

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK
INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
KETERIKATAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING DI KANTOR IMIGRASI
KELAS I KHUSUS MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen



OLEH:

NAMA : NURUL SYAKILA
NPM : 2105160502
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025**



MAJLIS PENYUSUNAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten M. Hidayat No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



PENGESEAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Pada hari Sabtu, 10 Februari 2024, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam rangka yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 25 Agustus 2023, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, dan telah memperhatikan, dan seterusnya,

MEMUTUSKAN

Nama : **MURIL SYAKILA**
 NPM : **2005160507**
 Program Studi : **MANAJEMEN**
 Konsentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
 Judul Skripsi : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KETERIKATAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI KANTOR IMIGRASI KELAS I KHUSUS MEDAN**

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

[Signature]
Dr. MUTIA ARDHA, S.E., M.Si

[Signature]
QAHI ROMULA SIREGAR, S.E., M.M.

Pembimbing

[Signature]
MUSLIH, S.E., M.Si

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

[Signature]
Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si, Ph.D.

[Signature]
Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si





بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : NURUL SYAKILA
N.P.M : 2105160502
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KETERIKATAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI KANTOR IMIGRASI KELAS I KHUSUS MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan Tugas Akhir.

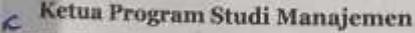
Medan, Juni 2025

Pembimbing Tugas Akhir


Muslih, S.E., M.Si.

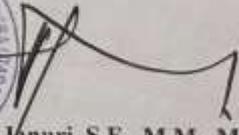
Diketahui/Disetujui

Oleh:


Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.


Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Nurul Syakila
NPM : 2105160502
Dosen Pembimbing : Muslih, S.E., M.Si.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan dengan Keterikatan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus Medan.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Bagus cer pembitan	19/6	[Signature]
Bab 2	Daftar isi & p. ke.	--	[Signature]
Bab 3	Populi dan sampel	25.6.2	[Signature]
Bab 4			[Signature]
Bab 5	Kesimpulan & klas. kon		[Signature]
Daftar Pustaka	Referensi log. Malang	27/6	[Signature]
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ke unswell bilog	29/6.25	[Signature]

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

[Signature]
Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si

Medan, Juni 2025
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

[Signature]
Muslih, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

أشهد أن لا إله إلا الله محمد رسول الله

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Nurul Syakila
NPM : 2105160502
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah Tugas Akhir saya yang berjudul **"Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan"** adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



Nurul Syakila

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KETERIKATAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI KANTOR IMIGRASI KELAS I KHUSUS MEDAN

Nurul syakila

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238

Email: nurullsyakila5@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan dengan Keterikatan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. populasi ini adalah seluruh karyawan Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan. sampel penelitian yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu sama dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 70 orang.. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik dengan menggunakan uji Analisis Outer Model, Analisis Inner Model, dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software PLS (Partial Least Square). Hasil dalam penelitian ini adalah Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan, Karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja, Karakteristik individu juga tidak berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja, Keterikatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Keterikatan kerja tidak mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dan Keterikatan kerja juga tidak memediasi pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja

Karyawan dengan Keterikatan Kerja

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND INDIVIDUAL CHARACTERISTICS ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK ENGAGEMENT AS AN INTERVENING VARIABLE AT THE CLASS I SPECIAL IMMIGRATION OFFICE MEDAN

Nurul Syakila

Faculty of Economics and Business

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238

Email: nurullsyakila5@gmail.com

The purpose of this study is to examine and analyze the influence of the work environment and individual characteristics on employee performance with work engagement as an intervening variable at the Class I Special Immigration Office Medan. The approach used in this research is associative. The population in this study comprises all employees of the Class I Special Immigration Office Medan. The research sample was determined using a saturated sampling technique, which is equal to the total population, amounting to 70 people. Data collection techniques in this study include observation and questionnaires. Data analysis was carried out using a quantitative approach with statistical analysis, employing Outer Model Analysis, Inner Model Analysis, and Hypothesis Testing. Data processing in this study utilized the PLS (Partial Least Square) software. The results of this study indicate that the work environment has no significant effect on employee performance at the Class I Special Immigration Office Medan, individual characteristics have no significant effect on employee performance, the work environment has no significant effect on work engagement, individual characteristics also have no significant effect on work engagement, work engagement has no significant effect on employee performance, work engagement does not mediate the effect of the work environment on employee performance, and work engagement also does not mediate the effect of individual characteristics on employee performance.

Keywords: Work Environment, Individual Characteristics, Employee Performance, Work Engagement

KATA PENGANTAR



Allhamdulillah, puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah serta kasih sayang-Nya kepada kita semua khususnya kepada penulis, sehingga penulis telah dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan”.

Skripsi ini disusun dan diajukan untuk memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan studi untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (SM) pada Program Studi Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga pada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyusun dan menyelesaikan skripsi ini, Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Cinta pertama dan panutanku, Ayahanda Alinur Chan dan pintu surgaku Nur Aini. Terimakasih atas segala pengorbanan dan tulus kasih yang diberikan. Beliau memang tidak merasakan pendidikan bangku perkuliahan, namun mereka mampu senan tiasa memberikan yang terbaik. Tak kenal lelah mendoakan serta memberikan perhatian dan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai meraih gelar serjana. Semoga papa dan mama sehat, panjang umur dan sehat selalu.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Januri, S.E, M.M, M.S selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E.,M.Si selaku Ketua Program Studi Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Prof. Dr, Jufrizen, S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Muslih, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing proposal skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, saran dan bimbingan, bantuan dan petunjuk dalam perkuliahan serta menyelesaikan penulisan proposal skripsi ini dengan baik.
9. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, Adjie Ahmad Zidan. Terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup saya. Berkontribusi banyak dalam penulisan karya tulisan ini, baik tenaga waktu, maupun materi kepada saya. Telah menjadi rumah pendamping dalam segala hal yang menemani, mendukung ataupun menghibur dalam kesedihan, mendengar keluh kesah, memberikan keluh kesah untuk pantang menyerah. Semoga Allah selalu memberikan keberkahan dalam segala hal yang kita lalui.

Semoga semua bantuan, doa, dukungan dan bimbingan yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan balasan dari Allah SWT.

Medan, Agustus 2025

Penulis

Nurul Syakila

DAFTAR ISI

ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Batasan Masalah.....	5
1.4 Rumusan Masalah	6
1.5 Tujuan Penulisan	6
1.6 Manfaat Penelitian.....	7
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Kinerja Karyawan.....	9
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	9
2.1.2 Faktor-faktor Kinerja Karyawan.....	10
2.1.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan.....	12
2.1.4 Indikator Kinerja Karyawan	16
2.2 Lingkungan Kerja.....	17
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	17
2.2.2 Jenis – jenis Lingkungan Kerja.....	18
2.2.3 Manfaat Lingkungan Kerja.....	20
2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja	20
2.3 Karakteristik Individu.....	21
2.3.1 Pengertian Karakteristik Individu	21
2.3.2 Faktor-faktor Karakteristik Individu.....	22
2.3.3 Manfaat Karakteristik Individu.....	23
2.3.4 Indikator Karakteristik Individu	24
2.4 Keterikatan Kerja.....	26
2.4.1 Pengertian Keterikatan Kerja.....	26

2.4.2 Faktor-faktor Keterikatan Kerja.....	27
2.4.3 Indikator Keterikatan Kerja	28
2.5 Kerangka Konseptual	29
2.5.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	29
2.5.2 Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan.....	30
2.5.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Keterikatan Kerja.....	30
2.5.4 Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan.....	31
2.5.5 Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	31
2.5.6 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Keterikatan Kerja.....	32
2.5.7 Pengaruh Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Keterikatan Kerja	33
2.6 Hipotesis	35
BAB 3 METODE PENELITIAN	36
3.1 Jenis Penelitian	36
3.2 Definisi Operasioanal	36
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	37
3.3.1 Tempat Penelitian	37
3.3.2 Waktu Penelitian.....	38
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	38
3.4.1 Populasi.....	38
3.4.2 Sampel	39
3.5 Teknik Pengumpulan Data	40
3.5.1 Kuesioner	40
3.6 Teknik Analisis Data	41
3.6.1 Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	41
3.6.2 Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	43
3.6.3 Pengujian Hipotesis	43
3.6.4 Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)	44
3.6.5 <i>Total Effect</i> (Pengaruh Total)	45
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
4.1 Hasil Penelitian.....	46
4.1.1 Statistik Dekripsi Data	46
4.1.2 Dekripsi Variabel Penelitian	48

4.2 Analisis Data	55
4.2.1 Hasil Outer Loading	56
4.2.2 Hasil Composite Reliability	57
4.2.3 Hasil Pengujian Average Variance Extracted	57
4.2.4 Hasil Uji R-Square	58
4.2.5 Hasil Cronbach's alpha	59
4.2.6 Hasil F-Square	59
4.2.7 Pengujian Hipotesis	60
4.2.8 Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)	62
4.2.9 <i>Total Effect</i> (Pengaruh Total)	63
4.3 Pembahasan	65
4.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan	65
4.3.2 Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan	66
4.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Keterikatan Kerja di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan	67
4.3.4 Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Keterikatan Kerja di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan	67
4.3.5 Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan	68
4.3.6 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Keterikatan Kerja di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan.....	69
4.3.7 Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan melalui Keterikatan Kerja di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan.....	70
BAB 5 PENUTUP.....	73
5.1 Kesimpulan.....	73
5.2 Saran.....	74
5.3 Keterbatasan Penelitian	75
DAFTAR PUSTAKA	82

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 5 Waktu Penelitian.....	38
Tabel 3. 6 Jumlah Populasi Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan.....	39
Tabel 3. 7 Skala Likert.....	40
Tabel 4. 1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel 4. 2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	48
Tabel 4. 3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	48
Tabel 4. 4 Skor Kuesioner variabel Kinerja Karyawan (Y)	49
Tabel 4. 5 Skor Kuesioner variabel Lingkungan Kerja (X1)	51
Tabel 4. 6 Skor Kuesioner variabel Karakteristik Individu (X2).....	53
Tabel 4. 7 Skor Kuesioner variabel Keterikatan Kerja (Z)	55
Tabel 4. 8 Hasil Outer Loading	57
Tabel 4. 9 Hasil Composite Reliability	58
Tabel 4. 10 Hasil Pengujian Average Variance Extracted	59
Tabel 4. 11 Hasil Uji R-Square	59
Tabel 4. 12 Hasil Cronbach's alpha.....	60
Tabel 4. 13 Hasil F-Square.....	60
Tabel 4. 14 Hasil Pengaruh Langsung (path coefficients)	62
Tabel 4. 15 Hasil Pengaruh Tidak Langsung	64
Tabel 4. 16 Hasil Total Effect.....	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	35
---------------------------------------	----

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama dalam setiap organisasi yang berperan penting dalam mencapai tujuan dan keberhasilan organisasi tersebut. Sumber daya manusia adalah individu-individu yang bekerja dalam suatu organisasi dan memiliki kemampuan, bakat, serta keterampilan yang dapat dimanfaatkan untuk mengembangkan organisasi. SDM tidak hanya dilihat sebagai tenaga kerja, tetapi juga sebagai elemen strategis yang menentukan daya saing dan keberlanjutan organisasi dalam menghadapi tantangan global (Sartika 2024).

Dalam konteks organisasi modern, pengelolaan sumber daya manusia menjadi semakin kompleks. Peran SDM tidak hanya terbatas pada pelaksanaan tugas-tugas operasional, tetapi juga mencakup aspek inovasi, kreativitas, dan kemampuan untuk beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja sumber daya manusia menjadi penting untuk memastikan produktivitas dan efektivitas organisasi tetap terjaga (Dessler 2020).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai, yaitu perbandingan antara output yang terlihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan (Febriani & Muslih, 2022). Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, di mana lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan dukungan fisik maupun psikologis bagi karyawan untuk bekerja secara optimal.

Lingkungan kerja yang baik mencakup suasana yang nyaman, hubungan antar karyawan yang harmonis, fasilitas kerja yang memadai, serta kondisi yang mampu mendorong produktivitas dan semangat kerja. Dengan lingkungan kerja yang mendukung, karyawan cenderung lebih termotivasi untuk mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan (Sedarmayanti 2017).

Lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan perlu mendapat perhatian, karena dapat memengaruhi semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja yang ideal adalah lingkungan yang memberikan rasa aman, nyaman, dan sehat bagi karyawan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan optimal, efisien, dan berkualitas. Selain lingkungan kerja, karakteristik individu juga memegang peranan penting dalam menentukan kinerja karyawan. Setiap individu memiliki sifat, kemampuan, dan motivasi yang berbeda-beda, yang dapat memengaruhi bagaimana mereka beradaptasi dengan lingkungan kerja. Hal ini diperkuat oleh pendapat Robbins & Judge (2017) yang menekankan bahwa kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh persepsi karyawan terhadap kondisi lingkungan kerjanya, baik secara fisik maupun sosial.

Karakteristik seperti sikap, kepribadian, keterampilan, dan tingkat kepercayaan diri mempengaruhi cara seseorang menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan di tempat kerja. Karakteristik individu merujuk pada keseluruhan perilaku dan kemampuan yang dimiliki seseorang, yang merupakan hasil dari faktor bawaan dan pengaruh lingkungan sekitarnya (Sukmawati et al., 2020). Oleh karena itu, memahami karakteristik individu sangat penting agar perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya mendukung,

tetapi juga sesuai dengan kebutuhan masing-masing karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal.

Selain faktor lingkungan kerja dan karakteristik individu, keterikatan kerja juga memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Keterikatan kerja merujuk pada tingkat komitmen, rasa memiliki, dan semangat yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya. Karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi cenderung lebih termotivasi untuk bekerja secara maksimal dan memberikan kontribusi positif terhadap tujuan organisasi. Keterikatan kerja sering digunakan oleh perusahaan untuk mengukur sejauh mana semangat dan minat karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi biasanya dianggap lebih produktif dan memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Pemilihan Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan sebagai objek penelitian ini didasarkan pada pentingnya peran karyawan dalam memberikan pelayanan publik yang optimal. Lingkungan kerja yang kondusif dan karakteristik individu yang baik dapat memengaruhi kinerja karyawan, sementara keterikatan kerja sebagai variabel intervening diharapkan dapat memperkuat hubungan antara kedua faktor tersebut.

Adapun fenomena-fenomena yang terdapat pada penelitian ini adalah Kinerja karyawan di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan beragam, Kinerja karyawan di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan menunjukkan variasi yang cukup beragam. Sebagian karyawan mampu menunjukkan kinerja yang sangat baik dengan menyelesaikan tugas sesuai target dan standar yang ditetapkan. Namun, terdapat juga karyawan yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan

tepat waktu, sehingga produktivitas keseluruhan belum merata. Perbedaan ini menandakan adanya faktor-faktor yang memengaruhi tingkat kinerja antar individu, baik dari aspek internal maupun eksternal.

Meskipun Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan telah menyediakan fasilitas kerja yang memadai, masih terdapat kendala terkait suasana kerja yang kurang mendukung. Kondisi ini berpotensi menurunkan kenyamanan serta motivasi karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang tidak sepenuhnya kondusif dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja, yang pada akhirnya berdampak negatif pada efektivitas dan kualitas hasil pekerjaan.

Karakteristik individu karyawan di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan juga bervariasi. Ada karyawan yang memiliki motivasi tinggi, keterampilan yang baik, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, sehingga mampu memberikan kinerja optimal. Namun, terdapat pula karyawan yang kurang mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang dinamis, sehingga hasil kerjanya belum maksimal. Variasi karakteristik ini menunjukkan bahwa perbedaan sifat, sikap, dan kemampuan individu turut memengaruhi pencapaian kinerja.

Keterikatan kerja karyawan di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan juga tidak seragam. Beberapa karyawan menunjukkan tingkat keterikatan kerja yang tinggi, terlihat dari semangat, dedikasi, dan konsentrasi penuh dalam menyelesaikan tugas. Namun, ada pula karyawan yang merasa kurang terlibat dan tidak cukup termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya. Kondisi ini menyebabkan perbedaan produktivitas serta kualitas hasil kerja antar karyawan, meskipun bekerja dalam unit organisasi yang sama.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi masalahnya sebagai berikut:

1. Kurangnya kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya terlihat dari kebiasaan pegawai yang sering menanyakan kepada atasannya mengenai proses penyelesaian tugas, yang mengakibatkan tugas tersebut tidak selesai sesuai dengan waktu yang ditentukan.
2. Suasana kerja yang kurang mendukung, seperti kebisingan dan stres, menghambat kenyamanan dan kinerja karyawan.
3. Perbedaan karakteristik individu memengaruhi kemampuan beradaptasi dan kinerja karyawan. Karyawan dengan motivasi tinggi dan kemampuan beradaptasi yang baik menunjukkan kinerja lebih baik, sedangkan yang kesulitan beradaptasi dengan lingkungan kerja cenderung kurang efektif.
4. Karyawan yang menunjukkan keterikatan kerja tinggi, beberapa merasa kurang terlibat atau tidak termotivasi, yang memengaruhi produktivitas dan kualitas pekerjaan mereka.

1.3 Batasan Masalah

Melihat identifikasi masalah dan latar belakang masalah diatas bahwa banyak hal yang mempengaruhi manajemen sumber daya manusia. Maka penelitian ini dibatasi hanya pada lingkungan kerja, karakteristik individu, kinerja karyawan

dan keterikatan kerja serta sampel dalam penelitian ini hanya pada Kantor Imigrasi kelas I khusus Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Dari uraian identifikasi masalah diatas, maka rumusan masala dalam peneltiian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan ?
2. Apakah Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan ?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Keterikatan Kerja di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan?
4. Apakah Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Keterikatan Kerja di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan ?
5. Apakah Keterikatan Kerja berpengaruh dengan Kinerja Karyawan di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan ?
6. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui Keterikatan Kerja di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan ?
7. Apakah Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Keterikatan Kerja di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan ?

1.5 Tujuan Penulisan

Dari rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan

2. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Keterikatan Kerja di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan
4. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Keterikatan Kerja di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan
5. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Keterikatan Kerja dengan Kinerja Karyawan di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan
6. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Keterikatan Kerja di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan
7. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Kinerja Karyaean melalui Keterikatan Kerja di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, terutama dalam konteks lingkungan kerja, karakteristik individu, dan keterikatan kerja. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori-teori yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dan psikologi organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat memperluas pengetahuan penulis mengenai hubungan antara lingkungan kerja, karakteristik individu, dan keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan, serta memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai pengaruh faktor-faktor tersebut di lingkungan organisasi.

b. Bagi Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, serta sebagai bahan pertimbangan untuk memperbaiki lingkungan kerja dan strategi pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja dan pelayanan publik.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja, karakteristik individu, dan keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan di berbagai instansi atau perusahaan lainnya..

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Keryawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut (Mangkunegara, 2017)), Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Muslih & Zamara, 2022), Kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, dengan tujuan mendukung pencapaian target organisasi secara sah, mematuhi hukum, serta berlandaskan moral dan etika.

Menurut (Adhan et al., 2020), Memahami kinerja sebagai istilah yang sering digunakan dalam studi manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk menjelaskan bahwa setiap hasil pekerjaan yang dicapai mencerminkan aktualisasi diri, baik oleh individu maupun kelompok yang melaksanakan aktivitas tersebut. Sedangkan menurut (Ruhayat et al., 2022) memahami kinerja sebagai istilah yang sering digunakan dalam studi manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk

menjelaskan bahwa setiap hasil pekerjaan yang dicapai mencerminkan aktualisasi diri, baik oleh individu maupun kelompok yang melaksanakan aktivitas tersebut.

Jadi kesimpulannya, Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

2.1.2 Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Kasmir, 2016):

1. Kemampuan dan Keahlian – memungkinkan karyawan bekerja lebih efisien dan sesuai standar.
2. Pengetahuan – semakin baik pemahaman karyawan terhadap tugas, semakin optimal hasil pekerjaan.
3. Rancangan Kerja – struktur dan pembagian tugas yang jelas memengaruhi efektivitas kerja.
4. Kepribadian – karakter individu berpengaruh terhadap cara bekerja dan berinteraksi.
5. Motivasi Kerja – dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat kerja.
6. Kepemimpinan – arahan dari pimpinan menentukan kinerja tim maupun individu.
7. Gaya Kepemimpinan – pendekatan yang digunakan pimpinan dalam mengelola karyawan.
8. Budaya Organisasi – nilai dan norma dalam organisasi memengaruhi perilaku kerja.

9. Kepuasan Kerja – tingkat kepuasan terhadap pekerjaan berhubungan dengan produktivitas.
10. Lingkungan Kerja – mencakup kondisi tempat kerja, hubungan antar rekan, serta sarana dan prasarana.
11. Loyalitas/Keterikatan Karyawan – kesetiaan karyawan terhadap organisasi berpengaruh pada konsistensi kerja.
12. Komitmen – tekad dan kesungguhan karyawan dalam menjalankan tugas.
13. Disiplin Kerja – ketaatan pada aturan dan tata tertib organisasi meningkatkan efektivitas kerja.

Sedangkan Menurut Marwansyah (2016) faktor yang mempengaruhi kinerja :

1. Pengetahuan atau Keterampilan – karyawan yang kurang memahami pekerjaannya akan kesulitan menyelesaikan tugas.
2. Lingkungan Kerja – mencakup kondisi fisik tempat kerja, sistem kerja, serta hubungan antar karyawan.
3. Sumber Daya – ketersediaan teknologi dan alat kerja yang mendukung efisiensi pekerjaan.
4. Motivasi – dorongan utama yang membuat karyawan bekerja giat dan mencapai hasil yang lebih baik.

Dan Menurut Mangkunegara (2017) faktor yang mempengaruhi kinerja:

1. Faktor Kemampuan
 - Kemampuan Potensi (IQ) – tingkat kecerdasan yang memengaruhi kemampuan berpikir dan menyelesaikan masalah.
 - Kemampuan Realitas – mencakup pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan.

2. Faktor Motivasi – sikap dan dorongan seseorang dalam menjalankan tugas; motivasi tinggi mendorong semangat dan pencapaian target perusahaan.

2.1.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja menurut (Jufrizen et al., 2018) merupakan salah satu tugas manajer yang penting dalam perusahaan. Sifat maupun cara penilaian kinerja terhadap karyawan banyak tergantung pada bagaimana SDM dipandang dan diperlakukan didalam perusahaan tersebut. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu dan bagaimana mengerjakannya. Manfaat dari penilaian kinerja ada 10 (sepuluh) bagian (Rivai 2009) yaitu sebagai berikut:

1) Penyesuaian Kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam penyelesaian ganti-rugi, menentukan siapa saja yang perlu dinaikkan upahnya-bonus atau kompensasi lain.

2) Keputusan penempatan

Membangun dalam promosi, keputusan penempatan perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.

3) Pelatihan dan Pengembangan

Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan. Demikian juga, kinerja baik dapat mencerminkan adanya potensi yang belum digunakan dan harus dikembangkan.

4) Perencanaan dan Pengembangan Karir

Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karir karyawan, penyusunan program pengembangan karir yang tepat, dapat menyelaraskan antara kebutuhan karyawan dengan kepentingan perusahaan.

5) Perbaiki Kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.

6) Evaluasi Proses Staffing

Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen SDM.

7) Definisi Proses Karyawan

Kinerja yang baik atau jelek mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan karyawan di departemen SDM.

8) Kesempatan Kerja yang Adil

Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif.

9) Mengatasi Tantangan-Tantangan Eksternal

Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor diluar lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, keuangan, kesehatan, atau hal lain seperti hal pribadi.

10) Posisi Tawar

Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan karyawan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut (Wibowo 2016) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk :

- 1) Memperkenalkan perubahan, termasuk perubahan dalam budaya organisasi.
- 2) Mengidentifikasi tujuan, target dan sasaran untuk periode yang akan datang.
- 3) Memberi orang target yang tidak mungkin dapat dicapai, sebagai alat bantu untuk memecat di kemudian hari.
- 4) Memberikan gambaran bahwa organisasi dalam menantang pekerja untuk memberikan kinerja tinggi.
- 5) Meninjau kembali kinerja yang lalu dengan maksud untuk mengevaluasi dan mengaitkan dengan pengupahan.
- 6) Melobi penilaian untuk kepentingan politis, dan bahkan akhir yang meragukan
- 7) Mendapatkan kesenangan khusus.
- 8) Menyepakati tujuan pembelajaran.
- 9) Mengidentifikasi dan merencanakan membangun kekuatan.
- 10) Mengidentifikasi dan merencanakan menghilangkan kelemahan.
- 11) Membangun dialog konstruktif tentang kinerja yang dapat dilanjutkan setelah diskusi penilaian.
- 12) Membangun dialog yang sudah ada antara manajer dengan anak buahnya

- 13) Menjaga perusahaan atau pemegang saham utama senang tetapi tanpa maksud menggunakan penilaian menjalankan perusahaan.

Pendapat lain (Mangkunegara, 2017) mengemukakan bahwa kegunaan dari penilaian kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai performance yang baik.
- 7) Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- 8) Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.
- 9) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- 10) Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (job description)

2.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja (performance indicator) merujuk pada evaluasi kinerja secara tidak langsung, yang hanya berfungsi sebagai petunjuk dan lebih bersifat kualitatif atau sulit diukur secara numerik. Sementara itu, ukuran kinerja (performance measure) mengacu pada kriteria penilaian kinerja secara langsung dengan sifat yang lebih kuantitatif dan dapat dihitung. Faktor keberhasilan utama organisasi, atau yang dikenal sebagai *Critical Success Factors* (CSF), merupakan aspek penting yang mencerminkan kesuksesan suatu unit kerja dalam organisasi.

Menurut (Mangkunegara, 2017) terdapat beberapa indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas kerja : Berkaitan dengan kerapihan, ketelitian, serta relevansi hasil kerja tanpa bergantung pada jumlah pekerjaan yang dihasilkan. Kualitas kerja yang tinggi dapat mengurangi kesalahan dalam penyelesaian tugas, yang pada akhirnya berkontribusi pada kemajuan perusahaan.
2. Kuantitas kerja : Mengacu pada jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam suatu periode waktu tertentu, yang mencerminkan efisiensi dan efektivitas dalam pencapaian tujuan organisasi.
3. Keandalan : Menunjukkan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas dengan supervisi minimal. Keandalan mencakup konsistensi kinerja serta ketepatan dan keakuratan dalam pelayanan.
4. Sikap : Merupakan konsep yang bersifat hipotetik, di mana sikap seseorang dapat dipahami melalui interpretasi terhadap perilaku dan pernyataan yang ditunjukkan dalam lingkungan kerja.

Sementara itu, menurut (Moeheriono, 2012) indikator kinerja mencakup:

1. Efektivitas : Mengukur sejauh mana output yang dihasilkan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.
2. Efisiensi : Menilai kesesuaian antara proses produksi dan penggunaan sumber daya dengan biaya serendah mungkin.
3. Kualitas : Menunjukkan tingkat kesesuaian antara produk atau jasa yang dihasilkan dengan harapan dan kebutuhan pelanggan.
4. Ketepatan waktu : Mengevaluasi apakah pekerjaan telah diselesaikan dengan benar dan dalam waktu yang sesuai.
5. Produktivitas : Mengukur tingkat nilai tambah yang dihasilkan dibandingkan dengan sumber daya yang digunakan.
6. Keselamatan : Menilai aspek kesehatan dan keselamatan kerja dalam organisasi serta lingkungan kerja para karyawan.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan kondisi di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Menurut (Nurhandayani, 2022), Lingkungan kerja memiliki dampak langsung terhadap karyawan, di mana lingkungan yang kondusif dapat meningkatkan kinerja mereka. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menghambat produktivitas. Jika lingkungan kerja nyaman dan mendukung, karyawan akan merasa betah dan lebih termotivasi dalam bekerja.

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai segala aspek yang berkaitan dengan kondisi fisik maupun psikologis yang secara langsung atau tidak langsung

berpengaruh terhadap karyawan. Menurut (Wursanto, 2009), lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila memungkinkan individu untuk bekerja secara optimal, aman, sehat, dan nyaman. Menurut (Sunyoto, 2018) keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan saat bekerja, yang dapat mempengaruhi kinerja dan kenyamanannya dalam menyelesaikan tugas. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik maupun non-fisik, seperti kondisi tempat kerja, hubungan antar karyawan, serta kebijakan organisasi yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Indikator lingkungan kerja berkaitan erat dengan berbagai faktor yang memengaruhinya (Sedarmayanti, 2014) mengidentifikasi beberapa indikator lingkungan kerja, yaitu pencahayaan, suhu udara, tingkat kebisingan, penggunaan warna, ruang gerak yang tersedia, keamanan kerja, serta hubungan antar karyawan. Indikator-indikator tersebut mencerminkan aspek lingkungan fisik dan non-fisik, yang dapat digunakan untuk menilai kondisi lingkungan kerja dalam suatu organisasi.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja yang baik memengaruhi kinerja karyawan, baik secara fisik maupun psikologis. Kondisi yang nyaman, aman, dan sehat dapat meningkatkan produktivitas, sementara lingkungan yang tidak mendukung dapat menurunkan kinerja

2.2.2 Jenis – jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Setiana, 2019) lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis, yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup seluruh kondisi yang ada di sekitar tempat kerja yang bersifat nyata dan

dapat dilihat, serta dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Faktor-faktor seperti pencahayaan, suhu, kebisingan, dan fasilitas fisik lainnya termasuk dalam kategori ini, dan semuanya dapat berperan penting dalam menentukan kenyamanan dan efektivitas kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja non fisik lebih berkaitan dengan aspek-aspek hubungan sosial di dalam tempat kerja, seperti interaksi antara karyawan dengan atasan, rekan kerja, serta bawahan. Lingkungan ini menciptakan suasana yang mendukung motivasi dan kesejahteraan psikologis karyawan, sehingga tidak boleh diabaikan, karena memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan produktivitas.

(Robbins, 2014) menjelaskan bahwa lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua kategori utama: lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum mencakup semua faktor eksternal di luar organisasi yang memiliki potensi untuk memengaruhi organisasi, seperti kondisi sosial masyarakat dan perkembangan teknologi. Fasilitas kerja yang baik, misalnya, merupakan bagian dari lingkungan umum yang mendukung kenyamanan karyawan dalam melaksanakan tugas mereka. Selain itu, teknologi yang digunakan dalam operasional perusahaan, seperti komputer, mesin produksi, dan perangkat canggih lainnya, juga merupakan bagian penting dari lingkungan ini karena dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pekerjaan.

Di sisi lain, lingkungan khusus lebih fokus pada faktor-faktor internal yang secara langsung memengaruhi pencapaian tujuan organisasi, seperti hubungan antar karyawan, komunikasi yang efektif, dan struktur organisasi. Lingkungan khusus ini sangat berperan dalam keberhasilan organisasi, karena dapat mempengaruhi cara karyawan menjalankan tugas dan mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

2.2.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut (Setiana, 2019) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan semangat kerja yang dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi. Bekerja dalam lingkungan yang memotivasi memberikan beberapa manfaat, di antaranya:

- 1) Pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
- 2) Prestasi kerja karyawan dapat langsung dipantau oleh individu tersebut, mengurangi kebutuhan pengawasan berlebihan dan meningkatkan semangat kerja.

2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Berikut adalah indikator-indikator lingkungan kerja, menurut (Sunnyoto, 2018) :

1. Suasana Kerja: Kondisi fisik dan psikologis di sekitar karyawan yang mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, termasuk kebersihan, pencahayaan, ketenangan, dan hubungan kerja antara individu.
2. Hubungan dengan Rekan Kerja: Hubungan harmonis dan tanpa intrik antar rekan kerja, yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan kinerja karyawan.
3. Tersedianya Fasilitas Kerja: Peralatan yang mendukung kelancaran pekerjaan, meskipun tidak selalu baru, penting untuk mendukung efektivitas pekerjaan.

Sedangkan menurut (Setiana, 2019) indikator lingkungan kerja meliputi:

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja: Pencahayaan yang cukup untuk keselamatan dan kelancaran kerja, menghindari pencahayaan yang terlalu terang atau kurang jelas yang dapat menghambat produktivitas.

2. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja: Udara segar yang penting untuk kesehatan karyawan, dengan tanaman sebagai sumber utama oksigen. Pe
3. Kebisingan di Tempat Kerja: Kebisingan yang dapat mengganggu konsentrasi dan kesehatan, serta merusak komunikasi antar karyawan.
4. Bau Tidak Sedap di Tempat Kerja: Pengaruh bau yang tidak menyenangkan terhadap konsentrasi dan kenyamanan, yang dapat diminimalisir dengan penggunaan AC atau sistem ventilasi yang baik.
5. Keamanan di Tempat Kerja: Keberadaan sistem keamanan untuk menjaga kondisi lingkungan kerja tetap aman, yang dapat mencakup petugas keamanan atau sistem pengamanan lainnya.

Kombinasi dari indikator-indikator ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kenyamanan karyawan, dan mendukung kinerja serta produktivitas mereka.

2.3 Karakteristik Individu

2.3.1 Pengertian Karakteristik Individu

Karakteristik individu dalam perusahaan merupakan aspek yang nyata, karena setiap karyawan memiliki kepribadian yang berbeda-beda. Interaksi antara individu dan kelompok dalam organisasi membentuk ekspektasi terhadap perilaku masing-masing individu. Menurut (Subyantoro, 2009), Setiap individu memiliki perspektif, tujuan, kebutuhan, dan keterampilan yang unik. Perbedaan ini terbawa ke dalam lingkungan kerja, sehingga tingkat kepuasan antara satu karyawan dengan lainnya dapat bervariasi, meskipun mereka bekerja di tempat yang sama.

Karakteristik merupakan ciri khas yang dimiliki oleh seseorang atau suatu objek yang membedakannya dari yang lain (Hajati et al., 2018). Sedangkan

(Rahayu & Rushadiyati, 2021) menyatakan bahwa karakteristik individu merupakan proses psikologis yang memengaruhi seseorang dalam memperoleh, menggunakan, dan merespons barang, jasa, serta pengalaman. Menurut (Ratih, 2018) karakteristik individu merupakan sebuah proses psikologis yang memengaruhi seseorang dalam cara mereka memperoleh, mengonsumsi, serta menerima barang, jasa, dan pengalaman.

Dengan demikian, karakteristik individu adalah proses psikologis yang dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal, yang mencerminkan keunikan seseorang dan membedakannya dari individu lain dalam suatu perusahaan.

2.3.2 Faktor-faktor Karakteristik Individu

Menurut (Robbins & Judge, 2017) terdapat beberapa faktor yang memengaruhi karakteristik individu dalam organisasi, yaitu:

1. Usia

Usia menunjukkan lamanya seseorang hidup sejak lahir. Hal ini disebabkan oleh berkurangnya peluang untuk mendapatkan pekerjaan lain seiring bertambahnya usia. Selain itu, keterbatasan ini dapat mendorong individu untuk memiliki pandangan lebih positif terhadap atasan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dalam organisasi.

2. Jenis Kelamin

Tidak terdapat perbedaan signifikan antara pria dan wanita dalam hal kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analitis, dorongan untuk bersaing, motivasi, interaksi sosial, maupun kemampuan belajar.

3. Status Pernikahan

Pernikahan meningkatkan rasa tanggung jawab seseorang, menjadikan pekerjaan lebih bernilai dan penting. Individu yang telah menikah

cenderung lebih stabil dalam pekerjaannya karena menganggapnya sebagai jaminan untuk masa depan. Selain itu, karyawan yang sudah menikah memiliki lebih banyak tanggungan dibandingkan dengan yang belum menikah, sehingga status pernikahan dapat memengaruhi kinerja mereka dalam organisasi (Robbins, 2006).

4. Jumlah Tanggungan

Individu dengan tanggungan keluarga akan menganggap pekerjaannya lebih bernilai dan esensial, karena penghasilan yang diperoleh digunakan untuk memenuhi kebutuhan anggota keluarga yang menjadi tanggungannya.

2.3.3 Manfaat Karakteristik Individu

Menurut (Suryanto, 2020) manfaat karakteristik individu ada 6 :

1. Meningkatkan Kinerja dan Produktivitas

Karakteristik individu yang positif, seperti motivasi, kepribadian, dan keterampilan, dapat meningkatkan kinerja serta produktivitas dalam lingkungan kerja.

2. Mendukung Adaptasi dalam Organisasi

Pemahaman terhadap karakteristik individu membantu dalam menyesuaikan diri dengan budaya organisasi, perubahan, dan tantangan yang ada di tempat kerja.

3. Meningkatkan Kepuasan Kerja

Karakteristik individu yang sesuai dengan pekerjaan yang dijalankan dapat meningkatkan kepuasan kerja, sehingga individu merasa lebih nyaman dan termotivasi dalam bekerja.

4. Membangun Hubungan Interpersonal yang Baik

Pemahaman terhadap perbedaan karakteristik individu dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan mengurangi konflik dalam organisasi.

5. **Mendukung Pengambilan Keputusan yang Lebih Baik**
Dengan memahami karakteristik individu, organisasi dapat menempatkan karyawan sesuai dengan keahliannya, sehingga pengambilan keputusan dalam pekerjaan lebih efektif.

6. **Meningkatkan Pengembangan Diri**

Individu dengan karakteristik yang kuat dalam pembelajaran dan inovasi lebih mudah untuk berkembang secara profesional dan pribadi dalam berbagai situasi.

2.3.4 Indikator Karakteristik Individu

Menurut (Subyantoro, 2009), terdapat beberapa indikator yang menentukan karakteristik individu, yaitu:

1. **Kemampuan (*Ability*)**

Kemampuan mengacu pada kapasitas seseorang dalam melaksanakan tugas dalam suatu pekerjaan.

2. **Nilai (*Value*)**

Nilai individu berkaitan dengan kepuasan dalam pekerjaan, hubungan sosial, pengembangan intelektual, serta keseimbangan antara pekerjaan dan waktu bersama keluarga.

3. **Sikap (*Attitude*)**

Sikap merupakan pernyataan evaluatif individu yang bisa bersifat positif atau negatif terhadap objek, individu, atau suatu peristiwa.

4. Minat (*Interest*)

Minat adalah kecenderungan individu untuk merasa tertarik dan senang terhadap suatu objek atau situasi tertentu.

Sementara itu, (Kreitner & Kinicki, 2015) mengidentifikasi indikator karakteristik individu yang sesuai dengan lokasi penelitian sebagai berikut:

1. Kepribadian

Kepribadian digunakan untuk mengukur bagaimana seseorang menjalankan perannya sebagai pemimpin dalam masyarakat.

2. Sikap

Sikap digunakan untuk menilai perilaku seseorang dalam menjalankan tugas dan memberikan pelayanan kepada orang lain.

3. Kemampuan

Kemampuan mencerminkan kapasitas individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional.

4. Kepercayaan

Kepercayaan digunakan untuk menilai sejauh mana seseorang dapat mempertahankan dan menjaga kepercayaan yang telah diberikan kepadanya.

5. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja menjadi ukuran tingkat keahlian dan lamanya individu telah menjalankan tugas di bidang tertentu.

2.4 Keterikatan Kerja

2.4.1 Pengertian Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja adalah suatu keadaan psikologis yang positif dan bertenaga di mana karyawan merasa antusias, terlibat, dan bersemangat dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang terlibat secara penuh dalam pekerjaannya biasanya menunjukkan energi, dedikasi, dan konsentrasi tinggi terhadap tugas-tugas yang diberikan. Menurut (Albana, 2019) keterikatan kerja atau *work engagement* adalah keadaan kerja yang berhubungan dengan motivasi kerja yang positif, memuaskan, dan afektif. Keterikatan kerja penting bagi perusahaan karena keterlibatan karyawan dalam pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja mereka.

Menurut (Ridho, 2023), Keterikatan kerja didefinisikan sebagai dorongan, niat, dan evaluasi positif terhadap pekerjaan yang menghasilkan kondisi mental yang sehat. Menurut (Handoyo, 2017), Keterikatan Kerja umumnya dapat didefinisikan sebagai tingkat komitmen dan keterikatan yang dimiliki karyawan terhadap organisasi dan nilai-nilai yang diterapkan dalam organisasi.

Sedangkan (Gallup, 2013) menyatakan bahwa Keterikatan Kerja adalah suatu ikatan yang melibatkan karyawan secara penuh, baik secara kognitif maupun emosional, untuk menciptakan hubungan yang bermakna dengan organisasi. (Robbins & Judge, 2017) mendefinisikan Keterikatan Kerja sebagai kondisi di mana seorang karyawan merasa terikat dengan pekerjaannya secara psikologis, serta menganggap kinerjanya penting baik untuk dirinya sendiri maupun untuk organisasi.

Kesimpulannya, Keterikatan Kerja atau keterlibatan karyawan mencerminkan kesiapan seseorang untuk bekerja lebih keras demi mencapai visi

dan misi perusahaan, dengan berkontribusi positif untuk perkembangan perusahaan. Karyawan yang merasa memiliki perusahaan akan cenderung menjaga nama baik dan berusaha mencapai tujuan perusahaan.

2.4.2 Faktor-faktor Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja dikatakan memiliki kekuatan dan pengabdian apabila faktor di dalamnya mendukung dalam organisasi. Menurut (Stephani & Kurniawan, 2019) mengemukakan bahwa keterikatan kerja dipengaruhi beberapa faktor diantaranya yakni :

1. *Job Resources* (Sumber Daya Pekerjaan) yaitu seperti fisik, sosial, maupun organisasi yang berfungsi sebagai media untuk mencapai tujuan pekerjaan, mengurangi tuntutan pekerjaan dan harga, baik secara fisiologis maupun psikologis yang harus dikeluarkan, serta menstimulasi pertumbuhan dan perkembangan personal individu. Sumber daya pekerjaan meliputi empat faktor yaitu: otonomi, dukungan sosial, bimbingan dari atasan, dan kesempatan untuk berkembang secara profesional.
2. *Job Demands* (Tuntutan Kerja) merupakan seperti fisik, sosial, maupun organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha terus-menerus baik secara fisik maupun psikologis demi mencapai atau mempertahankannya. Tuntutan kerjanya meliputi beban kerja yang berlebihan dan tuntutan emosi.
3. *Personal Resources* (Sumber Daya Pribadi) adalah evaluasi diri yang positif terkait dengan ketahanan dan merujuk kepada individu yang memiliki kemampuan untuk mengontrol dan memberikan dampak yang baik pada lingkungan mereka.

2.4.3 Indikator Keterikatan Kerja

Adapun indikator atau alat pengukur keterikatan kerja menurut (Albana, 2019) diantaranya:

1. *Vigor* (semangat), yang dapat diartikan dengan bagaimana cara seorang pegawai dapat menghadapi suatu kesulitan pada saat menyelesaikan pekerjaannya.
2. *Dedication* (dedikasi), bagaimana karyawan pada saat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. *Absorption* (penyerapan), dalam melakukan pekerjaannya karyawan penuh dengan konsentrasi dan nyaman.

Menurut Saks (2006) Keterikatan kerja dapat diukur dengan dua indikator:

1. Job Engagement – keterlibatan karyawan secara fisik, kognitif, dan emosional dalam pekerjaannya.
2. Organizational Engagement – tingkat keterikatan karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Menurut Robinson, Perryman, & Hayday (2004) Indikator keterikatan kerja mencakup:

1. Kebanggaan terhadap organisasi – rasa bangga bekerja di organisasi tersebut.
2. Loyalitas – kesediaan untuk tetap bekerja di perusahaan.
3. Kesediaan memberikan kontribusi ekstra – dorongan untuk bekerja melebihi ekspektasi.

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam skripsi adalah gambaran atau model yang menjelaskan bagaimana konsep-konsep utama dalam penelitian saling berkaitan. Kerangka ini digunakan untuk menghubungkan teori dengan penelitian yang dilakukan, serta untuk mengarahkan analisis data dan penafsiran hasil penelitian (Mahmudah & Putra, 2021). Adapun Kerangka Konseptual pada penelitian ini adalah :

2.5.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sangat signifikan karena lingkungan kerja yang kondusif dapat mendukung peningkatan produktivitas dan motivasi karyawan. Lingkungan kerja yang baik meliputi aspek fisik seperti pencahayaan yang cukup, suhu yang nyaman, kebersihan, serta fasilitas yang memadai. Selain itu, lingkungan non-fisik yang mencakup hubungan antar karyawan, komunikasi yang baik, serta dukungan dari atasan juga turut berperan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor psikologis juga berperan dalam pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. (Sedarmayanti, 2014) mengidentifikasi beberapa indikator lingkungan kerja, termasuk suasana kerja yang positif, hubungan yang harmonis antar karyawan, serta adanya fasilitas yang mendukung kelancaran pekerjaan. Semua faktor ini saling terkait dan menciptakan atmosfer yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik.

Hasil penelitian (Afazis & Handayani, 2020), (Iskandar & Yusnandar, 2021), (Elizar & Tanjung, 2018), (Rasyid & Tanjung, 2020), (Muslih & Zamara, 2022) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.5.2 Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan

Karakteristik individu merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Karakteristik individu mencakup aspek-aspek seperti usia, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, keterampilan, dan motivasi. Setiap individu memiliki perbedaan dalam cara berpikir, bertindak, dan merespons tugas yang diberikan, sehingga faktor ini menjadi krusial dalam menentukan efektivitas dan produktivitas kerja.

Menurut (Robbins & Judge, 2016) karakteristik individu berperan penting dalam menentukan bagaimana seseorang menyelesaikan pekerjaannya, beradaptasi dengan lingkungan kerja, serta berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan. Karyawan dengan karakteristik yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang mengalami kesenjangan antara kemampuan dan tugas yang diberikan.

Hasil penelitian (Roring et al., 2021), (I. Agustina & Widhiastuti, 2021), (Saliding et al., 2019) menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.5.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Keterikatan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi keterikatan kerja (work engagement) karyawan dalam sebuah organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan, motivasi, serta keterlibatan karyawan dalam menjalankan tugasnya, sementara lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menyebabkan rendahnya keterikatan kerja dan menurunkan produktivitas.

Hasil penelitian (Setiawan et al., 2023), (Risanto & Suryani, 2023), dan (Fatyandri & Yang, 2023) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap keterikatan kerja.

2.5.4 Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan

Karakteristik individu merupakan faktor internal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Setiap individu memiliki karakteristik yang unik, yang mencakup kemampuan, pengalaman, kepribadian, sikap, serta nilai-nilai yang dianut. Faktor-faktor ini menentukan bagaimana seorang karyawan menyelesaikan tugasnya, beradaptasi dengan lingkungan kerja, dan berinteraksi dengan rekan kerja serta atasan.

Karakteristik individu dapat dibedakan menjadi karakteristik biografis (usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan), kemampuan dan keterampilan (kognitif dan teknis), serta kepribadian (motivasi, sikap, locus of control). Karakteristik ini secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi efektivitas dan efisiensi dalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Mangkunegara, 2017), (Hajati et al., 2018), juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara karakteristik individu dengan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat keterampilan yang baik, pengalaman yang cukup, dan motivasi yang tinggi akan lebih produktif dalam bekerja.

2.5.5 Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Keterikatan kerja merupakan kondisi psikologis positif di mana karyawan merasa termotivasi, berdedikasi, dan memiliki hubungan emosional yang kuat dengan pekerjaannya. Keterikatan kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk

lebih antusias, bekerja lebih giat, dan memberikan kinerja yang optimal. Sebaliknya, karyawan dengan keterikatan kerja yang rendah cenderung mengalami demotivasi, yang dapat berdampak pada menurunnya produktivitas dan efektivitas kerja. Karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi cenderung memiliki semangat kerja yang lebih besar, lebih berdedikasi dalam mencapai target organisasi, serta mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efektif. Hal ini berkontribusi pada peningkatan produktivitas, kualitas kerja, serta loyalitas terhadap perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Afridhamita & Efendi, 2020) dan (Soelton et al., 2018) menyatakan bahwa keterikatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.5.6 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Keterikatan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor eksternal yang berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kenyamanan karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan keterikatan kerja (*work engagement*). Keterikatan kerja yang tinggi kemudian mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan berkinerja lebih baik.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Bakker & Demerouti, 2008) dijelaskan bahwa keterikatan kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang baik tidak serta-merta meningkatkan kinerja, tetapi harus melalui peningkatan keterikatan kerja terlebih dahulu.

Penelitian oleh (Saks, 2006), Zukrianto & Yanti (2023), Afyani dkk. (2023) Zahro et.al. (2023), Salsabila & Sucipto (2022) juga menegaskan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan keterlibatan dan kinerja karyawan pada perusahaan jasa, juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan keterikatan kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka. Hal ini berarti bahwa perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja karyawan perlu berinvestasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif untuk memperkuat keterikatan kerja.

2.5.7 Pengaruh Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja mengacu pada sejauh mana karyawan merasa terlibat, bersemangat, dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Karyawan dengan karakteristik individu positif cenderung memiliki tingkat keterikatan kerja yang lebih tinggi. Sebagai contoh, individu dengan sikap proaktif dan kepribadian yang terbuka terhadap pengalaman baru lebih mungkin untuk terlibat secara mendalam dalam tugas-tugas mereka, yang pada gilirannya meningkatkan keterikatan kerja.

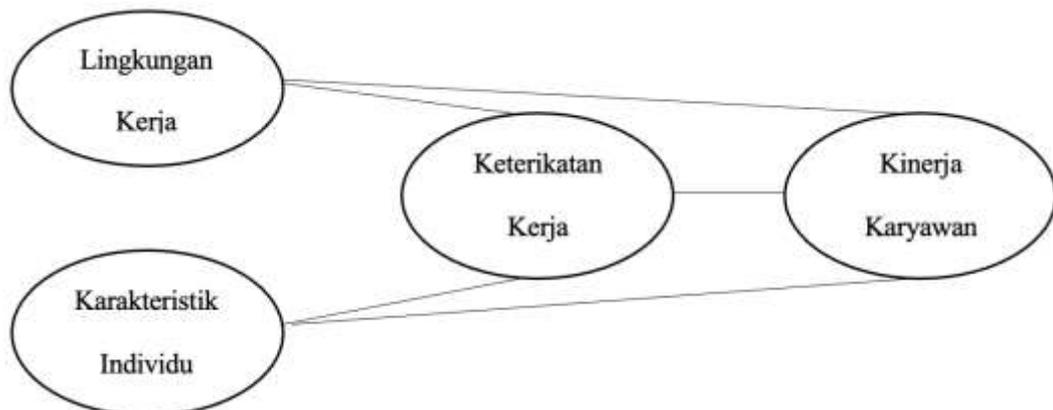
Keterikatan kerja berfungsi sebagai jembatan antara karakteristik individu dan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki karakteristik individu positif dan tingkat keterikatan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hal ini karena keterikatan kerja mendorong karyawan untuk berusaha lebih keras, menunjukkan inisiatif, dan berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sulistyo, 2017) menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja melalui keterikatan kerja pada

Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bidang Seni dan Budaya Yogyakarta.

Hasil penelitian internasional juga mendukung. Tang et al. (2021) menemukan bahwa kepribadian proaktif berpengaruh positif terhadap kinerja perawat di Tiongkok, dengan keterikatan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian di Indonesia oleh Nerissa & Rachmawati (2024) juga membuktikan bahwa kepribadian proaktif dan adaptabilitas karir memengaruhi *job crafting*, yang selanjutnya meningkatkan keterikatan kerja dan kinerja peran. Sejalan dengan itu, Sulea et al. (2019) menegaskan bahwa karakteristik kepribadian seperti evaluasi diri inti (*core self-evaluation*) dan psikologis kapital berhubungan erat dengan keterikatan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja sekaligus kesehatan mental karyawan.

Dari penjelasan kerangka konseptual di atas, penulis membuat diagram kerangka konseptual agar dapat secara lebih visual memperlihatkan pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat dengan variabel penghubung. Berikut adalah skema gambar kerangka konseptual:



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah asumsi sementara mengenai variabel yang sedang diteliti oleh peneliti, yang menggambarkan hubungan antara dua atau lebih variabel (Sugiyono, 2009). Oleh karena itu, hipotesis dapat disimpulkan sebagai dugaan sementara mengenai fenomena tertentu. Berdasarkan teori, hipotesis hanya dapat dirumuskan. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan
2. Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan
3. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Keterikatan Kerja di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan
4. Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Keterikatan Kerja di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan
5. Keterikatan Kerja berpengaruh dengan Kinerja Karyawan di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan
6. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui Keterikatan Kerja di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan
7. Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Keterikatan Kerja di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian Asosiatif dengan pendekatan Kuantitatif. Menurut (Juliandi et al., 2014), Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya, dengan data yang dikumpulkan dalam bentuk kuantitatif. Menurut (Juliandi et al., 2014), Pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang tidak memiliki masalah yang telah ditentukan sebelumnya, melainkan masalah tersebut muncul ketika peneliti melakukan observasi langsung di lapangan. Jika peneliti menemukan masalah, maka penelitian akan dilanjutkan untuk mencari solusi atau jawaban atas masalah tersebut. Adapun topik utama adalah variabel mediator (keterikatan kerja) memediasi pengaruh variabel eksogen (lingkungan kerja dan karakteristik individu) terhadap variabel endogen (kinerja).

3.2 Definisi Operasioanal

Definisi operasional penelitian ini, disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 3. 1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Sikap 4. Keandalan (Mangkunegara, 2017)	Ordinal 1-5
2	Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan Kerja adalah keseluruhan kondisi di	1.Penerangan/Cahaya Tempat Kerja	Ordinal 1-5

		sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik maupun non-fisik, seperti kondisi tempat kerja, hubungan antar karyawan, serta kebijakan organisasi yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja.	2. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja 3. Kebisingan di Tempat Kerja 4. Bau Tidak Sedap di Tempat Kerja 5. Keamanan di Tempat Kerja (Sunyoto, 2018)	
3	Karakteristik Individu (X2)	Karakteristik Individu adalah Setiap individu memiliki perspektif, tujuan, kebutuhan, dan keterampilan yang unik. Perbedaan ini terbawa ke dalam lingkungan kerja, sehingga tingkat kepuasan antara satu karyawan dengan lainnya dapat bervariasi, meskipun mereka bekerja di tempat yang sama.	1. Kemampuan (<i>Ability</i>) 2. Nilai (<i>Value</i>) 3. Sikap (<i>Attitude</i>) 4. Minat (<i>Interest</i>) (Subyantoro, 2009)	Ordinal 1-5
4.	Keterikatan Kerja (Z)	Keterikatan kerja atau work engagement adalah keadaan kerja yang berhubungan dengan motivasi kerja yang positif, memuaskan, dan afektif. Keterikatan kerja penting bagi perusahaan karena keterlibatan karyawan dalam pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja mereka.	1. Semangat 2. Dedikasi 3. Penyerapan (Albana, 2019)	Ordinal 1-5

Sumber: Olahan Data Penelitian 2025

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan Jl. Gatot

Subroto KM 6,2 No. 268 A Medan.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu Penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2024 s/d April 2025. Untuk lebih jelas nya, dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. 2
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	November				Desember				Januari				Februari				Maret				April			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul	■	■	■	■																				
2	Penyusunan proposal					■	■	■	■																
3	Bimbingan Proposal									■	■	■	■												
4	Seminar proposal													■											
5	Penyusunan skripsi														■	■	■								
6	Bimbingan skripsi																	■	■	■	■				
7	Sidang meja hijau																								■

Sumber: Olahan Data Penelitian 2024

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi didalam sebuah penelitian merupakan wilayah yang ingin diteliti oleh peneliti. Menurut (Sugiyono, 2009), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dibuat kesimpulan. Populasi juga dapat diartikan sebagai totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Adapun jumlah populasi ini adalah seluruh karyawan Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan berjumlah 70 karyawan.

Tabel 3. 3
Jumlah Populasi Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan

No	Nama Bagian	Jumlah (Orang)
1	Kepala Kantor Imigrasi Medan	1
2	Kepala bagian tata usaha	1
3	Kasub bag kepegawaian dan umum	5
4	Kasub bag keuangan	6
5	Kasi dok lan keimigrasian	9
6	Kasi izin tinggal keimigrasian	9
7	Kasi tek. Informasi keimigrasian	2
8	Kasi infokim	3
9	Kasi intelijen keimigrasian	5
10	Kasi penindakan keimigrasian	3
11	Kasi pemeriksaan A I	8
12	Kasi pemeriksaan A II	8
13	Kasi pemeriksaan A III	8
14	Kasi pemeriksaan A IV	8
Total		70 Orang

Sumber : Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan

3.4.2 Sampel

Untuk menentukan sampel yang representatif, (Sugiyono 2009, hal. 42) menjelaskan bahwa sampel adalah jumlah kecil yang ada dalam populasi dan dianggap mewakilinya.

Apabila sampel besar (>100) maka metode pengambilan sampel dapat dilakukan dengan cara persentase atau rumus Slovin. Apabila sampel kecil (<100)

maka sampel yang digunakan adalah seluruh jumlah populasi atau disebut sampel jenuh. Dikarenakan populasi dalam penelitian ini berjumlah kecil, maka sampel penelitian yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu sama dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 70 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan :

3.5.1 Kuesioner

Teknik dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner. Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu Mahasiswa FEB Umsu di Kota Medan.

Kuesioner yaitu pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditujukan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai berikut :

Tabel 3. 4
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Untuk menguji apakah instrument yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas :

3.6 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan Structural Equation Model (SEM) dan menganalisis data dengan pendekatan Partial Least Square (PLS), yang memungkinkan pengolahan data untuk menyelesaikan masalah penelitian secara efektif. Menurut (Ghozali, 2016) PLS merupakan metode analisis yang bersifat soft modeling karena tidak mengharuskan data untuk memiliki skala pengukuran tertentu, yang berarti sampel yang digunakan dapat berjumlah kecil (kurang dari 100 sampel). Analisis PLS merupakan pengembangan dari analisis jalur (path analysis) dan regresi berganda. Dalam PLS-SEM, model analisis jalur menggambarkan semua variabel laten melalui dua sub-model, yaitu model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model).

3.6.1 Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pengujian Outer Model bertujuan untuk memetakan hubungan antara variabel dengan indikator-indikatornya, atau dengan kata lain, outer model mendefinisikan cara setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Uji yang dilakukan pada outer model meliputi beberapa hal. Menurut (Ghozali, 2016) outer model atau model pengukuran menggambarkan hubungan antara setiap blok indikator dengan variabel latennya. Outer model digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrumen. Tujuannya adalah untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian dapat mengukur apa yang seharusnya diukur serta konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep, atau konsistensi responden

dalam menjawab item-item kuesioner atau instrumen penelitian. Pengukuran yang dilakukan dalam model pengukuran mencakup *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability (Cronbach's alpha)*.

a. *Convergen Validity*

Uji validitas konvergen mengukur nilai loading factor untuk setiap indikator konstruk. Nilai *loading factor* ini merefleksikan korelasi antara skor item dengan skor konstruk. Nilai loading factor yang digunakan untuk menilai validitas konvergen adalah di atas 0,7 untuk penelitian konfirmatori dan antara 0,6 – 0,7 untuk penelitian eksploratori. Namun, menurut Chin (2018), nilai loading factor antara 0,5 – 0,6 dianggap cukup untuk penelitian tahap awal. Nilai *Average Variance Extracted (AVE)* mengindikasikan rata-rata persentase variansi yang diekstraksi dari seperangkat variabel laten yang dihitung melalui standarized loading. Jogiyanto (2016) menyatakan bahwa indikator dianggap valid jika memiliki nilai AVE lebih besar dari 0,5.

b. *Discriminant Validity* Validitas

Diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak memiliki korelasi yang tinggi. Validitas ini tercapai jika dua instrumen yang mengukur dua konstruk berbeda tidak menunjukkan korelasi tinggi, sehingga skor yang dihasilkan memang tidak berkorelasi. Nilai ini diperoleh melalui cross loading faktor yang berguna untuk memastikan konstruk memiliki diskriminasi yang memadai, yaitu dengan membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju, yang harus

lebih besar dari 0,7 untuk setiap variabel dibandingkan dengan nilai loading pada konstruk lainnya.

c. *Composite Reliability (Cronbach's Alpha)*

Selain menguji validitas, pengukuran model juga menguji reliabilitas konstruk untuk memastikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Data yang memiliki composite reliability lebih besar dari 0,7 menunjukkan reliabilitas yang tinggi. Pengujian reliabilitas juga diperkuat dengan uji *Cronbach's Alpha*, yang nilai diharapkan lebih besar dari 0,7 untuk setiap konstruk.

3.6.2 Model Struktural (*Inner Model*)

Menurut (Ghozali, 2016), Inner model atau model struktural menggambarkan hubungan atau kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk yang dibangun berdasarkan substansi teori yang ada. Inner model berfungsi sebagai model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai R-Square, yang berfungsi sebagai uji goodness-fit model. Uji berikutnya adalah mengukur signifikansi dengan melihat nilai koefisien parameter dan t-statistik pada laporan Algorithm Bootstrapping - Path Coefficients. Jika nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel dan signifikansi (t-tabel signifikansi 5% = 1,96), maka hubungan antar variabel dianggap signifikan.

3.6.3 Pengujian Hipotesis

Menurut (Juliandi et al., 2015), pengujian hipotesis mencakup tiga sub-analisis, yaitu sebagai berikut:

1. Direct Effects (Pengaruh Langsung) Analisis pengaruh langsung bertujuan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen Dalam pengujian ini, terdapat beberapa kriteria, yaitu:
 - a. Koefisien Jalur (Path Coefficient): Jika nilai koefisien jalur positif, maka pengaruhnya searah; jika variabel satu meningkat, variabel lainnya juga meningkat. Sebaliknya, jika nilai koefisien jalur negatif, maka pengaruhnya berlawanan arah; jika nilai variabel satu meningkat, variabel lainnya akan menurun.
 - b. Nilai Probabilitas/Signifikansi (P-Value): (1) Jika nilai P-Value $< 0,05$, maka dianggap signifikan; (2) Jika P-Value $> 0,05$, maka tidak signifikan.

3.6.4 Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)

Analisis pengaruh tidak langsung bertujuan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen yang dimediasi oleh variabel intervening (mediator) (Juliandi et al., 2015).

Kriteria untuk menentukan pengaruh tidak langsung adalah:

- a. Jika nilai P-Value $< 0,05$, maka pengaruhnya signifikan, artinya variabel mediator (misalnya keterikatan kerja) memediasi pengaruh variabel eksogen (seperti lingkungan kerja dan karakteristik individu) terhadap variabel endogen (misalnya kinerja).
- b. Jika nilai P-Value $> 0,05$, maka pengaruhnya tidak signifikan, yang berarti variabel mediator (keterikatan kerja) tidak memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen, sehingga pengaruhnya dianggap langsung.

3.6.5 Total Effect (Pengaruh Total)

Total effect merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) (Juliandi et al., 2015)

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Statistik Deskripsi Data

Berdasarkan hasil tabulasi kuesioner yang diterima, dapat diketahui karakteristik responden yang akan dibahas meliputi jenis kelamin, usia, jabatan dalam instansi, serta lama bekerja di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan. Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X1), 8 pernyataan untuk variabel Karakteristik Individu (X2), 6 pernyataan untuk variabel Keterikatan Kerja (Z), dan 8 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y). Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert dengan lima tingkat penilaian. Jumlah populasi dalam penelitian ini tergolong kecil, maka metode yang digunakan adalah sampel jenuh, di mana seluruh populasi yang berjumlah 70 orang dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini.

1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	42	60,0%
2	Perempuan	28	40,0%
	Total	70	100%

Pada Tabel 4.1 terlihat bahwa responden didominasi oleh pegawai laki-laki sebanyak 42 orang (60%). Sementara itu, jumlah responden perempuan sebanyak 28 orang (40%). Ini menunjukkan bahwa Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan

memiliki komposisi pegawai yang relatif seimbang secara gender, meskipun jumlah pegawai laki-laki masih lebih tinggi. Kondisi ini mencerminkan adanya peran aktif baik laki-laki maupun perempuan dalam mendukung kinerja instansi.

2. Data Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Rentang Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	20–30 tahun	15	21,4%
2	31–40 tahun	25	35,7%
3	41–50 tahun	20	28,6%
4	>50 tahun	10	14,3%
	Total	70	100%

Berdasarkan Tabel 4.2, diketahui bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia 31–40 tahun sebanyak 25 orang (35,7%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan berada dalam usia produktif dan matang secara pengalaman kerja. Sementara itu, responden berusia 41–50 tahun menempati posisi kedua terbanyak (28,6%), diikuti oleh kelompok usia 20–30 tahun (21,4%), dan terakhir usia di atas 50 tahun sebanyak 14,3%. Variasi usia ini mencerminkan keberagaman tingkat pengalaman di antara pegawai.

3. Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4. 3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA/SMK	5	7,1%
2	D3	12	17,1%
3	S1	45	64,3%
4	S2	8	11,4%
	Total	70	100%

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan terakhir S1, yaitu sebanyak 45 orang (64,3%). Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai memiliki latar belakang pendidikan tinggi yang relevan dengan tugas-tugas administratif dan pelayanan publik. Selanjutnya, sebanyak 12 orang (17,1%) merupakan lulusan D3, dan 8 orang (11,4%) lulusan S2. Hanya sebagian kecil, yaitu 5 orang (7,1%), yang berpendidikan terakhir SMA/SMK. Ini menunjukkan bahwa Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan memiliki tenaga kerja yang cukup berkualitas dari segi pendidikan.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4. 4 Skor Kuesioner variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	14,3	25	35,7	7	10	18	25,7	10	14,3	70	100
2	11	15,7	21	30	10	14,3	17	24,3	11	15,7	70	100
3	9	12,9	26	37,1	8	11,4	20	28,6	7	10	70	100
4	9	12,9	20	28,6	18	25,7	16	22,9	7	10	70	100
5	8	11,4	21	30	11	15,7	19	27,1	11	15,7	70	100
6	9	12,9	21	30	13	18,6	15	21,4	12	17,1	70	100
7	8	11,4	18	25,7	16	22,9	19	27,1	8	11,4	70	100
8	12	17,1	21	30	12	17,1	17	24,3	8	11,4	70	100

1. Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan standar kualitas tinggi.

Sebanyak 35,7% responden Setuju, 25,7% Tidak Setuju, dan 14,3% Sangat Tidak Setuju. Hal ini menunjukkan usaha meningkatkan kualitas masih belum merata.

2. Saya merasa pekerjaan saya diakui karena kualitas yang baik.

Responden Tidak Setuju (24,3%) dan Kurang Setuju (17,1%) cukup tinggi, menunjukkan masih adanya kebutuhan untuk meningkatkan apresiasi terhadap kinerja.

3. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan.
Sebesar 37,1% Setuju dan 28,6% Tidak Setuju. Ini mengindikasikan sebagian besar responden cukup mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
4. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang banyak dalam waktu yang ditentukan.
5. Mayoritas responden menyatakan Setuju (28,6%) dan Kurang Setuju (22,9%). Masih terdapat 10% Sangat Tidak Setuju, yang menunjukkan adanya tantangan dalam hal produktivitas.
6. Saya dapat diandalkan untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa pengawasan langsung.
Sebesar 30% responden Setuju, namun 27,1% Tidak Setuju. Ini menunjukkan kepercayaan dan kemandirian masih perlu ditingkatkan.
7. Atasan dan rekan kerja mempercayai saya dalam menyelesaikan tugas penting.
Responden Setuju (21%) dan Kurang Setuju (18,6%) cukup berimbang, tetapi masih ada 17,1% yang Sangat Tidak Setuju, menunjukkan perlunya peningkatan kepercayaan antar tim.
8. Saya menunjukkan sikap positif dalam bekerja setiap hari.

Sebagian besar responden menyatakan Setuju (25,7%) dan Kurang Setuju (22,9%), menandakan sikap positif cukup dominan, namun masih perlu diperkuat.

9. Saya bersikap kooperatif dan mudah bekerja sama dengan rekan kerja.

Responden yang Setuju (27,1%) dan Kurang Setuju (17,1%) cukup dominan, dengan hanya 11,4% Sangat Tidak Setuju, menandakan kerja sama tim cukup baik secara umum.

Lingkungan Kerja (X1)

Tabel 4. 5 Skor Kuesioner variabel Lingkungan Kerja (X1)

No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	14,3	16	22,9	13	18,6	18	25,7	13	18,6	70	100
2	10	14,3	17	24,3	16	22,9	20	28,6	7	10	70	100
3	9	12,9	19	27,1	17	24,3	14	20	11	15,7	70	100
4	10	14,3	17	24,3	16	22,9	17	24,3	10	14,3	70	100
5	13	18,6	14	20	16	22,9	20	28,6	8	11,4	70	100
6	7	10	17	24,3	18	25,7	18	25,7	10	14,3	70	100
7	6	8,6	21	30	17	24,3	20	28,6	6	8,6	70	100
8	4	5,7	22	31,4	15	21,4	22	31,4	7	10	70	100
9	5	7,1	25	35,7	15	21,4	16	22,9	9	12,9	70	100
10	10	14,3	19	27,1	17	24,3	15	21,4	9	12,9	70	100

1. Penerangan di tempat kerja saya cukup untuk menunjang produktivitas.

Sebanyak 25,7% responden menyatakan Tidak Setuju (TS), diikuti oleh 22,9% yang Setuju (S), dan 18,6% Sangat Tidak Setuju (STS). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa pencahayaan masih belum optimal.

2. Cahaya di ruang kerja membuat saya nyaman saat bekerja.

Responden yang menyatakan Tidak Setuju (TS) cukup dominan sebesar 28,6%, sementara 24,3% Setuju (S), dan hanya 10% yang Sangat Tidak

Setuju (STS). Ini mengindikasikan adanya ketidaknyamanan terkait pencahayaan.

3. Sirkulasi udara di tempat kerja terasa segar dan mendukung kenyamanan kerja.

Mayoritas responden Setuju (27,1%) dan Kurang Setuju (KS) (24,3%), namun masih terdapat 20% yang Tidak Setuju (TS), mengisyaratkan bahwa perbaikan sirkulasi udara mungkin diperlukan.

4. Ventilasi atau sistem pendingin di tempat kerja berfungsi dengan baik.

Sebanyak 24,3% responden Setuju dan 22,9% Kurang Setuju, sementara 24,3% lainnya Tidak Setuju. Ini mencerminkan kondisi ventilasi dan pendingin belum optimal di sebagian area kerja.

5. Suasana kerja bebas dari kebisingan yang mengganggu konsentrasi.

28,6% responden Tidak Setuju, diikuti 22,9% Kurang Setuju dan 20% Setuju. Ini menunjukkan gangguan kebisingan masih cukup terasa bagi sebagian besar karyawan.

6. Saya dapat bekerja dengan fokus tanpa terganggu oleh suara bising di sekitar. Responden yang menjawab Setuju dan Tidak Setuju sama-sama sebesar 24,3%, menunjukkan bahwa pendapat terkait gangguan kebisingan terbagi cukup merata.

7. Lingkungan kerja bebas dari bau tidak sedap yang mengganggu kenyamanan.

Sebagian besar responden Setuju (30%) dan Kurang Setuju (24,3%).

Namun, masih ada 8,6% yang Sangat Tidak Setuju, menunjukkan adanya area tertentu yang mungkin mengalami permasalahan bau.

8. Saya merasa nyaman karena area kerja terjaga kebersihannya.

Sebanyak 31,4% responden Setuju dan 21,4% Kurang Setuju. Meskipun tingkat kenyamanan karena kebersihan cukup tinggi, 10% responden tetap menyatakan Sangat Tidak Setuju, yang perlu ditindaklanjuti.

9. Saya merasa aman dari potensi bahaya atau kecelakaan kerja.

Sebanyak 35,7% responden Setuju, menunjukkan persepsi keamanan kerja yang relatif tinggi. Namun, 21,4% masih berada di kategori Kurang Setuju.

10. Kantor memiliki sistem keamanan yang baik untuk melindungi karyawan.

Sebagian besar responden Setuju (27,1%) dan Kurang Setuju (24,3%), namun ada juga 12,9% yang Sangat Tidak Setuju, mengindikasikan bahwa sistem keamanan perlu ditinjau kembali.

Karakteristik Individu (X2)

Tabel 4. 6 Skor Kuesioner variabel Karakteristik Individu (X2)

No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	11,4	25	35,7	17	24,3	15	21,4	5	7,1	70	100
2	8	11,4	25	35,7	16	22,9	16	22,9	5	7,1	70	100
3	9	12,9	24	34,3	19	27,1	16	22,9	4	5,7	70	100
4	10	14,3	24	34,3	16	22,9	16	22,9	4	5,7	70	100
5	9	12,9	23	32,9	17	24,3	15	21,4	6	8,6	70	100
6	11	15,7	25	35,7	18	25,7	9	12,9	7	10	70	100
7	7	10	29	41,4	14	20	14	20	4	5,7	70	100
8	9	12,9	24	34,3	18	25,7	14	20	5	7,1	70	100

1. Saya merasa memiliki kemampuan yang cukup untuk menyelesaikan tugas-tugas kerja saya.

Sebanyak 24,3% responden menyatakan Kurang Setuju (KS), dan 21,4% Tidak Setuju (TS), menunjukkan adanya keraguan dari sebagian responden terhadap kompetensi pribadi mereka. Sementara itu, hanya 11,4% yang Sangat Setuju (SS).

2. Saya dapat menyesuaikan diri dengan berbagai tantangan dalam pekerjaan.
Sebagian besar responden Setuju (35,7%) dan Kurang Setuju (22,9%), mengindikasikan adanya adaptabilitas yang cukup baik, meskipun perlu penguatan pada sebagian individu.
3. Saya menjunjung tinggi nilai kejujuran dalam bekerja.
Sebanyak 34,3% responden Setuju dan 22,9% Kurang Setuju, memperlihatkan mayoritas memiliki integritas, meskipun masih ada keraguan pada sebagian kecil responden.
4. Saya percaya bahwa tanggung jawab adalah nilai penting dalam menjalankan pekerjaan.
Responden cukup konsisten dengan 24,3% Setuju, dan 22,9% Kurang Setuju, namun perlu diperhatikan bahwa 22,9% lainnya juga Tidak Setuju, yang menunjukkan perlunya penanaman nilai tanggung jawab yang lebih kuat.
5. Saya memiliki sikap positif terhadap pekerjaan saya.
Responden terbagi cukup merata, dengan 32,9% Setuju, 21,4% Kurang Setuju, dan 18,6% Sangat Setuju. Ini menunjukkan sikap positif cukup dominan.
6. Saya merasa antusias dalam menyelesaikan pekerjaan setiap hari.
Mayoritas Setuju (35,7%) dan Kurang Setuju (25,7%), namun masih ada 10% yang Sangat Tidak Setuju, menunjukkan perlunya peningkatan motivasi harian.
7. Saya memiliki minat yang tinggi terhadap jenis pekerjaan yang saya lakukan.

Sebagian besar responden menyatakan Setuju (41,4%), dan hanya 5,7% yang Sangat Tidak Setuju. Ini menandakan tingkat minat terhadap pekerjaan cukup tinggi.

8. Saya merasa senang dan tertarik dengan tugas-tugas yang saya jalani di tempat kerja.

Sebesar 34,3% responden Setuju dan 25,7% Kurang Setuju. Meskipun dominan positif, namun masih ada 7,1% responden yang Sangat Tidak Setuju

Keterikatan Kerja (Z)

Tabel 4. 7 Skor Kuesioner variabel Keterikatan Kerja (Z)

No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	10	27	38,6	17	24,3	14	20	5	7,1	70	100
2	11	15,7	27	38,6	11	15,7	13	18,6	8	11,4	70	100
3	11	15,7	26	37,1	18	25,7	9	12,9	6	8,6	70	100
4	5	7,1	36	51,4	16	22,9	9	12,9	4	5,7	70	100
5	8	11,4	29	41,4	9	12,9	18	25,7	6	8,6	70	100
6	5	7,1	32	45,7	11	15,7	14	20	4	5,7	70	100

1. Saya merasa penuh energi ketika sedang bekerja.

Sebanyak 38,6% responden Setuju dan 24,3% Kurang Setuju. Hanya 7,1% yang Sangat Setuju dan 7,1% Sangat Tidak Setuju. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat energi yang baik saat bekerja, namun masih terdapat sebagian yang merasakan sebaliknya.

2. Saya merasa kuat dan bersemangat saat menjalani hari kerja.

Sebanyak 38,6% responden Setuju, 18,6% Tidak Setuju, dan 11,4% Sangat Tidak Setuju. Meski dukungan cukup tinggi pada level Setuju, terdapat kelompok signifikan yang kurang merasakan semangat kerja secara penuh.

3. Saya merasa bangga terhadap pekerjaan saya.

Sebanyak 37,1% responden Setuju dan 25,7% Kurang Setuju, menunjukkan kebanggaan terhadap pekerjaan cukup dominan. Namun masih ada 8,6% yang Sangat Tidak Setuju, menandakan perlunya upaya memperkuat rasa memiliki terhadap pekerjaan.

4. Saya benar-benar berdedikasi terhadap pekerjaan saya.

Mayoritas responden Setuju (51,4%), menunjukkan tingkat dedikasi yang tinggi. Meskipun begitu, ada 22,9% yang Kurang Setuju, dan sebagian kecil Sangat Tidak Setuju (5,7%).

5. Saya sering merasa begitu tenggelam dalam pekerjaan hingga lupa waktu.

Sebanyak 41,4% responden Setuju, dan 25,7% Tidak Setuju. Ini mengindikasikan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi, meskipun tidak semua responden mengalami pengalaman “tenggelam dalam pekerjaan.”

6. Saya merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan karena sangat terlibat di dalamnya.

Sebanyak 45,7% responden Setuju, dan 20% Tidak Setuju. Hanya 5,7% Sangat Tidak Setuju. Ini menandakan bahwa mayoritas responden merasa sangat terikat dengan pekerjaannya, hingga sulit untuk melepaskan diri.

4.2 Analisis Data

Pengujian Outer Model bertujuan untuk memetakan hubungan antara variabel dengan indikator-indikatornya, atau dengan kata lain, outer model mendefinisikan cara setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Uji yang dilakukan pada outer model meliputi beberapa hal. Menurut (Ghozali, 2016) outer model atau model pengukuran menggambarkan hubungan antara setiap blok indikator dengan variabel latennya. Outer model digunakan untuk menguji validitas

konstruk dan reliabilitas instrumen. Tujuannya adalah untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian dapat mengukur apa yang seharusnya diukur serta konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep, atau konsistensi responden dalam menjawab item-item kuesioner atau instrumen penelitian. Pengukuran yang dilakukan dalam model pengukuran mencakup *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability (Cronbach's alpha)*.

4.2.1 Hasil Outer Loading

Tabel 4. 8 Hasil Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.P1	0,888	Valid
	X1.P2	0,888	Valid
	X1.P3	0,845	Valid
	X1.P4	0,840	Valid
	X1.P5	0,842	Valid
	X1.P6	0,814	Valid
	X1.P7	0,858	Valid
	X1.P8	0,852	Valid
	X1.P9	0,841	Valid
	X1.P10	0,847	Valid
Karakteristik Individu (X2)	X2.P1	0,890	Valid
	X2.P2	0,891	Valid
	X2.P3	0,892	Valid
	X2.P4	0,897	Valid
	X2.P5	0,875	Valid
	X2.P6	0,873	Valid
	X2.P7	0,879	Valid
	X2.P8	0,820	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.P1	0,908	Valid
	Y.P2	0,876	Valid
	Y.P3	0,833	Valid
	Y.P4	0,833	Valid
	Y.P5	0,830	Valid
	Y.P6	0,871	Valid
	Y.P7	0,861	Valid
	Y.P8	0,848	Valid
Keterikatan Kerja (Z)	Z.P1	0,811	Valid
	Z.P2	0,881	Valid
	Z.P3	0,839	Valid
	Z.P4	0,821	Valid
	Z.P5	0,849	Valid
	Z.P6	0,866	Valid

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan, dilihat dari nilai outer loading menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai di atas 0,7. Ini berarti

bahwa setiap indikator valid dan mampu menjelaskan konstruk variabel masing-masing secara baik. Indikator-indikator untuk variabel Lingkungan Kerja berkisar antara 0,814 hingga 0,888, sedangkan untuk Karakteristik Individu berada dalam rentang 0,820 hingga 0,892. Adapun indikator Kinerja Karyawan memiliki nilai outer loading mulai dari 0,830 sampai 0,908, dan indikator Keterikatan Kerja menunjukkan nilai antara 0,811 hingga 0,881. Keseluruhan indikator tersebut telah memenuhi syarat validitas.

4.2.2 Hasil Composite Reliability

Tabel 4. 9 Hasil Composite Reliability

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Lingkungan Kerja (X1)	0.964
Karakteristik Individu (X2)	0.964
Kinerja Karyawan (Y)	0.957
Keterikatan Kerja (Z)	0.937

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan, diperoleh nilai *Composite Reliability* untuk masing-masing variabel penelitian, yaitu Lingkungan Kerja (X1), Karakteristik Individu (X2), Kinerja Karyawan (Y), dan Keterikatan Kerja (Z). Seluruh variabel menunjukkan nilai *Composite Reliability* di atas 0,7, yakni 0,964 untuk Lingkungan Kerja, 0,964 untuk Karakteristik Individu, 0,957 untuk Kinerja Karyawan, dan 0,937 untuk Keterikatan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas, artinya indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur setiap konstruk bersifat konsisten dan andal dalam mengukur variabel yang dimaksud.

4.2.3 Hasil Pengujian Average Variance Extracted

Tabel 4. 10 Hasil Pengujian Average Variance Extracted

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i>
-----------------	--

Lingkungan Kerja (X1)	0.725
Karakteristik Individu (X2)	0.770
Kinerja Karyawan (Y)	0.736
Keterikatan Kerja (Z)	0.714

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan, pengujian validitas konvergen yang dilihat dari nilai Average Variance Extracted (AVE) menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai AVE di atas 0,5. Lingkungan Kerja memiliki AVE sebesar 0,725, Karakteristik Individu sebesar 0,770, Kinerja Karyawan sebesar 0,736, dan Keterikatan Kerja sebesar 0,714. Nilai-nilai ini mengindikasikan bahwa masing-masing konstruk memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan indikator-indikatornya, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini valid secara konvergen.

4.2.4 Hasil Uji R-Square

Tabel 4. 11 Hasil Uji R-Square

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0.060	0.032
Keterikatan Kerja (Z)	0.050	0.006

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan, hasil uji R-Square menunjukkan bahwa kemampuan variabel Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu dalam menjelaskan variasi variabel terikat masih tergolong rendah. Nilai R-Square untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,060 dengan nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,032, sedangkan untuk variabel Keterikatan Kerja (Z) diperoleh nilai R-Square sebesar 0,050 dan *Adjusted R-Square* sebesar 0,006. Hal ini berarti

bahwa hanya 6% variabilitas Kinerja Karyawan dan 5% variabilitas Keterikatan Kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

4.2.5 Hasil Cronbach's alpha

Tabel 4. 12 Hasil Cronbach's alpha

Variabel	Cronbach's alpha
Lingkungan Kerja (X1)	0.959
Karakteristik Individu (X2)	0.958
Kinerja Karyawan (Y)	0.960
Keterikatan Kerja (Z)	0.922

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*, diketahui bahwa seluruh variabel dalam penelitian memiliki nilai di atas 0,9, yaitu Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,959, Karakteristik Individu (X2) sebesar 0,958, Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,960, dan Keterikatan Kerja (Z) sebesar 0,922. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan memiliki konsistensi internal yang sangat tinggi dan dinyatakan reliabel.

4.2.6 Hasil F-Square

Tabel 4. 13 Hasil F-Square

Variabel	Lingkungan Kerja (X1)	Karakteristik Individu(X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Keterikatan Kerja (Z)
Lingkungan Kerja (X1)			0.010	0.022
Karakteristik Individu (X2)			0.016	0.044
Kinerja Karyawan (Y)				
Keterikatan Kerja (Z)			0.019	

Hasil analisis F-Square yang digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen menunjukkan nilai yang tergolong kecil. Variabel Lingkungan Kerja memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,010 dan terhadap Keterikatan Kerja sebesar 0,022. Sementara itu, Karakteristik Individu memberikan kontribusi

terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,016 dan terhadap Keterikatan Kerja sebesar 0,044. Nilai-nilai F-Square ini menunjukkan bahwa pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dan intervening bersifat lemah.

4.2.7 Pengujian Hipotesis

Menurut (Juliandi et al., 2015), pengujian hipotesis mencakup tiga sub-analisis, yaitu sebagai berikut:

1. Direct Effects (Pengaruh Langsung) Analisis pengaruh langsung bertujuan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen Dalam pengujian ini, terdapat beberapa kriteria, yaitu:
 - a. Koefisien Jalur (Path Coefficient): Jika nilai koefisien jalur positif, maka pengaruhnya searah; jika variabel satu meningkat, variabel lainnya juga meningkat. Sebaliknya, jika nilai koefisien jalur negatif, maka pengaruhnya berlawanan arah; jika nilai variabel satu meningkat, variabel lainnya akan menurun.
 - b. Nilai Probabilitas/Signifikansi (P-Value): (1) Jika nilai P-Value < 0,05, maka dianggap signifikan; (2) Jika P-Value > 0,05, maka tidak signifikan.

Hasil Pengaruh Langsung (*path coefficients*)

Tabel 4. 14 Hasil Pengaruh Langsung (path coefficients)

Hipotesis	Original Sampel	Sampel Mean	Standart Deviation	T-Statistics	P-Values
Karakteristik Individu -> keterikatan kerja	0.204	0.210	0.144	1.422	0.155
Karakteristik Individu ->Kinerja Karyawan	-0.125	-0.069	0.178	0.704	0.482
Keterikatan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.140	-0.059	0.161	0.869	0.385

Lingkungan Kerja-> Keterikatan Kerja	0.143	0.145	0.163	0.874	0.382
Lingkungan Kerja-> Kinerja Karyawan	0.100	0.024	0.210	0.476	0.634

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan, maka diperoleh :

1. Karakteristik Individu → Keterikatan Kerja

Pengaruh langsung menunjukkan nilai original sample 0,204, dengan T-statistic 1,422 dan P-value 0,155. Hasil ini berarti bahwa meskipun karakteristik individu memiliki pengaruh tidak signifikan. Dengan kata lain, peningkatan karakteristik individu memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan secara langsung meningkatkan keterikatan kerja.

2. Karakteristik Individu → Kinerja Karyawan

Hubungan ini menunjukkan pengaruh negatif sebesar -0,125, dengan P-value 0,482, yang juga tidak signifikan. Ini menunjukkan bahwa karakteristik individu tidak berdampak secara langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan.

3. Keterikatan Kerja → Kinerja Karyawan

Nilai original sample 0,140 dengan P-value 0,385 juga mengindikasikan bahwa pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan tidak signifikan. Dengan kata lain, peningkatan keterikatan kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan secara langsung meningkatkan Kinerja Karyawan.

4. Lingkungan Kerja → Keterikatan Kerja

Pengaruh langsung sebesar 0,143, dengan T-statistic 0,874 dan P-value 0,382, Dengan kata lain, peningkatan Lingkungan kerja memiliki

pengaruh negatif dan tidak signifikan secara langsung meningkatkan Keterikatan Kerja.

5. Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan

Pengaruh langsung dari lingkungan kerja terhadap kinerja adalah 0,100, yang juga tidak signifikan (P-value 0,634). Dengan kata lain, peningkatan keterikatan kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan secara langsung meningkatkan Kinerja Karyawan.

4.2.8 Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)

Analisis pengaruh tidak langsung bertujuan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen yang dimediasi oleh variabel intervening (mediator) (Juliandi et al., 2015). Kriteria untuk menentukan pengaruh tidak langsung adalah:

- a. Jika nilai P-Value < 0,05, maka pengaruhnya signifikan, artinya variabel mediator (misalnya keterikatan kerja) memediasi pengaruh variabel eksogen (seperti lingkungan kerja dan karakteristik individu) terhadap variabel endogen (misalnya kinerja).
- b. Jika nilai P-Value > 0,05, maka pengaruhnya tidak signifikan, yang berarti variabel mediator (keterikatan kerja) tidak memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen, sehingga pengaruhnya dianggap langsung.

Hasil Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 4. 15 Hasil Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis	Original Sample	Sample Mean	Standart Deviation	T-Statistics	P-Values
Karakteristik Individu -> Keterikatan Kerja -> Kinerja Karyawan	-0.029	-0.012	0.042	0.676	0.499

Lingkungan Kerja- > Keterikatan Kerja -> Kinerja Karyawan	-0.020	-0.008	0.037	0.537	0.591
---	--------	--------	-------	-------	-------

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan, maka diperoleh :

1. Karakteristik Individu → Keterikatan Kerja → Kinerja Karyawan

Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung dari Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan melalui Keterikatan Kerja adalah negatif dan tidak signifikan. Nilai koefisien -0,029 mengindikasikan adanya pengaruh negatif yang sangat kecil, sedangkan nilai P-value yang sebesar 0,499 (lebih besar dari 0,05) menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja tidak mampu memediasi hubungan antara karakteristik individu dan kinerja karyawan dalam penelitian ini.

2. Lingkungan Kerja → Keterikatan Kerja → Kinerja Karyawan

Hasil analisis ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung dari Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Keterikatan Kerja juga tidak signifikan. Koefisien negatif sebesar -0,020 dan nilai P-value 0,591 menunjukkan bahwa meskipun ada jalur hubungan, kontribusinya tidak berarti secara statistik. Artinya, Keterikatan Kerja tidak berperan sebagai variabel mediasi antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan dalam konteks penelitian ini

4.2.9 Total Effect (Pengaruh Total)

Total effect merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) (Juliandi et al., 2015)

Hasil Total Effect

Tabel 4. 16 Hasil Total Effect

Hipotesis	Original Sample	Sample Mean	Standart Deviation	T-Statistics	P-Values
Karakteristik Individu -> keterikatan kerja	0.204	0.210	0.144	1.422	0.155
Karakteristik Individu ->Kinerja Karyawan	-0.154	-0.081	0.182	0.844	0.399
Keterikatan Kerja -> Kinerja Karyawan	-0.140	-0.059	0.161	0.869	0.385
Lingkungan Kerja-> Keterikatan Kerja	0.143	0.145	0.163	0.874	0.382
Lingkungan Kerja-> Kinerja Karyawan	0.080	0.016	0.211	0.378	0.706

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan, maka diperoleh :

1. Karakteristik Individu → Keterikatan Kerja

Nilai T-statistic sebesar 1,422 dan P-value 0,155 ($> 0,05$) menandakan bahwa pengaruh ini tidak signifikan secara statistik. Artinya, meskipun ada kecenderungan bahwa karakteristik individu dapat meningkatkan keterikatan kerja, pengaruh tersebut tidak cukup kuat untuk disimpulkan secara meyakinkan.

2. Karakteristik Individu → Kinerja Karyawan

Pengaruh total dari karakteristik individu terhadap kinerja karyawan adalah negatif sebesar -0,154, dengan T-statistic 0,844 dan P-value 0,399. Ini berarti bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, bahkan cenderung mengarah ke pengaruh yang bertentangan.

3. Keterikatan Kerja → Kinerja Karyawan

Nilai total effect sebesar -0,140, T-statistic 0,869, dan P-value 0,385 mengindikasikan bahwa keterikatan kerja tidak berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan dalam model ini, dan justru menunjukkan arah negatif, yang secara teoritis kurang mendukung.

4. Lingkungan Kerja → Keterikatan Kerja

Hubungan ini menunjukkan pengaruh

sebesar 0,143, tetapi tidak signifikan (T-statistic 0,874 dan P-value 0,382).

Hal ini berarti bahwa persepsi positif terhadap lingkungan kerja belum cukup kuat meningkatkan keterikatan kerja karyawan secara signifikan.

5. Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan

Pengaruh totalnya hanya sebesar 0,080, dengan T-statistic 0,378 dan P-value 0,706, yang jelas tidak signifikan. Meskipun arah hubungan positif, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tidak terbukti secara statistik dalam model ini.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan

Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, baik secara fisik maupun psikologis. Dalam penelitian ini, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan koefisien sebesar 0,100 dengan P-value 0,634. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan tersebut tidak signifikan, yang berarti bahwa peningkatan lingkungan kerja tidak secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Hasil ini mengindikasikan bahwa meskipun lingkungan kerja dapat menciptakan kenyamanan dan mendukung produktivitas, hal tersebut belum cukup untuk memengaruhi output kerja secara signifikan di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan. Bisa jadi karyawan sudah terbiasa dengan lingkungan kerja yang

ada, atau terdapat faktor lain seperti sistem penghargaan, beban kerja, dan kepemimpinan yang lebih dominan dalam menentukan kinerja mereka.

Penelitian ini sejalan dengan beberapa studi sebelumnya yang juga menemukan bahwa lingkungan kerja tidak selalu berpengaruh langsung terhadap kinerja. Misalnya, penelitian oleh Sugiarti & Nurcahyani (2020), Fitriani (2021), dan Hartini & Wicaksono (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja apabila tidak disertai dengan motivasi dan sistem manajemen yang mendukung.

4.3.2 Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan

Karakteristik individu seperti usia, pendidikan, pengalaman kerja, dan kepribadian secara teori dianggap memengaruhi kinerja seseorang. Namun dalam penelitian ini, pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien $-0,125$ dan P-value $0,482$, yang artinya tidak signifikan. Artinya, secara statistik, karakteristik individu tidak memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan.

Hal ini dapat terjadi karena adanya kemungkinan bahwa karakteristik pribadi tidak serta merta mencerminkan kemampuan kerja aktual. Misalnya, karyawan yang berpengalaman belum tentu produktif apabila tidak memiliki motivasi atau dukungan organisasi yang baik. Demikian pula, latar belakang pendidikan tinggi tidak selalu menjamin efektivitas kerja dalam konteks tugas-tugas administratif dan pelayanan publik.

Temuan ini didukung oleh penelitian sebelumnya seperti oleh Nuryadin (2021), Sari & Handayani (2019), serta Wijaya (2020) yang menunjukkan bahwa karakteristik individu tidak secara langsung meningkatkan kinerja tanpa didukung

oleh faktor situasional seperti motivasi kerja, kepemimpinan, dan sistem kerja yang efektif.

4.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Keterikatan Kerja di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan

Lingkungan kerja yang mendukung secara fisik dan psikologis biasanya diharapkan mampu menciptakan keterikatan kerja yang lebih tinggi di kalangan karyawan. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap keterikatan kerja memiliki koefisien sebesar 0,143 dan P-value 0,382, yang berarti tidak signifikan. Artinya, lingkungan kerja tidak memiliki kontribusi yang kuat terhadap keterikatan karyawan secara langsung di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan.

Kemungkinan rendahnya pengaruh ini disebabkan oleh persepsi karyawan bahwa keterikatan kerja lebih banyak dipengaruhi oleh faktor intrinsik seperti makna pekerjaan, peluang karier, atau gaya kepemimpinan daripada hanya kondisi lingkungan kerja. Meskipun lingkungan kerja yang kondusif penting, namun tanpa adanya rasa tanggung jawab, tantangan dalam pekerjaan, dan penghargaan, maka keterikatan kerja sulit ditumbuhkan hanya dari faktor lingkungan.

Penelitian ini sejalan dengan temuan Yulianingsih & Setiawan (2020), Handayani (2019), dan Ramadhani (2021) yang menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja penting, namun keterikatan kerja karyawan lebih dipengaruhi oleh kepuasan kerja, hubungan interpersonal, dan kepemimpinan transformasional yang tidak diukur secara langsung dalam penelitian ini.

4.3.4 Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Keterikatan Kerja di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan

Karakteristik individu dalam bentuk pengalaman kerja, tingkat pendidikan, serta motivasi intrinsik sering diasumsikan mempengaruhi tingkat keterikatan kerja. Dalam penelitian ini, pengaruh karakteristik individu terhadap keterikatan kerja menunjukkan nilai koefisien 0,204 dan P-value sebesar 0,155 artinya, negatif dan pengaruhnya tidak signifikan secara statistik.

Hal ini dapat disebabkan karena keterikatan kerja lebih mencerminkan interaksi antara individu dan lingkungan sosial di tempat kerja, termasuk hubungan dengan atasan dan rekan kerja. Dengan kata lain, karakteristik pribadi yang kuat seperti dedikasi atau efisiensi tidak cukup untuk menciptakan keterikatan tanpa dukungan budaya organisasi dan sistem kerja yang mendukung keterlibatan penuh dalam pekerjaan.

Penelitian ini diperkuat oleh studi sebelumnya yang dilakukan oleh Prasetyo (2020), Oktaviani & Susanto (2019), serta Kurniawan (2021) yang menemukan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh terbatas terhadap keterikatan kerja jika tidak diikuti dengan kepemimpinan partisipatif, komunikasi internal yang baik, dan kejelasan peran.

4.3.5 Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan

Secara teoritis, karyawan yang memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi biasanya menunjukkan dedikasi, semangat, dan fokus yang besar dalam bekerja. Namun, penelitian ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan koefisien 0,140 dan P-value sebesar 0,385. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan tidak signifikan secara statistik.

Hal ini menandakan bahwa meskipun terdapat hubungan positif, keterikatan kerja tidak cukup kuat untuk memengaruhi peningkatan kinerja di lingkungan kerja Kantor Imigrasi. Ini mungkin terjadi karena variabel keterikatan kerja belum maksimal dirasakan oleh karyawan, atau bisa juga karena kinerja lebih ditentukan oleh sistem kerja yang kaku, SOP yang ketat, atau kontrol manajerial yang tinggi sehingga menekan kontribusi personal.

Temuan ini konsisten dengan hasil studi oleh Lestari (2021), Nugroho & Putri (2020), dan Dewi (2022) yang menyatakan bahwa keterikatan kerja tidak selalu memberikan dampak signifikan terhadap kinerja, terutama pada organisasi pemerintah atau instansi dengan birokrasi tinggi.

4.3.6 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Keterikatan Kerja di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan

Dalam model mediasi, keterikatan kerja diharapkan mampu menjembatani hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Namun, dalam penelitian ini ditemukan bahwa pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui keterikatan kerja menunjukkan koefisien $-0,020$ dan P-value $0,591$. Hasil ini mengindikasikan bahwa keterikatan kerja tidak mampu memediasi hubungan tersebut secara signifikan.

Artinya, meskipun lingkungan kerja baik dapat menciptakan rasa nyaman, namun tidak serta merta menumbuhkan keterikatan yang berujung pada peningkatan kinerja. Hal ini bisa disebabkan karena karakter pekerjaan di instansi pemerintahan cenderung bersifat administratif dan rutin, sehingga ruang untuk keterikatan emosional dan kognitif menjadi terbatas.

Temuan ini diperkuat oleh penelitian dari Yuniarti (2021), Pratama & Hidayat (2020), serta Wulandari (2022) yang menemukan bahwa mediasi

keterikatan kerja tidak efektif dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja, terutama dalam organisasi publik dengan struktur kerja formal dan prosedural.

4.3.7 Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan melalui Keterikatan Kerja di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan

Pengaruh tidak langsung dari karakteristik individu terhadap kinerja melalui keterikatan kerja dalam penelitian ini menunjukkan koefisien $-0,029$ dan P-value $0,499$. Hasil ini menunjukkan bahwa hubungan tersebut tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian, keterikatan kerja tidak berfungsi sebagai mediator antara karakteristik individu dan kinerja karyawan.

Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun individu memiliki kepribadian dan pengalaman yang berbeda, hal itu tidak cukup untuk membangun keterikatan kerja yang pada akhirnya memengaruhi kinerja. Mungkin juga individu dengan karakteristik yang kuat tidak merasa terlibat karena kurangnya dukungan organisasi atau minimnya tantangan dalam pekerjaan sehari-hari.

Temuan ini didukung oleh studi dari Saputri & Maulana (2020), Hapsari (2021), serta Ariyanti & Nugraha (2022) yang juga menyimpulkan bahwa keterikatan kerja tidak efektif memediasi pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan, terutama di organisasi dengan sistem kerja birokratis.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dari itu kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan. Hal ini menunjukkan bahwa perbaikan atau kondisi lingkungan kerja tidak secara langsung meningkatkan atau menurunkan kinerja.
2. Karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa perbedaan dalam kemampuan, sikap, minat, dan nilai personal tidak berdampak besar terhadap pencapaian kinerja.
3. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja, sehingga suasana dan fasilitas kerja yang ada tidak cukup memengaruhi tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya.
4. Karakteristik individu juga tidak berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja, menandakan bahwa ciri-ciri pribadi karyawan tidak menjadi faktor utama dalam membentuk keterikatan kerja.
5. Keterikatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti keterlibatan atau antusiasme karyawan dalam pekerjaan belum cukup untuk mendorong kinerja yang lebih baik.
6. Keterikatan kerja tidak mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

7. Keterikatan kerja juga tidak memediasi pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

1. Kantor Imigrasi disarankan untuk mengevaluasi faktor-faktor lain di luar lingkungan kerja dan karakteristik individu yang mungkin lebih dominan memengaruhi kinerja, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau sistem penghargaan.
2. Diperlukan intervensi strategis untuk meningkatkan keterikatan kerja, seperti pengembangan karier, pelatihan motivasi, atau reward system, mengingat keterikatan kerja tidak terbentuk hanya dari lingkungan dan karakteristik personal.
3. Perlu pendekatan yang lebih personal dan terukur untuk membina karyawan, karena hasil menunjukkan bahwa faktor internal dan eksternal yang diteliti tidak berdampak secara langsung pada peningkatan kinerja.
4. Pimpinan organisasi dapat melakukan assessment secara berkala untuk mengetahui kebutuhan dan harapan karyawan agar strategi pengembangan kinerja lebih tepat sasaran.
5. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti stres kerja, kepuasan kerja, atau gaya kepemimpinan, dan memperluas lokasi penelitian agar hasil lebih general dan komprehensif.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini terbatas pada lingkup Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasikan ke instansi pemerintah lainnya.
2. Variabel yang digunakan hanya mencakup lingkungan kerja, karakteristik individu, keterikatan kerja, dan kinerja, padahal faktor-faktor lain mungkin lebih berpengaruh.
3. Pengumpulan data dilakukan secara self-report melalui kuesioner, yang memungkinkan terjadinya bias persepsi atau jawaban tidak jujur.
4. Penelitian dilakukan dalam waktu yang terbatas (cross-sectional), sehingga tidak dapat melihat perubahan dinamika karyawan dalam jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran mediasi komitmen organisasi pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 1–15. <https://doi.org/10.33059/jseb.v11i1.1654>
- Afazis, R. D., & Handayani, S. (2020). Penerapan akuntansi manajemen lingkungan terhadap kinerja keuangan: Kinerja lingkungan sebagai mediasi. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 22(2), 257–270.
- Afiyani, I., Astuti, R., & Handayani, N. (2023). *Pengaruh work-life balance, motivasi, lingkungan kerja, dan keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan Taman Wisata Candi Borobudur*. Proceedings of Conference on Economic and Business Innovation, 2(1), 221–229. Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Afridhamita, C., & Efendi, S. (2020). Pengaruh pengembangan karir, keterikatan karyawan, komunikasi interpersonal, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Indo Dharma Transport. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 16(1), 13–28. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v16i1.999>
- Agustina, D. I., & Santoso, A. (2021). Peran karakteristik individu sebagai salah satu penentu peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 64–72. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v8i1.10825>
- Agustina, I., & Widhiastuti, H. (2021). Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja pada pembatik putting out system. *Philanthropy: Journal of Psychology*, 5(1), 218–230. <https://doi.org/10.26623/philanthropy.v5i1.3408>
- Albana, H. (2019). Pengaruh job crafting terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh work engagement di PT. Terminal Teluk Lamong Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 210–219.
- Ariyanti, N., & Nugraha, H. (2022). Keterikatan kerja sebagai mediator dalam hubungan karakteristik individu dan kinerja. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 12(2), 115–123.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Dewi, K. A. (2022). Keterikatan kerja dan implikasinya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Psikologi dan Organisasi*, 6(2), 98–107.
- Fatyandri, A. N., & Yang, W. (2023). Analisis pengaruh dari keterikatan kerja karyawan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan dengan mediasi komitmen organisasi pada

perusahaan manufaktur Batam. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 12(1), 41–52. <https://doi.org/10.24036/jbmp.v12i1.122590>

- Febriani, E., & Muslih, M. (2022). Analisis penilaian kinerja karyawan dengan metode simple additive weighting di PT Paiho Indonesia. *Jurnal Sains Komputer & Informatika (J-SAKTI)*, 6(1), 359–366.
- Gallup, G. (2013). *State of the American workplace: Employee engagement insights for US business leaders*. Gallup Inc.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2018). *Organizational behavior, structure, processes*. McGraw-Hill.
- Hajati, D. I., A. D. W., & Wahyuni, N. (2018). Pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 7(1), 1–10.
- Handayani, T. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja. *Jurnal Psikologi Terapan*, 7(1), 45–52.
- Handoyo, A. W. (2017). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, 5(1), 23–27.
- Hapsari, L. (2021). Karakteristik individu, engagement, dan kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 9(1), 43–51.
- Hasibuan, M. S. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Jufrizen, J., Gultom, D., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The effect of organizational culture and Islamic work ethic on permanent lecturer's job satisfaction, organizational commitment and work performance. *Internasional Conference of Economic Studies*, 1(9), 179–186.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi penelitian bisnis: Konsep & aplikasi*. UMSU Press.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi penelitian bisnis*. UMSU Press.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. PT. RajaGrafindo Persada.

- Kholifah, A. N., & Fadli, J. A. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan work-life balance terhadap keterikatan kerja dan kinerja karyawan. *Sibatik Journal*, 1(10), 2301–2318. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.340>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2015). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Kurniawan, D. (2021). Peran karakteristik individu dalam pembentukan keterikatan kerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan*, 3(1), 12–19.
- Lestari, W. (2021). Analisis pengaruh employee engagement terhadap kinerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(3), 77–85.
- Mahmudah, F. N., & Putra, E. C. S. (2021). Tinjauan pustaka sistematis manajemen pendidikan. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1), 43–53. <https://doi.org/10.21831/jamp.v9i1.33713>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (Cetakan 14). PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah, M. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-2). Alfabeta.
- Moehersono, M. (2012). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. PT. RajaGrafindo Persada.
- Muslih, M., & Zamara, N. (2022). Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi, Bisnis Digital dan Kewirausahaan*, 1(4), 353–371. <https://doi.org/10.22441/jimb.v5i3.6938>
- Nerissa, G., & Rachmawati, R. (2024). The effect of proactive personality and career adaptability on in-role performance through job crafting and work engagement of Indonesian millennials. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(1), 62–75. <https://jurnal.dim-unpas.web.id/index.php/JIMK/article/view/519>
- Nugroho, D. A., & Putri, M. P. (2020). Employee engagement dan kinerja di instansi pemerintah. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 11(1), 55–62.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Oktaviani, R., & Susanto, E. (2019). Hubungan antara karakteristik individu dan keterikatan kerja. *Jurnal Psikologi dan Kinerja*, 10(2), 89–97.
- Prasetyo, R. (2020). Pengaruh karakteristik individu terhadap employee engagement. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(1), 33–41.

- Pratama, R., & Hidayat, T. (2020). Employee engagement sebagai mediasi pada organisasi publik. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 10(1), 100–110.
- Ramadhani, F. (2021). Peran lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap keterikatan karyawan. *Jurnal Administrasi dan Organisasi*, 18(3), 120–130.
- Ridho, A. (2023). Keterikatan kerja: Sebuah revidu konseptual. *Buletin Psikologi*, 31(1), 56–79. <https://doi.org/10.22146/buletinpsikologi.55589>
- Risanto, D. R., & Suryani, T. (2023). The effect of work environment and employment rewards on employee engagement. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(5), 5154–5164.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajawali Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-16). Salemba Empat.
- Roring, M., Tewal, B., & Taroreh, R. (2021). Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(1), 17–25.
- Ruhyat, I., Meria, L., & Julianingsih, D. (2022). Peran pelatihan dan keterikatan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 90–110. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1855>
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Saliding, M., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 72–81. <https://doi.org/10.35797/jab.9.1.2019.23559.72-81>
- Salsabila, N., & Sucipto, R. H. (2022). *Pengaruh lingkungan kerja dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT XX Benhil Jakarta Pusat*. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi*, 24(2), 155–164.
- Sedarmayanti, S. (2014). *Sumber daya manusia dan kinerja karyawan*. Refika Aditama.
- Setiana, A. R. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. CV. Putra Surya Sentosa.
- Setiawan, B., Indarto, I., & Santoso, D. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap keterikatan karyawan. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(5), 3104–3121. <https://doi.org/10.52644/joeb.v12i5.587>
- Soelton, M., Gustiawan, I., & Fazriyant, L. (2018). Pengaruh keterikatan kerja dan standar pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 4(1), 21–38.

- Stephani, D., & Kurniawan, J. E. (2019). Hubungan antara job crafting dan work engagement pada karyawan. *Psychopreneur Journal*, 2(1), 30–40.
- Subyantoro, A. (2009). Karakteristik individu dan kepuasan kerja yang dimediasi oleh motivasi kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 11(1), 11–19.
- Sugiyono. (2009). *Dasar metodologi penelitian*. Alfabeta.
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461–479. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2722>
- Sulea, C., van Beek, I., Sarbescu, P., Virga, D., & Schaufeli, W. B. (2019). Engagement, boredom, and burnout among students: Basic need satisfaction matters more than personality traits. *Personality and Individual Differences*, 139, 349–354. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.12.011>
- Sulistyo, A. (2017). Pengaruh karakteristik individu, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan keterikatan kerja sebagai variabel intervening pada PPPPTK Seni dan Budaya Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan dan Kinerja*, 5(2), 101–115.
- Sulistyo, A. R. (2017). Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap keterikatan kerja. *Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan*.
- Sunyoto, D. (2018). *Teori kuesioner dan analisa data sumber daya manusia*. CAPS.
- Suryanto, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi dalam organisasi*. Rajawali Press.
- Tang, C., Cai, Z., Wang, Z., & Chen, Y. (2021). Proactive personality and job performance of Chinese nurses: The mediating role of work engagement. *Frontiers in Psychology*, 12, 671580. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.671580>
- Wibowo, W. (2016). *Perilaku dalam organisasi*. PT. RajaGrafindo Persada.
- Wulandari, A. (2022). Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja: Peran engagement. *Jurnal Manajemen Publik*, 7(1), 22–29.
- Wursanto, E. (2009). *Kondisi lingkungan kerja yang memengaruhi kinerja karyawan*. Andi.
- Yulianingsih, N., & Setiawan, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap employee engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 11(2), 87–95.
- Yuniarti, R. (2021). Keterikatan kerja sebagai mediasi dalam hubungan lingkungan kerja dan kinerja. *Jurnal SDM dan Organisasi*, 5(2), 49–58.

Zahro, S. F., Lestari, D., & Widodo, H. (2023). *Pengaruh lingkungan kerja dan keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Efanda 707 Brebes)*. *Jurnal Manajemen Ilmiah Akademika*, 4(2), 45–54.

Zukrianto, Z., & Yanti, H. (2023). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap keterikatan kerja pegawai UPT Perbenihan Tanaman Hutan DLHK Provinsi Riau*. *Jurnal Psikologi Islam*, 11(1), 35–44.

LAMPIRAN

Kinerja Karyawan (Y)

<u>Y P1</u>	<u>Y P2</u>	<u>Y P3</u>	<u>Y P4</u>	<u>Y P5</u>	<u>Y P6</u>	<u>Y P7</u>	<u>Y P8</u>
4	5	4	5	5	4	4	5

4	4	4	5	4	5	4	4
2	3	2	2	3	3	3	4
2	2	2	1	2	1	2	2
5	5	4	5	4	5	4	5
4	5	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	3	4
1	1	2	2	2	2	2	1
1	2	2	2	2	2	1	1
5	4	4	4	4	4	4	5
2	2	2	1	1	1	2	2
4	4	5	4	4	5	4	5
1	1	2	2	1	2	1	2
2	2	3	3	2	2	2	2
2	2	3	3	3	3	3	3
2	3	2	3	2	3	2	3
2	2	2	3	2	3	3	3
1	2	3	2	1	2	3	2
2	3	2	3	3	2	3	3
2	1	1	1	2	3	1	3
4	5	5	4	5	4	4	5
5	4	4	5	5	4	5	5
4	4	5	4	4	4	5	5
4	4	4	5	4	5	4	5
5	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4
2	1	2	2	2	2	1	1
4	4	4	3	4	4	3	4
1	1	1	3	3	1	2	2
1	2	2	1	2	1	1	1
3	2	2	3	3	2	2	3
4	2	2	2	1	1	2	2
1	5	1	2	1	1	1	2
2	4	2	1	1	1	2	1
4	1	3	3	2	2	3	2
2	1	5	4	5	4	4	5
3	1	2	3	1	1	2	4
5	3	1	3	2	2	2	1
3	2	4	1	2	4	4	3
5	4	4	3	4	4	3	3
1	2	4	2	2	1	3	2
2	1	4	3	4	3	3	4
2	2	2	2	1	1	2	1
2	2	1	2	1	1	2	2

2	1	2	2	2	2	1	2
3	3	2	3	2	3	2	2
4	5	4	4	4	5	5	4
1	2	1	2	1	2	2	2
5	5	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2	2	2
4	3	4	4	3	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	5	4
4	4	4	5	4	5	4	4
4	3	4	4	3	4	3	3
4	4	4	3	3	3	3	4
4	5	4	4	3	4	3	4
4	3	3	3	2	3	3	3
3	4	3	3	4	3	4	3
5	4	4	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	3	4	4
2	3	2	2	2	3	2	2
3	2	3	2	3	2	2	3
4	4	5	4	4	3	5	4
5	5	5	5	5	4	5	4
3	3	3	3	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1
5	5	4	4	5	4	5	5

Lingkungan Kerja (X1)

X1_P 1	X1_P 2	X1_3	X1_P 4	X1_P 5	X1_P 6	X1_P 7	X1_P 8	X1_P 9	X1_1 0
-------------------	-------------------	-------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------

5	5	5	5	5	5	5	5
1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	2	1	2	2	2
3	4	3	3	3	3	4	4
3	3	3	3	3	3	4	3
3	3	5	3	3	3	5	5
4	4	5	5	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2
4	5	4	5	4	4	4	4
4	4	3	3	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	3	2	2	2	2	2
2	2	2	3	3	3	3	3
5	4	4	4	5	5	4	5
4	5	5	5	5	5	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4
2	3	2	2	2	3	3	2
5	5	4	4	4	4	4	5
4	4	3	3	3	3	3	3
3	3	4	4	5	4	4	4
3	3	3	4	3	4	4	4
5	4	4	4	5	5	5	5
3	3	4	3	4	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3
4	5	4	4	5	4	4	5
2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	2	2	2	3	3
1	2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	2	1	1	1	1
5	4	5	5	4	4	4	4
4	4	3	3	2	2	2	3
4	4	5	5	5	5	5	4
2	2	2	2	2	1	2	1
3	2	3	2	3	3	3	3
1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	2	2
4	4	3	2	3	3	3	2
5	5	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	4	4	3
2	3	2	2	2	3	3	4
4	4	5	4	4	5	4	5
2	2	2	2	3	4	3	3

4	4	4	4	4	4	5	5
3	2	3	3	2	2	2	2
2	3	3	3	3	3	3	3
1	1	4	4	4	1	1	4
2	2	2	2	2	1	1	1
4	3	3	4	4	3	4	3
3	3	4	4	3	3	4	4
3	2	3	3	2	3	4	3
2	3	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	3	4	4	2
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	4	4	2
4	4	4	4	4	5	3	4
4	5	4	4	3	4	4	3
3	3	3	3	4	4	2	4
1	2	2	1	2	3	2	2
2	1	1	1	1	1	2	3
5	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	3	2	2	4	2	3
4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	4	3	3	3	3	2
4	4	4	5	4	5	4	4
3	4	4	4	1	4	1	4

Keterikatan Kerja (Z)

<u>Z P1</u>	<u>Z P2</u>	<u>Z P3</u>	<u>Z P4</u>	<u>Z P5</u>	<u>Z P6</u>
3	3	4	4	3	4
4	3	3	4	3	4
3	4	3	3	4	3
4	3	4	4	4	4
3	1	3	3	1	3
3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	5
2	2	3	2	2	3
2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2
4	4	5	4	4	5

3	3	4	4	4	4
3	5	4	4	5	5
4	4	5	4	4	4
2	4	4	2	2	4
2	2	3	3	3	3
4	4	3	3	4	4
1	1	1	2	2	2
1	1	2	1	1	1
2	2	3	3	2	2
5	5	4	4	4	4
5	5	4	4	4	5
4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4
1	2	1	2	1	2
2	4	2	4	4	4
3	3	3	3	2	4
1	1	3	3	3	1
3	3	3	2	2	3
2	2	1	1	3	2
4	5	4	4	4	4
2	3	3	3	2	3
3	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	4
3	2	2	3	3	2
3	2	1	2	2	2
4	4	4	5	4	5
4	5	4	4	4	5
4	5	5	4	5	4
5	4	4	4	5	5
4	5	5	4	4	4
2	2	2	3	2	2
4	4	4	4	4	3
5	4	3	3	5	3
4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	5	4
4	4	4	4	2	2
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
3	2	3	2	2	2
2	1	5	4	2	5

4	2	2	4	2	4
2	1	1	1	1	2
1	1	1	1	1	1
3	5	5	3	5	4
3	4	2	5	1	2
2	3	4	4	2	1
4	4	4	4	4	4
5	2	3	4	5	2
4	4	4	4	4	4
3	4	5	4	3	4
4	4	3	3	4	4
2	1	2	3	2	3
4	5	5	5	2	3
4	4	4	4	4	4

Outer loadings - Matrix				
	Karakteristik Individu (X2)	Keterikatan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan Kerja (X1)
X1_Lingkungan_Kerja_P1				0.888
X1_Lingkungan_Kerja_P10				0.847
X1_Lingkungan_Kerja_P2				0.888
X1_Lingkungan_Kerja_P3				0.845
X1_Lingkungan_Kerja_P4				0.840
X1_Lingkungan_Kerja_P5				0.842
X1_Lingkungan_Kerja_P6				0.814
X1_Lingkungan_Kerja_P7				0.858
X1_Lingkungan_Kerja_P8				0.852
X1_Lingkungan_Kerja_P9				0.841
X2_Karakteristik_Individu_P1	0.890			
X2_Karakteristik_Individu_P2	0.891			
X2_Karakteristik_Individu_P3	0.892			
X2_Karakteristik_Individu_P4	0.897			
X2_Karakteristik_Individu_P5	0.875			
X2_Karakteristik_Individu_P6	0.873			
X2_Karakteristik_Individu_P7	0.879			
X2_Karakteristik_Individu_P8	0.820			
Y_Kinerja_P2			0.876	
Y_Kinerja_P3			0.833	
Y_Kinerja_P4			0.833	
Y_Kinerja_P5			0.830	
Y_Kinerja_P6			0.871	
Y_Kinerja_P7			0.861	
Y_Kinerja_P8			0.848	
Z_Keterikatan_Kerja_P1		0.811		
Z_Keterikatan_Kerja_P2		0.861		
Z_Keterikatan_Kerja_P3		0.839		
Z_Keterikatan_Kerja_P4		0.821		
Z_Keterikatan_Kerja_P5		0.849		
Z_Keterikatan_Kerja_P6		0.866		
Y_Kinerja_P1			0.908	

R-square - Overview

	R-square	R-square adjusted
Keterikatan Kerja (Z)	0.060	0.032
Kinerja Karyawan (Y)	0.050	0.006

f-square - Matrix

	Karakteristik Individu (X2)	Keterikatan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
Karakteristik Individu (X2)		0.044	0.016
Keterikatan Kerja (Z)			0.019
Kinerja Karyawan (Y)			
Lingkungan Kerja (X1)		0.022	0.010

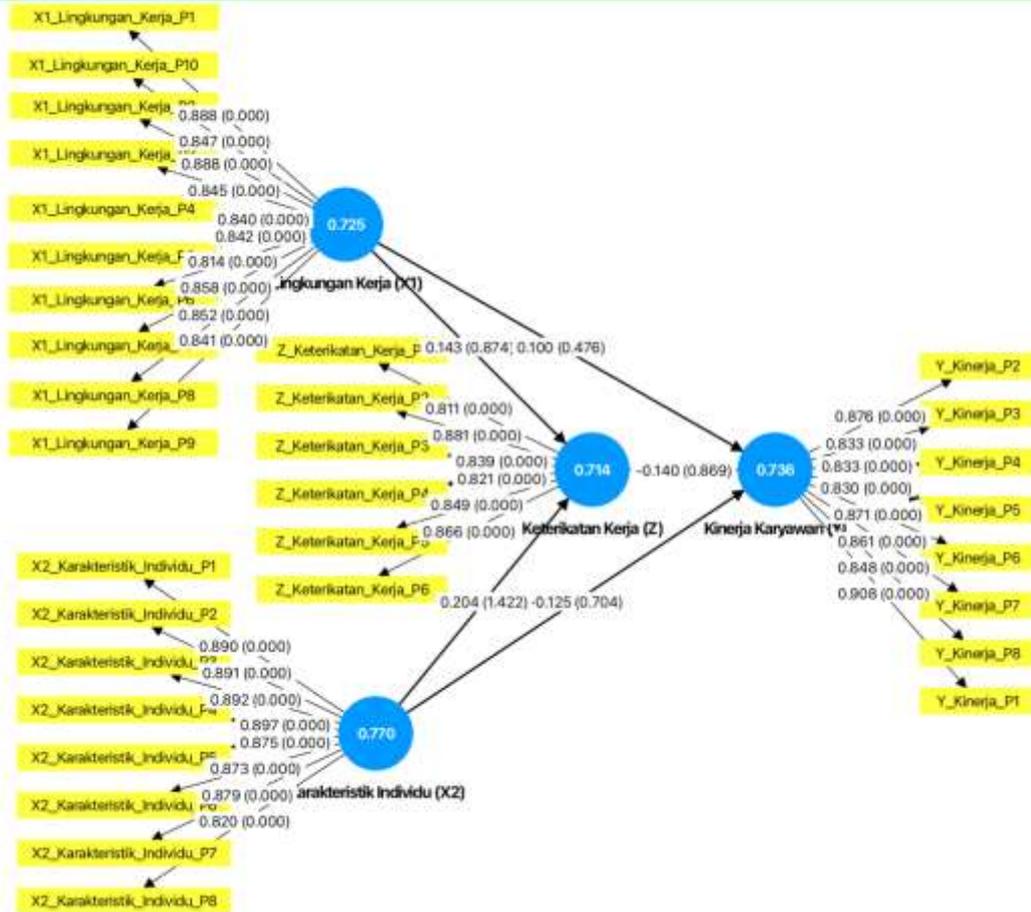
Construct reliability and validity - Overview

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Karakteristik Individu (X2)	0.958	0.986	0.964	0.770
Keterikatan Kerja (Z)	0.922	0.951	0.937	0.714
Kinerja Karyawan (Y)	0.960	1.024	0.957	0.736
Lingkungan Kerja (X1)	0.959	1.012	0.964	0.725

Discriminant validity - Heterotrait-monotrait ratio (HTMT) - Matrix

	Karakteristik Individu (X2)	Keterikatan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan Kerja (X1)
Karakteristik Individu (X2)				
Keterikatan Kerja (Z)	0.174			
Kinerja Karyawan (Y)	0.109	0.107		
Lingkungan Kerja (X1)	0.092	0.134	0.101	

Graphic



Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Karakteristik Individu (X2) -> Ket...	0.204	0.210	0.144	1.422	0.155
Karakteristik Individu (X2) -> Kin...	-0.125	-0.069	0.178	0.704	0.482
Keterikatan Kerja (Z) -> Kinerja K...	-0.140	-0.059	0.161	0.869	0.385
Lingkungan Kerja (X1) -> Keterik...	0.143	0.145	0.163	0.874	0.382
Lingkungan Kerja (X1) -> Kinerja ...	0.100	0.024	0.210	0.476	0.634

Specific indirect effects - Mean, STDEV, T values, p values

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Karakteristik Individu (X2) -> Keterikatan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	-0.029	-0.012	0.042	0.676	0.499
Lingkungan Kerja (X1) -> Keterikatan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	-0.020	-0.008	0.037	0.537	0.591

Total effects - Mean, STDEV, T values, p values

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Karakteristik Individu (X2) -> Ket...	0.204	0.210	0.144	1.422	0.155
Karakteristik Individu (X2) -> Kin...	-0.154	-0.081	0.382	0.844	0.399
Keterikatan Kerja (Z) -> Kinerja K...	-0.140	-0.059	0.161	0.869	0.385
Lingkungan Kerja (X1) -> Keterik...	0.143	0.145	0.163	0.874	0.382
Lingkungan Kerja (X1) -> Kinerja ...	0.080	0.016	0.211	0.378	0.706

KUISIONER PENELITIAN

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan

I. Petunjuk Pengisian

1. Berilah tanda ceklis (✓) pada salah satu pilihan yang tersedia sesuai dengan pendapat Anda dan yang dialami sebagai tenaga kerja pada komponen-komponen variabel. Masing-masing jawaban memiliki makna sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju (5 point)

S = Setuju (4 point)

KS = Kurang Setuju (3 point)

TS = Tidak Setuju (2 point)

STS= Sangat Tidak Setuju (1 point)

2. Diharapkan untuk tidak menjawab lebih dari satu pilihan.
 3. Atas partisipasi Anda, saya ucapkan terima kasih.

II. Identitas Responden

Nama :
 Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan (coret yang tidak perlu)
 Usia :
 Pendidikan Terakhir :
 Masa Kerja :

Kinerja Karyawan (Y)

NO	PERTANYAAN	S	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan standar kualitas tinggi.					
2	Saya merasa pekerjaan saya diakui karena kualitas yang baik.					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan.					
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang banyak dalam waktu yang ditentukan.					
5	Saya dapat diandalkan untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa pengawasan langsung.					
6	Atasan dan rekan kerja mempercayai saya dalam menyelesaikan tugas penting.					
7	Saya menunjukkan sikap positif dalam bekerja setiap hari.					
8	Saya bersikap kooperatif dan mudah bekerja sama dengan rekan kerja.					

Lingkungan Kerja (X1)

NO	PERTANYAAN	S	S	KS	TS	STS
1	Penerangan di tempat kerja saya cukup untuk menunjang produktivitas.					

2	Cahaya di ruang kerja membuat saya nyaman saat bekerja.					
3	Sirkulasi udara di tempat kerja terasa segar dan mendukung kenyamanan kerja.					
4	Ventilasi atau sistem pendingin di tempat kerja berfungsi dengan baik.					
5	Suasana kerja bebas dari kebisingan yang mengganggu konsentrasi.					
6	Saya dapat bekerja dengan fokus tanpa terganggu oleh suara bising di sekitar.					
7	Lingkungan kerja bebas dari bau tidak sedap yang mengganggu kenyamanan.					
8	Saya merasa nyaman karena area kerja terjaga kebersihannya.					
9	Saya merasa aman dari potensi bahaya atau kecelakaan kerja.					
10	Kantor memiliki sistem keamanan yang baik untuk melindungi karyawan.					

Karakteristik Individu (X2)

NO	PERTANYAAN	S	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa memiliki kemampuan yang cukup untuk menyelesaikan tugas-tugas kerja saya.					
2	Saya dapat menyesuaikan diri dengan berbagai tantangan dalam pekerjaan.					
3	Saya menjunjung tinggi nilai kejujuran dalam bekerja.					
4	Saya percaya bahwa tanggung jawab adalah nilai penting dalam menjalankan pekerjaan.					
5	Saya memiliki sikap positif terhadap pekerjaan saya.					

6	Saya merasa antusias dalam menyelesaikan pekerjaan setiap hari.					
7	Saya memiliki minat yang tinggi terhadap jenis pekerjaan yang saya lakukan.					
8	Saya merasa senang dan tertarik dengan tugas-tugas yang saya jalani di tempat kerja.					

Keterikatan Kerja (Z)

NO	PERTANYAAN	S	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa penuh energi ketika sedang bekerja.					
2	Saya merasa kuat dan bersemangat saat menjalani hari kerja.					
3	Saya merasa bangga terhadap pekerjaan saya.					
4	Saya benar-benar berdedikasi terhadap pekerjaan saya.					
5	Saya sering merasa begitu tenggelam dalam pekerjaan hingga lupa waktu.					