwanto	DRIVER	1337
61	Uswatun Khasanah	OPR GUDANG	1340
62	Lusia Indrawati	PRAMUNIAGA	1345
63	Lailatul Fawziah	PRAMUNIAGA	1346
64	EKA SARI NUR ASTUTI	KASIR	1347
65	Muhammad Nur Lathief	PRAMUNIAGA	1352
66	Endah Sulistyawati	KASIR	1353
67	Suhadi	PRAMUNIAGA	1356
68	Ima Maryani	PRAMUNIAGA	1357
69	Bayu Arya Widodo	PRAMUNIAGA	1359
70	Windi Novitasari	PRAMUNIAGA	1363
71	Murfaeni	PRAMUNIAGA	1364

72	Wantiyem	PRAMUNIAGA	1365
73	Kalis Sayekti	PRAMUNIAGA	1368
74	Putri Charfela Jati	PRAMUNIAGA	1371
75	Nur Aini Fauzi	PRAMUNIAGA	1372
76	Dewi Retno Wulandari	STAFF KEUANGAN	1373
77	Lia Puspita Sari	PRAMUNIAGA	1375
78	Eka Nuryuntari	PRAMUNIAGA	1376
79	Muslihatun	PRAMUNIAGA	1377
80	Tri Maryani	PRAMUNIAGA	1378
81	Dwi Nurhayati	PRAMUNIAGA	1381
82	Eri Purwandari	KASIR	1382
83	Eko Yusuf Bayu Prakoso	PRAMUNIAGA	1383
84	Dian Karlina Trisnawati	KASIR	1385
85	Yulinda Sari	OPR GUDANG	1387
86	Alfi Nur Lita Sari	PRAMUNIAGA	1388
87	Riskika Almayanti	PRAMUNIAGA	1389
88	Wahyu Widayatun	TR KASIR	1390
89	Indri Yulianti	PRAMUNIAGA	1391
90	Faridhatul Nangim Rokimah	PRAMUNIAGA	1392
91	Triyono Vebriyanto	OPR GUDANG	1393
92	Agung Dwi Saputra	PRAMUNIAGA	1394
93	Achmad Nizar	STAFF IT	1395
94	Ega Fitria Permatasari	PRAMUNIAGA	1397
95	Destia Anita Rahayu	PRAMUNIAGA	1398
96	Fitri Wulandari	PRAMUNIAGA	1399
97	Iffah Linda Yuliana	OPR GUDANG	1400
98	Na'immaturrohmah,A.Md.	STAFF ACCOUNTING	1401
99	Dewi fatonah	PRAMUNIAGA	1402
100	Bekti Lestari	OPR GUDANG	1403
101	Novella Wulan Sakti	PRAMUNIAGA	1404
102	Indah Murniati	PRAMUNIAGA	1405
103	fitria kurniawati	PRAMUNIAGA	1407
104	Agus Purnama	OPR GUDANG	1409
105	Puji Asih	PRAMUNIAGA	1410
106	Muhammad Denny Ari Wibowo	OPR GUDANG	1411
107	Ahmad Ramdhani	PRAMUNIAGA	1412
108	fitri rahayu	PRAMUNIAGA	1414

109	Ahmad Ihsanudin	PRAMUNIAGA	1416
110	Nawiyatul Khusna	PRAMUNIAGA	1417
111	Tri Ernawan	STAFF IT	1418
112	Uswatun Khasanah	PRAMUNIAGA	1419
113	Eko Widodo	PRAMUNIAGA	1420
114	Erna Tri Wahyuningsih	PRAMUNIAGA	1421



UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

A. Variabel Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.822	17

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	45.33	20.499	.673	.798
Item_2	45.25	21.250	.654	.803
Item_3	45.13	20.864	.566	.804
Item_4	45.19	20.668	.584	.803
Item_5	45.50	22.137	.289	.821
Item_6	45.02	21.196	.521	.807
Item_7	45.06	22.252	.405	.814
Item_8	45.06	22.173	.377	.815
Item_9	45.35	21.799	.462	.811
Item_10	45.17	21.675	.434	.812
Item_11	45.67	26.852	-.465	.868
Item_12	45.62	20.359	.540	.805
Item_13	45.27	21.377	.390	.815
Item_14	46.08	20.582	.478	.809
Item_15	45.38	20.594	.566	.803
Item_16	45.38	21.143	.460	.810
Item_17	45.31	21.041	.571	.804

B. Variabel Karakteristik Individu

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.722	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	26.31	9.590	.180	.727
Item_2	26.73	8.946	.354	.705
Item_3	26.31	8.296	.465	.686
Item_4	26.63	9.060	.130	.757
Item_5	26.33	7.518	.646	.650
Item_6	26.48	8.843	.403	.698
Item_7	26.50	8.529	.605	.674
Item_8	26.23	8.808	.443	.693
Item_9	26.92	7.719	.497	.679
Item_10	26.54	9.273	.250	.719

C. Variabel Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	16

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	46.23	21.750	.458	.859
Item_2	46.50	22.059	.387	.862
Item_3	46.50	21.275	.526	.856
Item_4	46.37	21.766	.458	.859
Item_5	46.48	21.078	.431	.861
Item_6	46.44	21.624	.426	.861
Item_7	46.92	21.680	.262	.873
Item_8	46.48	21.353	.408	.862
Item_9	46.52	21.980	.434	.861
Item_10	46.63	20.707	.517	.857
Item_11	46.27	21.024	.552	.855
Item_12	46.37	20.864	.568	.854
Item_13	46.21	20.798	.620	.852
Item_14	46.19	20.119	.657	.849
Item_15	46.25	20.662	.621	.852
Item_16	46.13	19.844	.741	.845

ANALISIS DESKRIPTIF RESPONDEN

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17 sampai 20	13	25.0	25.0	25.0
	21 sampai 25	28	53.8	53.8	78.8
	26 sampai 30	7	13.5	13.5	92.3
	31 sampai 35	4	7.7	7.7	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Status Kepegawaian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tetap	25	48.1	48.1	48.1
	kontrak	27	51.9	51.9	100.0
Total		52	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	19	36.5	36.5	36.5
	Perempuan	33	63.5	63.5	100.0
Total		52	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0 sampai 2,5	25	48.1	48.1	48.1
	2,5 sampai 5	16	30.8	30.8	78.8
	6 sampai 10	11	21.2	21.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	1	1.9	1.9	1.9
	SMA	46	88.5	88.5	90.4
	D3	4	7.7	7.7	98.1
	S1	1	1.9	1.9	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL

A. Variabel Lingkungan Kerja

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Item_1	52	3	1	4	2.85	.538
Item_2	52	2	2	4	2.92	.436
Item_3	52	2	2	4	3.04	.559
Item_4	52	2	2	4	2.98	.577
Item_5	52	3	1	4	2.67	.585
Item_6	52	2	2	4	3.15	.538
Item_7	52	2	2	4	3.12	.427
Item_8	52	2	2	4	3.12	.471
Item_9	52	2	2	4	2.83	.474
Item_10	52	2	2	4	3.00	.524
Item_11	52	3	1	4	2.50	.672
Item_12	52	3	1	4	2.56	.669
Item_13	52	3	1	4	2.90	.634
Item_14	52	3	1	4	2.10	.693
Item_15	52	3	1	4	2.79	.605
Item_16	52	3	1	4	2.79	.605
Item_17	52	2	2	4	2.87	.525
Valid N (listwise)	52					

B. Variabel Karakteristik Individu

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Item_1	52	2	2	4	3.13	.486
Item_2	52	2	2	4	2.71	.536
Item_3	52	2	2	4	3.13	.627
Item_4	52	3	1	4	2.81	.817
Item_5	52	3	1	4	3.12	.676
Item_6	52	2	2	4	2.96	.522
Item_7	52	2	2	4	2.94	.461
Item_8	52	2	2	4	3.21	.498
Item_9	52	3	1	4	2.52	.754
Item_10	52	2	2	4	2.90	.534
Valid N (listwise)	52					

C. Variabel Kinerja

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Item_1	52	1	3	4	3.27	.448
Item_2	52	2	2	4	3.00	.443
Item_3	52	2	2	4	3.00	.485
Item_4	52	2	2	4	3.13	.444
Item_5	52	2	2	4	3.02	.610
Item_6	52	2	2	4	3.06	.502
Item_7	52	3	1	4	2.58	.696
Item_8	52	3	1	4	3.02	.577
Item_9	52	2	2	4	2.98	.420
Item_10	52	2	2	4	2.87	.595
Item_11	52	2	2	4	3.23	.509

Item_12	52	2	2	4	3.13	.525
Item_13	52	2	2	4	3.29	.498
Item_14	52	2	2	4	3.31	.579
Item_15	52	2	2	4	3.25	.519
Item_16	52	2	2	4	3.37	.561
Valid N (listwise)	52					



UJI PRASARAT

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Lingkungan Kerja	.101	52	.200*	.974	52	.321

a. Lilliefors Significance Correction

*. This is a lower bound of the true significance.

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Karakteristik Individu	.104	52	.200*	.985	52	.741

a. Lilliefors Significance Correction

*. This is a lower bound of the true significance.

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Karyawan	.176	52	.000	.964	52	.116

a. Lilliefors Significance Correction

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	26.380	5.546		4.757	.000		
	Lingkungan Kerja	-.263	.162	-.265	-1.627	.110	.462	2.165
	Karakteristik Individu	1.216	.247	.802	4.930	.000	.462	2.165

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

UJI HIPOTESIS

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	488.738	2	244.369	16.442	.000 ^a
	Residual	728.262	49	14.862		
	Total	1217.000	51			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	26.380	5.546		4.757	.000		
	Lingkungan Kerja	-.263	.162	-.265	-1.627	.110	.462	2.165
	Karakteristik Individu	1.216	.247	.802	4.930	.000	.462	2.165

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.634 ^a	.402	.377	3.855

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



A. Identitas Diri

Nama : Ananto
Tempat/Tgl. Lahir : Purworwjo, 09 Februari 1993
Alamat : Jatimulyo TR 1/256 RT 02/RW 01 Kricak, Tegalrejo,
Yogyakarta
Nama Ayah : Budi Santoso
Nama Ibu : Asmi Turasmi

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
 - a. SD Negeri Tegalrejo III lulus tahun 2006
 - b. SMP Negeri 12 Yogyakarta lulus tahun 2009
 - c. SMK Negeri 2 Yogyakarta lulus tahun 2012
 - d. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta lulus tahun 2016

C. Contact Person

089655192651

aananto805@gmail.com

Yogyakarta, 30 Mei 2016

Ananto