

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU,
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KETERIKATAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PERUSAHAAN
PT.BAKRIE SUMATRA KISARAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

**NAMA : RISKI PRATAMA
NPM : 2005160074
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 22 Agustus 2024, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : RISKI PRATAMA
NPM : 2005160074
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 PADA PERUSAHAAN PT. BAKIRE SUMATERA KISARAN TBK

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

M. ELFI AZHAR, M.Si.

Penguji II

IRMA CHRISTIANA, S.E., M.Si.

Pembimbing

MUSLIH, S.E., M.Si.

PANITIA UJIAN

Ketua

H. GANUKLI, S.E., M.M., M.Si., CMA.

Sekretaris



Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, 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

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Tugas akhir ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : RISKI PRATAMA
NPM : 2005160074
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU, TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KETERIKATAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PERUSAHAAN PT. BAKRIE SUMATERA KISARAN TBK

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan tugas akhir.

Medan, Agustus 2024

Pembimbing Tugas akhir

MUSLIH, S.E., M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.



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

ma Mahasiswa : RISKI PRATAMA
M : 2005160074
sen Pembimbing : Muslih, S.E., M.Si.
ogram Studi : Manajemen
nsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
lul Tugas Akhir : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu, Terhadap Kinerja Karyawan dengan Keterikatan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan PT. Bakrie Sumatera Kisaran

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Caru bebelij	3/24	
Bab 2	sitasi dosen di pengaruh dan karakteristik dosen umsu tidak ada, indikator disipin	26/7	
Bab 3	Menentukan sampel dari populasi menggunakan rumus slovin	26/7	
Bab 4	hilangkan (data di olah di bawah tabel	29/7	
Bab 5	kegiatan jgn di hasil ppr	29/7	
Daftar Pustaka	Pamitz by Mally	27/7	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ace unse Ridy Mija higan	27/7	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

MAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.

Medan, Juli 2024
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

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

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : RISKI PRATAMA
N.P.M : 2005160074
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu, Terhadap Kinerja Karyawan dengan Keterikatan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan PT Bakrie Sumatera Kisaran.” 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



RISKI PRATAMA

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU, TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KETERIKATAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PERUSAHAAN PT.BAKRIE SUMATRA KISARAN

Oleh:

RISKI PRATAMA

Email: riskipratama1011@gmail.com

Penelitian ini dilatarbelakangi pentingnya perusahaan untuk memperhatikan lingkungan kerja, karakteristik individu dan keterikatan kerja karyawan agar tetap stabil karena secara umum hal itu dapat menguntungkan perusahaan atau organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu, terhadap kinerja karyawan dengan keterikatan kerja sebagai variabel intervening pada perusahaan PT.Bakrie Sumatra Kisaran baik itu secara langsung maupun secara tidak langsung. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian menggunakan teknik analisis Structural Equation Model (SEM) dan pengolahan data dilakukan dengan pendekatan Partial Least Square (PLS). Adapun hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap keterikatan kerja karyawan, karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap keterikatan kerja karyawan, keterikatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui keterikatan kerja karyawan PT. Bakrie Sumatra Kisaran dan Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Kinerja melalui Keterikatan Kerja Karyawan PT. Bakrie Sumatra Kisaran.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, Kinerja, Keterikatan Kerja

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND INDIVIDUAL CHARACTERISTICS ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK ENGAGEMENT AS AN INTERVENING VARIABLE IN THE COMPANY PT. BAKRIE SUMATRA KISARAN

By:

RISKI PRATAMA

Email: riskipratama1011@gmail.com

This research is motivated by the importance of companies paying attention to the work environment, individual characteristics and employee work existence so that it remains stable because in general this can benefit the company or organization. This research aims to determine the influence of the work environment and individual characteristics on employee performance with job savings as an intervention variable at the company PT. Bakrie Sumatra Kisaran, both directly and indirectly. This research uses an associative approach. The research uses the Structural Equation Model (SEM) analysis technique and data processing is carried out using the Partial Least Square (PLS) approach. The research results show Work Environment influences Employee Performance, Individual Characteristics influence Employee Performance, Work Environment influences Employee Performance, Individual Characteristics do not influence Employee Performance, Work Environment does not influence Employee Performance. The work environment influences performance through work engagement of PT employees. Bakrie Sumatra Range and Individual Characteristics influence Performance through Work Engagement of PT Employees. Bakrie Sumatra Kisaran.

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

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum wr. wb.

Puji syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT yang senantiasa menganugerahkan rahmat dan karunia-Nya berupa kesehatan, keselamatan, dan kelapangan waktu sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW keluarga dan para sahabatnya serta pengikutnya hingga akhir zaman.

Penulis menyusun skripsi ini untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen, pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu, Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan PT. Bakrie Sumatra Kisaran Tbk.”**

Dalam menulis skripsi ini, penulis banyak mengalami kesulitan karena keterbatasan pengetahuan, pengalaman dan buku-buku serta sumber informasi yang relevan. Namun, berkat bantuan dan motivasi baik dosen, teman-teman, serta keluarga sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini sebaik mungkin, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya terutama kepada kedua orang tuaku tersayang Ayah **Paidi** dan Ibu **Ittong Nauli Manurung** yang paling hebat yang telah mendidik dan membimbing penulis dengan kasih sayang serta memberikan dorongan moril,

materi, dan spiritual. Terima kasih atas perhatian dan kasih sayang yang diberikan kepada penulis.

Tidak lupa juga penulis ucapkan terima kasih kepada nama-nama di bawah ini:

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. H. Januri, SE, MM, M.Si, CMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Saripuddin, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Prof. Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Muslih, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, saran, dan bimbingan, bantuan dan petunjuk dalam perkuliahan serta menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen, terima kasih atas motivasi yang diberikan selama ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen beserta seluruh staf pegawai biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

10. Buat seluruh keluarga yang telah banyak memberikan motivasi dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

11. Buat seluruh teman-teman yang telah banyak memberikan bantuan menyelesaikan penulisan skripsi.

Akhir kata semoga kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Atas perhatian yang telah diberikan kepada semua pihak penulis ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu 'alaikum wr. wb.

Medan, Maret 2024

Penulis

RIZKI PRATAMA
2005160074

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian.....	8
1.6 Manfaat Penelitian.....	8
BAB 2 LANDASAN TEORI.....	10
2.1 Uraian Teori.....	10
2.1.1 Kinerja.....	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	10
2.1.1.2 Jenis Kinerja.....	13
2.1.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	14
2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai	16
2.1.2 Lingkungan Kerja	20
2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	20
2.1.2.2 Faktor-faktor Lingkungan Kerja.....	21
2.1.2.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	26
2.1.3 Disiplin Kerja.....	30
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	30
2.1.3.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja	31
2.1.3.3 Indikator-indikator Disiplin	35
2.1.4 Motivasi	36
2.1.4.1 Pengertian Motivasi	36
2.1.4.2 Manfaat Motivasi	37
2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	39
2.1.4.4 Indikator Motivasi.....	41
2.2 Kerangka Konseptual	43
2.3 Hipotesis	48
BAB 3 METODE PENELITIAN	50
3.1 Pendekatan Penelitian.....	50
3.2 Definisi Operasional.....	50
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	52
3.4 Populasi dan Sampel.....	53
3.5 Teknik Pengumpulan Data	55
3.6 Teknik Analisa Data	58

BAB 4	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	63
	4.1. Hasil Penelitian.....	63
	4.2. Analisis Data	70
	4.3. Pembahasan	87
BAB 5	PENUTUP	96
	5.1 Kesimpulan.....	96
	5.2 Saran	96
	5.3 Keterbatasan Penelitian	98
	DAFTAR PUSTAKA	100
	LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja.....	51
Tabel 3.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	51
Tabel 3.2 Indikator Disiplin	52
Tabel 3.4 Indikator Motoivasi.....	52
Tabel 3.5 Waktu Penelitian	53
Tabel 3.7 Skala Likert.....	56
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X_1)	58
Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X_2).....	58
Tabel 3.10 Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi (X_3)	59
Tabel 3.11 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y).....	59
Tabel 3.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y.....	60
Tabel. 4.1. Skala Likert.....	63
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	64
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	64
Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	65
Tabel 4.6 Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja	65
Tabel 4.7 Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel Karakteristik Individu	67
Tabel 4.8 Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel Keterikatan Kerja	68
Tabel 4.9 Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel Kinerja	69
Tabel 4.10 Outer Loading	73
Tabel 4.11 Cross Loading	75
Tabel 4.12 Hasil Cronbach's Alpha.....	76
Tabel 4.13 Hasil Composite Reliability	77
Tabel 4.14 Hasil Pengujian Average Variance Extracted.....	78
Tabel 4.15 Validitas Diskriminan	78
Tabel 4.16 Hasil Uji R-Square	79
Tabel 4.17 Hasil F-Square.....	81
Tabel 4.18 Hasil Koefisien Jalur (Hipotesis)	82
Tabel 4.19 Hasil Pengaruh Tidak Langsung.....	85
Tabel 4.20 Hasil Pengaruh Total.....	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2-1 Pengaruh Lingkungan terhadap dengan Kinerja.....	44
Gambar 2-2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja.....	45
Gambar 2-3 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.....	47
Gambar 2.4 Kerangka/ Konseptual Penelitian	48
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian X terhadap Y	65
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	66
Gambar 4.1 Outer Loading	72
Gambar 4.2. Hasil Path Analysis	85

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelolah, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya perusahaan perlu dikelolah secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Seorang pegawai yang mempunyai prestasi kerja tentu akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan tempat ia bekerja, ia akan melakukan berbagai macam tugas yang dibebankan kepadanya dengan penuh rasa tanggung jawab dan tentu akan menghasilkan hasil yang terbaik untuk organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2013).

Manajemen kinerja merupakan serangkaian kegiatan dari penerapan fungsi-fungsi manajemen mengenai kinerja karyawan. Tujuan dari manajemen kinerja ini adalah untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dengan mengelola kinerja sesuai dengan target yang telah direncanakan, standar, dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan. Manajemen kinerja merupakan sebuah proses untuk menetapkan apa yang harus dicapai dan pendekatannya untuk mengelola dan pengembangan manusia melalui suatu cara yang dapat meningkatkan kemungkinan bahwa sasaran akan dapat dicapai dalam suatu jangka waktu tertentu baik pendek maupun panjang.

Manajemen kinerja menghasilkan penilaian kinerja bagi karyawan. Penilaian kinerja adalah suatu sistem formal peninjauan dan evaluasi kinerja tugas individu atau tim. Sistem tersebut memberi peluang kepada para karyawan untuk memanfaatkan kelebihan-kelebihan mereka dan mengatasi kekurangan-kekurangan yang teridentifikasi, dan dengan demikian membantu mereka menjadi karyawan yang lebih puas dan produktif.

Penilaian kinerja sangat penting, dengan adanya penilaian kinerja dapat dilihat perkembangan kinerja karyawan dan apabila ada masalah dapat diidentifikasi dan dicari solusi karena kinerja karyawan menggambarkan kinerja suatu organisasi. Perusahaan yang berkembang dan maju adalah perusahaan dengan kinerja yang baik dari karyawannya dan sebaliknya perusahaan yang sulit berkembang dan tertinggal adalah perusahaan yang kinerjanya kurang baik dari karyawannya karena karyawan adalah pelaksana kegiatan organisasi atau perusahaan.

Mengenai kinerja karyawan, terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan beberapa diantaranya, yakni gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja, (Nawawi, 2015). Sedangkan menurut (Mulyono, 2013) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sistem upah/insentif/imbalan, penetapan tujuan, rekrutmen dan seleksi, program latihan, motivasi, disiplin dan pengembangan, penilain prestasi kerja dan menentukan promosi.

Dalam penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah lingkungan kerja, karakteristik individu keterikatan kerja. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai, hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisika tempat pegawai bekerja (Mardiana, 2015).

Unsur yang paling dibutuhkan dalam dunia kerja adalah pembentukkan karakteristik individu karena pembentukkan karakteristik merupakan pikiran yang di dalamnya terdapat seluruh program yang terbentuk dari pengalaman hidupnya (karyawan) merupakan pelopor segalanya. Program ini kemudian membentuk sistem kepercayaan yang akhirnya dapat membentuk pola berpikirnya yang bisa mempengaruhi perilakunya.

Karakteristik individu adalah setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain (Robbins & Judge, 2017). Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Karakteristik individu meliputi kemampuan, nilai, sikap, dan minat. Menurut Robbins Individu yang merencanakan dan organisasi yang mengarahkan, karakteristik individu yang tercermin dari keterampilan, usia, jenis kelamin, status perkawinan, masa kerja, keturunan, lingkungan sosial, pengalaman, dan nilai.

Selain lingkungan kerja dan karakteristik individu, keterikatan kerja juga turut mempengaruhi kinerja (Schaufeli, W.B., & Bakker, 2015). Keterikatan kerja dapat diartikan sebagai kualitas hubungan antara individu dengan pekerjaannya. Keterikatan kerja selalu menjadi isu penting di dalam dunia kerja, hal ini sangat berkaitan dengan kualitas Sumber Daya Manusia yang kemudian akan menentukan keberhasilan dan kemajuan sebuah perusahaan. Keterikatan kerja menjadi fenomena yang menarik untuk dikaji untuk mengetahui sejauh mana individu memiliki keterikatan kerja bagi sebuah perusahaan (Saks, 2019).

Pada dasarnya lingkungan kerja, karakteristik individu serta keterikatan kerja di perusahaan sudah baik pada PT. Bakrie Sumatera Plantations, Tbk. Adapun fenomena-fenomena yang berkaitan dengan kinerja pegawai adalah peneliti melihat adanya pegawai yang kurang memahami pekerjaan yang diberikan yang menyebabkan pegawai tersebut berulang kali menanyakan bagaimana proses penyelesaian tugas tersebut kepada atasannya sehingga tugas tersebut tidak selesai tepat pada waktunya.

Lingkungan kerja di PT. Bakrie Sumatera Plantations, Tbk. peneliti mengetahui dari observasi awal, dalam kondisi keamanan kantor sangat memberikan perhatian khusus dengan adanya pemeriksaan kepada setiap tamu yang datang, mewajibkan bagi pegawai yang menggunakan sepeda motor diwajibkan memakai helm ketika memasuki area parkir guna ketertiban dan kesadaran namun terkadang area parkir kendaraan khususnya mobil sering tidak cukup sehingga parkir harus di pinggir jalan. Selain itu Permasalahan lingkungan kerja di PT. Bakrie Sumatera Plantations, Tbk. adalah lingkungan kerja yang belum tertata rapi dan fasilitas ruang kerja yang belum mendukung seperti masih

adanya benda-benda berada diatas meja serta masih adanya dokumen yang belum disimpan pada lemari file dikarenakan kurangnya ketersediaan lemari file yang memadai.

Permasalahan mengenai karakteristik individu bahwa masih terlihat ketidakseriusan karyawan dalam bekerja merupakan manifestasi dari permasalahan karakteristik individu yang menyebabkan produktivitas kerja menurun, adanya ketidakpuasan kerja, kurangnya motivasi, hilangnya gairah kerja (*burnout*).

Fenomena lain yang berkaitan dengan keterikatan kerja adalah beberapa karyawan masih diwarnai oleh hal-hal yang bersifat negatif, antara lain: karyawan merasa pekerjaan yang dilakukannya cenderung monoton sehingga terkadang kurang antusias; karyawan kurang memiliki kebermaknaan tugas dalam pekerjaannya; kurang merasa bangga terhadap pekerjaan yang saat ini dilakukan; merasa mudah lelah karena beban dan target pekerjaan yang terlalu banyak; kurang memiliki semangat yang tinggi ketika bekerja; dan merasakan kurangnya tantangan dalam pekerjaan sehingga memiliki passion yang rendah ketika bekerja. Ketika hal tersebut kurang memperoleh perhatian dari pimpinan ataupun perusahaan, maka akan menimbulkan dampak jangka panjang bagi perusahaan.

Pentingnya perusahaan untuk memperhatikan lingkungan kerja, karakteristik individu dan keterikatan kerja karyawan agar tetap stabil karena secara umum hal itu dapat menguntungkan perusahaan atau organisasi, seperti dapat mempertahankan dan meningkatkan produktivitas karyawan karena merasa bahagia berada diperusahaan tempat bekerja, membantu mempertahankan

karyawan terbaik, karyawan loyal terhadap perusahaan atau organisasi serta dapat membantu pencapaian target perusahaan (Attridge, 2009)

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti bermaksud untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu, Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan PT. Bakrie Sumatra Kisaran”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian fenomena yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka dapat disimpulkan identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Masih kurangnya kinerja pegawai akan tugasnya masing-masing, hal ini ditandai pegawai berulang kali menanyakan bagaimana proses penyelesaian tugas tersebut kepada atasannya sehingga tugas tersebut tidak selesai tepat pada waktunya.
2. Lingkungan kerja yang belum tertata rapi dan fasilitas ruang kerja yang belum mendukung seperti masih adanya benda-benda berada diatas meja serta masih adanya dokumen yang belum disimpan pada lemari file dikarenakan kurangnya ketersediaan lemari file yang memadai.
3. Masih terlihat ketidakseriusan karyawan dalam bekerja merupakan manifestasi dari permasalahan karakteristik individu yang menyebabkan produktivitas kerja menurun, adanya ketidakpuasan kerja, kurangnya motivasi, hilangnya gairah kerja (burnout).
4. Karyawan merasa pekerjaan yang dilakukannya cenderung monoton sehingga terkadang kurang antusias; kurang memiliki semangat yang

tinggi ketika bekerja; dann merasakan kurangnya tantangan dalam pekerjaan sehingga memiliki passion yang rendah ketika bekerja.

1.3 Batasan Masalah

Permasalahan ini dibatasi pada lingkungan kerja, karakteristik individu dan kinerja pegawai pada PT. Bakrie Sumatra Kisaran. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan kantor PT. Bakrie Sumatra Kisaran Tbk. tidak termasuk harian lepas di perkebunan.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada PT. Bakrie Sumatra Kisaran Tbk.?
2. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pada PT. Bakrie Sumatra Kisaran Tbk.?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap keterikatan kerja pada PT. Bakrie Sumatra Kisaran Tbk.?
4. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap keterikatan kerja pada PT. Bakrie Sumatra Kisaran Tbk.?
5. Apakah keterikatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada PT. Bakrie Sumatra Kisaran Tbk.?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui keterikatan kerja pada PT. Bakrie Sumatra Kisaran Tbk.?
7. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja melalui keterikatan kerja pada PT. Bakrie Sumatra Kisaran Tbk.?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dari hasil penelitian yang dilakukan pada adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT. Bakrie Sumatra Kisaran Tbk.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pada PT. Bakrie Sumatra Kisaran Tbk.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap keterikatan kerja pada PT. Bakrie Sumatra Kisaran Tbk.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap keterikatan kerja pada PT. Bakrie Sumatra Kisaran Tbk.?
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja pada PT. Bakrie Sumatra Kisaran Tbk.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui keterikatan kerja pada PT. Bakrie Sumatra Kisaran Tbk.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja melalui keterikatan kerja pada PT. Bakrie Sumatra Kisaran Tbk.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari hasil penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, serta juga diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari di bangku perkuliahan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan penulis tentang pengaruh lingkungan kerja, karakteristik individu dan keterikatan kerja terhadap kinerja pegawai

b. Bagi Perusahaan

Referensi bagi PT. Bakrie Sumatra Kisaran Tbk dan Organisasi lainnya. Khususnya dalam penerapan lingkungan kerja, karakteristik individu dan keterikatan kerja sebagai bahan masukan bagi perusahaan untuk lebih ditingkatkan agar menciptakan perusahaan yang lebih baik lagi.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi pihak lain diharapkan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Uraian Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari bahasa Inggris *performance* yang artinya performa. Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2014).

Secara garis besar, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut (Tika, 2017) seseorang akan selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang adil. Penilaian kinerja perlu dilakukan subjektif karena akan memotivasi karyawan dalam melakukan kegiatannya. Di samping itu, penilaian kinerja dapat memberikan informasi untuk kepentingan pemberian gaji, promosi dan Lingkungan Kerja terhadap perilaku karyawan. Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal.

Menurut (Tika, 2017) kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing jenis pekerjaan mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya.

Makin rumit jenis pekerjaan, maka *Standard Operating Procedure* (SOP) yang ditetapkan akan menjadi syarat mutlak yang harus dipatuhi. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu (Robbins, 2014):

- 1) Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu

tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut (Wirawan, 2014) secara umum dimensi kinerja dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu :

- 1) Hasil kerja. Hasil kerja adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya.
- 2) Perilaku kerja. Perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Perilaku kerja dicantumkan dalam standar kinerja, prosedur kerja, kode etik dan peraturan organisasi.
- 3) Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan adalah sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dimensi kinerja karyawan diatas yang akan menyidik faktor-faktor yang disangka dan kemudian diyakini menjadi komponen dari kontrak yang akan diteliti. Setelah menentukan dimensi kinerja, selanjutnya menentukan indikator yang sesuai dengan keadaan objek penelitian.

Sebagai organisasi yang melayani masyarakat, kepuasan konsumen tentu harus diutamakan. Kepuasan konsumen adalah tingkat perasaan konsumen setelah membandingkan antara apa yang dia terima dan harapannya. Kepuasan konsumen merupakan perasaan senang/kecewa seseorang sebagai hasil dari perbandingan antara prestasi/produk yang dirasakan dari yang diharapkan.

2.1.1.2 Jenis Kinerja

Menurut (Prawirosentono, 2012) mengemukakan bahwa dalam suatu organisasi dikenal ada 3 jenis kinerja yang dapat dibedakan, yaitu sebagai berikut:

1) Kinerja administratif (*administrative performance*)

Kinerja ini berkaitan dengan administrasi organisasi, termasuk didalamnya struktur administratif yang mengatur hubungan otoritas wewenang dan tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan. Selain itu, berkaitan dengan kinerja mekanisme aliran informasi antar unit kerja dalam organisasi.

2) Kinerja operasi (*operation performance*)

Kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan oleh perusahaan, seperti modal, bahan baku, teknologi, dan sebagainya, yaitu seberapa penggunaan tersebut secara maksimal untuk mencapai keuntungan atau visi dan misi perusahaan.

3) Kinerja strategi (*strategic performance*)

Kinerja ini berkaitan atas kinerja perusahaan, dievaluasi ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan, khususnya secara strategi perusahaan dalam menjalankan visi dan misinya.

Menurut (Wibowo, 2014), dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan untuk berprestasi :
 - a) Target kerja
 - b) Kualitas kerja
 - c) Tanggung jawab
 - d) Resiko
- 2) Kebutuhan memperluas pergaulan

- a) Komunikasi
- b) Persahabatan
- 3) Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan
 - a) Pemimpin
 - b) Duta perusahaan

2.1.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut (Mahmudi, 2015) ada beberapa faktor faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah:

- 1) Faktor personal/individu,
- 2) Faktor kepemimpinan,
- 3) Faktor tim, faktor sistem,
- 4) Faktor kontekstual (situasional).

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2014) menyatakan bahwa Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting yaitu:

- 1) Kemampuan dan minat seorang pekerja,
- 2) Kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas
- 3) Peran serta tingkat motivasi pekerja. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Pendapat lain disampaikan (Wirawan, 2014), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

- 1) Faktor internal pegawai, yaitu segala perwatakan yang dimiliki pegawai, dan berpengaruh dalam pelaksanaan tugas pegawai terhadap pekerjaannya.

- 2) Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu bentuk sumbangsih organisasi dalam mendukung pegawai melaksanakan tugas pekerjaannya, dengan bantuan positif dari organisasi menjadikan pegawai memiliki kinerja yang memuaskan.
- 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu segala kondisi lingkungan sekitar, yang tidak berasal dari rencana dasar organisasi, yang mampu mempengaruhi kehidupan keseharian pegawai, hingga berdampak pada kinerja mereka.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Tika, 2017) sebagai berikut:

- 1) Efektifitas dan Efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa di capai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

- 2) Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seseorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh.

3) Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4) Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Berdasarkan faktor faktor yang mempengaruhi kinerja dapat disimpulkan bahwa efektifitas dan efisiensi sangat penting didalam perusahaan karena untuk menunjang terjalannya pekerjaan yang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan, otoritas didalam perusahaan sangat penting karena merupakan wewenang yang harus dipatuhi, disiplin merupakan hal penting untuk diterapkan dalam perusahaan, inisiatif dalam sebuah perusahaan penting sebagai bukti bahwa karyawan mampu bekerja dengan baik dan sesuai kemampuan.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut (Affandi, 2018) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1) Kuantitas hasil kerja

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

2) Kualitas hasil kerja

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

3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas

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

4) Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .

5) Inisiatif

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

6) Ketelitian

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

7) Kepemimpinan

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

8) Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9) Kreativitas

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

Menurut (Wibowo, 2014) terdapat tujuh indikator kinerja:

1) Tujuan

Tujuan menunjukkan ke arah mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2) Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3) Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4) Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan.

7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia.

Dari beberapa pengukuran kinerja di atas, maka kinerja membuat karyawan mengetahui tentang hasil dan produktivitasnya hal tersebut yang berguna sebagai bahan pertimbangan yang baik dalam menentukan pengambilan keputusan dalam hal promosi jabatan dan membantu pihak manajemen mengenai pemberian bonus, kenaikan upah, pemindahan maupun pemutusan hubungan kerja.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau tidak, apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal dan nyaman. Kesesuaian

lingkungan kerja dapat dilihat dari jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Adapun menurut (Sutrisno, 2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Menurut (Sunyoto, 2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas bekerja.

Sedangkan menurut (Simanjuntak, 2021) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah kondisi ruangan kerja yang nyaman dan sehat, sangat mempengaruhi kesegaran dan semangat kerja karyawan.

Berdasarkan dari terori diatas maka dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kondisi ruang kerja yang nyaman dan sehat serta menyangkut bagian komponn yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas kerja yang nantinya akan mempengaruhi kesegaran dan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

2.1.2.2 Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang dapat menimbulkan resiko kerja berupa kecelakaan atau penyakit kerja dan demikian mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan jabatannya. Dengan kata lain, lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja seseorang.

Menurut (Sedarmayanti, 2019) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja sebagai berikut:

- 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja
- 2) Temperatur/suhu udara di tempat kerja
- 3) Kelembaban di tempat kerja
- 4) Sirkulasi udara di tempat kerja
- 5) Kebisingan di tempat kerja
- 6) Getaran mekanis di tempat kerja
- 7) Bau tidak sedap di tempat kerja
- 8) Tata warna di tempat kerja
- 9) Dekorasi di tempat kerja
- 10) Musik di tempat kerja
- 11) Keamanan di tempat kerja

Berikut penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja diatas:

- 1) Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

- 2) Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang

sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3) Kelembaban di Tempat Kerja

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

4) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak nafas, dan tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.

5) Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh

telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga kinerja meningkat.

6) Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ketubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Besarnya getaran ditentukan oleh intensitas(meter/detik) dan frekuensi getarnya(getaran/detik). Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tiak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya.

7) Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauanyang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8) Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9) Dekorasi di Tempat Kerja

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

10) Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11) Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu di wujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengamanan (SATPAM).

Menurut (Nitisemito, 2014) hal – hal yang dapat mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja yang dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut :

1) Warna

Untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai warna merupakan salah satu faktor yang penting, khususnya warna yang dapat mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Kegembiraan dan ketenangan karyawan dalam bekerja akan senantiasa terpelihara ketika ruangan atau lingkungan kerja memakai warna dinding dan alat-alat yang tepat.

2) Kebersihan Lingkungan Kerja

Secara tidak langsung Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Karyawan akan lebih merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya apabila lingkungan kerja dapat terjaga kebersihannya.

3) Penerangan

Penerangan yang dimaksud bukan hanya penerangan yang bersumber dari lampu atau listrik pada malam hari saja. Akan tetapi juga penerangan dari sinar matahari pada siang hari.

4) Pertukaran Udara

Kesegaran fisik karyawan akan meningkat ketika ruangan cukup memberikan pertukaran udara. Kesehatan karyawan akan lebih terjamin apabila ruangan cukup dengan adanya ventilasi.

5) Jaminan Terhadap Keamanan.

Adanya jaminan keamanan terhadap karyawan cukup memberikan ketenangan pegawai dalam bekerja.

6) Kebisingan

Konsentrasi karyawan akan terganggu apabila lingkungan kerja sangat bising.

7) Tata Ruang

Penataan ruangan yang baik akan lebih mendorong terciptanya kenyamanan karyawan dalam bekerja.

2.1.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Sunyoto, 2014) mengemukakan beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan organisasi, yaitu:

- 1) Hubungan Karyawan
- 2) Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja
- 3) Peraturan Kerja
- 4) Penerangan
- 5) Sirkulasi Udara
- 6) Keamanan

Berikut penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja diatas:

1) Hubungan Karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Sedangkan hubungan sebagai kelompok, maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok.

2) Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan menimbulkan pengaruh yang kurang baik, yaitu adanya ketidak tenangan dalam bekerja.

Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan itu dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3) Peraturan Kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti. Disamping itu, karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.

4) Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari. Jika suatu ruangan memerlukan penerangan lampu, maka ada dua hal yang harus diperhatikan, yaitu biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap karyawan yang sedang bekerja.

5) Sirkulasi Udara

Untuk sirkulasi udara atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan yakni pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas. Bagi

perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepegapan masih dirasakan, dapat mengusahakan pengaturan suhu udara.

6) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimaksudkan ke dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

Menurut (Robbins, 2014) indikator-indikator yang terdapat di lingkungan kerja, yaitu :

1) Suhu Udara

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu. Manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

2) Kebisingan

Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai. Kriteria pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.

3) Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibanding yang lebih muda.

4) Mutu Udara

Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah dan depresi.

5) Keamanan di tempat kerja.

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor kewanamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM) serta mendirikan pos keamanan setempat.

2.1.3 Karakteristik Individu

2.1.3.1 Pengertian Karakteristik Individu

Karakteristik individu adalah karakter-karakter yang dimiliki oleh setiap orang yang berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya. Sumber daya

yang terpenting dalam organisasi sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya, (Siagian, 2016)

Karakteristik individu adalah ciri khas atau sifat khusus yang dimiliki karyawan yang dapat menjadikan dirinya memiliki kemampuan yang berbeda dengan karyawan yang lainnya untuk mempertahankan dan memperbaiki kinerjanya.

Setiap manusia memiliki karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Berikut ini beberapa pendapat mengenai karakteristik individu. (Mathis & Jackson, 2018) menyatakan bahwa karakteristik personal (individu) mencakup usia, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, suku bangsa, dan kepribadian.

Menurut (Robbins & Judge, 2017) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mudah didefinisikan dan tersedia, data yang dapat diperoleh sebagian besar dari informasi yang tersedia dalam berkas personalia seseorang pegawai mengemukakan karakteristik individu meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan dan masa kerja dalam organisasi.

Menurut (Siagian, 2016) menyatakan bahwa karakteristik biografikal (individu) dapat dilihat dari umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan dan masa kerja. Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (Alwisol, 2012) yang dimaksud dengan karakteristik adalah ciri atau sifat yang 16 berkemampuan untuk.1.3.3 memperbaiki kualitas hidup. Sedangkan individu adalah perorangan; orang seorang.

2.1.3.2 Dimensi Dalam Karakteristik Individu

Karakteristik individu mencakup sejumlah sifat dasar yang melekat pada individu tertentu. Menurut (Rahman, 2018) karakteristik individu mencakup sifat-sifat berupa kemampuan dan keterampilan; latar belakang keluarga, sosial, dan pengalaman, umur, bangsa, jenis kelamin dan lainnya yang mencerminkan sifat demografis tertentu; serta karakteristik psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Lanjutnya, cakupan sifat-sifat tersebut membentuk suatu nuansa budaya tertentu yang menandai ciri dasar bagi suatu organisasi tertentu pula.

Menurut (Engel & Gibson, 2017) variabel yang melekat pada individu dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) yaitu:

1. Kemampuan dan keterampilan baik mental maupun fisik.
2. Demografis meliputi umur, asal-usul, jenis kelamin.
3. Latar belakang yaitu keluarga, tingkat sosial dan pengalaman serta variabel psikologis individu yang meliputi persepsi, sikap dan kepribadian, belajar, dan motivasi.

Menurut (Kurniawati, 2017) karakteristik individual meliputi sebagai berikut:

1. Kepribadian

Kepribadian dapat didefinisikan sebagai keseluruhan cara bagaimana individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.

2. Persepsi

Persepsi pada hakikatnya adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang di dalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan, dan penciuman.

3. Sikap

Sikap adalah tanggapan (response) yang mengandung komponen-komponen kognitif, afektif, dan konaktif yang dilakukan oleh seseorang terhadap sesuatu obyek atau stimulasi dari lingkungan.

2.1.3.3 Faktor Faktor Karakteristik Individu

Menurut (Robbins & Judge, 2017) terdapat beberapa faktor faktor karakteristik individu adalah sebagai berikut:

1. Usia

Hubungan kinerja dengan umur sangat erat kaitannya, alasannya adalah adanya keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia. Pada karyawan yang berumur tua juga dianggap kurang luwes dan menolak teknologi baru. Namun di lain pihak ada sejumlah kualitas positif yang ada pada karyawan yang lebih tua, meliputi pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap mutu, karyawan yang lebih muda cenderung mempunyai fisik yang kuat, sehingga diharapkan dapat bekerja keras.

2. Jenis Kelamin

Manusia dibedakan berdasarkan jenis kelaminnya, yaitu pria dan wanita. Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosialibitas atau kemampuan belajar.

3. Status Perkawinan

Seseorang yang telah menikah merasa lebih mantap dengan pekerjaannya, hal ini dikarenakan bahwa mereka melihat sebagai jaminan untuk masa depannya. Karyawan yang telah menikah memiliki tanggungan yang lebih besar dibanding karyawan yang belum menikah. Sehingga dapat dikatakan status pernikahan dapat memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan.

4. Jumlah Tanggungan

Semakin banyak jumlah tanggungan seorang karyawan maka akan semakin besar tingkat ketergantungan terhadap perusahaan. Seorang yang memiliki tanggungan akan merasa bahwa pekerjaan mereka sangat berharga dan menjadi penting, karena penghasilan yang diperoleh dari pekerjaan tersebut akan digunakan untuk menghidupi anggota keluarga yang menjadi tanggungan. Mengakibatkan kemungkinan tingkat peputaran karyawan menjadi berkurang dan karyawan akan berusaha mempertahankan atau meningkatkan produktivitas kerjanya

5. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja yang lama akan membuat pegawai lebih merasa betah dalam organisasi, disebabkan karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai nyaman dengan pekerjaannya dan karena adanya kebijakan instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua. Faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan dan hasil.

Menurut (Mathis & Jackson, 2018) ada empat karakteristik individu yang mempengaruhi bagaimana orang-orang dapat berprestasi:

1. Minat, orang cenderung mengejar karir yang mereka yakini cocok dengan minat mereka.
2. Jati diri, karir merupakan perpanjangan dari jati diri seseorang juga hal yang membentuk jati diri.
3. Kepribadian, faktor ini mencakup orientasi pribadi karyawan (sebagai contoh karyawan bersifat reliatis, menyenangkan dan artistik) dan kebutuhan individual, latihan, kekuasaan dan kebutuhan prestis.

2.1.3.4 Indikator Karakteristik Individu

Menurut (Subyantoro, 2019) indikator karakteristik individu terdiri atas:

1. Kemampuan (ability)
Adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan tugas dalam suatu pekerjaan
2. Nilai (value)
Nilai seorang individu didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.
3. Sikap (attitude) Sikap adalah pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap objek, individu atau peristiwa.
4. Minat (interest) Adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi tertentu.

Indikator individual characteristics (Kreitner. & Kinicki, 2015) yang sesuai dengan lokasi penelitian penulis yaitu:

1. Kepribadian

Kepribadian digunakan untuk mengukur bagaimana kepribadian Kepala Kampung sebagai pemimpin didalam kehidupan masyarakat Kampung Negeri Besar.

2. Sikap

Sikap digunakan untuk mengukur bagaimana sikap kepala kampung selama memimpin dan melayani masyarakat

3. Kemampuan

Kemampuan digunakan untuk mengukur bagaimana kapasitas Kepala Kampung Negeri Besar dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan kampung.

4. Kepercayaan

Indikator kepercayaan digunakan untuk mengukur bagaimana Kepala Kampung Negeri Besar dalam menjaga kepercayaan yang telah diberikan oleh masyarakat.

5. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja digunakan untuk mengukur seberapa tinggi dan lamanya pengalaman kerja yang telah dimiliki Kepala Kampung Negeri Besar selama menjadi abdi masyarakat

2.1.4. Keterikatan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Keterikatan Kerja

Keterikatan Kerja melibatkan seorang pekerja yang secara penuh terlibat dalam pekerjaannya, sehingga orang tersebut mempunyai tanggungjawab yang besar terhadap pekerjaannya. Namun, maksud dari konsep Keterikatan Kerja bukan hanya bertanggung jawab pada pekerjaannya saja, melainkan juga

mengutamakan pekerjaan, bekerja dengan sungguh-sungguh, menyelesaikan pekerjaan dengan tidak menunda-nunda, serta menggunakan jam kerja sebagaimana mestinya. Keterikatan Kerja merupakan antusiasme karyawan dalam bekerja, yang terjadi karena karyawan mengarahkan energinya untuk bekerja, yang selaras dengan prioritas strategic perusahaan. Antusiasme ini terbentuk karena karyawan merasa engage (feel engaged) sehingga berpotensi untuk menampilkan perilaku yang engaged. Perilaku yang engage memberikan dampak positif bagi organisasi yaitu peningkatan revenue

Menurut (White, 2011) Keterikatan Kerja adalah komitmen emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi

Menurut (Handoyo, 2017) secara umum Keterikatan Kerja dapat didefinisikan sebagai tingkat komitmen dan keterikatan karyawan yang dimiliki terhadap organisasi dan nilai-nilai yang diterapkan dalam organisasi. Sedangkan menurut (Gallup, 2013) Keterikatan Kerja adalah ikatan kerja yang melibatkan karyawan secara penuh dan mau benar-benar terikat dalam suatu organisasi. Ikatan kerja melibatkan karyawan secara penuh atau keseluruhan, baik secara kognitif, atau secara emosi terlibat, karena dalam Keterikatan Kerja dua hal tersebut secara penuh dilibatkan untuk membentuk hubungan yang penuh arti.

Menurut (Schaufeli, 2021) bahwa Keterikatan Kerja adalah “suatu keadaan pikiran yang positif, memuaskan, terkait pekerjaan yang dicirikan oleh semangat, dedikasi, dan penyerapan, di mana semangat mengacu pada tingkat

energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja, kemauan untuk menginvestasikan upaya dalam pekerjaan seseorang, dan ketekunan bahkan dalam pekerjaan. menghadapi kesulitan; dedikasi mengacu pada keterlibatan yang kuat dalam pekerjaan seseorang, dan mengalami rasa penting, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan; dan penyerapan mengacu pada konsentrasi penuh dan asyik dengan pekerjaan seseorang, di mana waktu berlalu dengan cepat dan seseorang mengalami kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaan”

Menurut (Robbins & Judge, 2017) memberikan definisi Keterikatan Kerjayaitu dimana seorang karyawan dikatakan memiliki Keterikatan Kerjadalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi. Dengan demikian seorang karyawan akan merasa memiliki dan terikat dengan perusahaan tersebut sehingga dapat melakukan hal-hal positif untuk perkembangan perusahaan.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Keterikatan Kerja adalah atau keterlibatan karyawan ialah kesediaan seseorang bekerja lebih untuk perusahaan demi tercapainya visi misi perusahaan yaitu melalui karyawan harus berkontribusi lebih kepada perusahaannya. Karyawan yang memiliki sikap memiliki atas perusahaan akan cenderung melakukan hal-hal positif dan selalu menjaga nama baik perusahaannya demi ketercapaian tujuan perusahaan.

2.1.4.2. Aspek Aspek Keterikatan Kerja

Menurut (Lockwood, 2007) bahwa ada 3 aspek *Keterikatan Kerja* yaitu :

1. Membicarakan hal-hal positif mengenai organisasi pada rekannya dan mereferensikan organisasi tersebut pada karyawan dan pelanggan potensial.
2. Memiliki keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi tersebut, meskipun terdapat kesempatan untuk bekerja di tempat lain
3. Memberikan upaya dan menunjukkan perilaku yang keras untuk berkontribusi dalam kesuksesan bisnis perusahaan

Menurut (Macey & Schneider, 2008) *Keterikatan Kerja* Memiliki tiga

aspek, yaitu:

1. *Trait Engagement* yaitu pandangan positif mengenai kehidupan dan pekerjaan. Meliputi kepribadian yang proaktif, kepribadian yang dinamis, mempunyai sifat dan afeksi yang positif, dan mempunyai sifat yang berhati-hati.
2. *State Engagement* yaitu perasaan memiliki energi. Meliputi kepuasan (afektif), keterlibatan, komitmen, dan pemberdayaan.
3. *Behavioral Engagement* yaitu perilaku melebihi tugas yang dibebankan atau disebut perilaku peran ekstra. Meliputi perilaku sukarela, perilaku proaktif atau inisiatif personal, ekspansi peran dan adaptif.

2.1.4.3. Faktor Faktor Keterikatan Kerja

Menurut (Marciano, 2010) ada 7 faktor yang mendorong terjadinya *Work Engagement*, yaitu:

1. *Recognition* (pengakuan)

Karyawan merasa kontribusi mereka diketahui dan diapresiasi, pemberian reward diberikan berdasarkan kinerja dan para atasan secara regular mengakui anggota tim berhak mendapatkannya.

2. *Empowerment* (pemberdayaan)

Para atasan menyediakan peralatan kerja, sumber daya dan pelatihan yang dibutuhkan karyawan untuk sukses dalam pekerjaan, memberikan otonomi dan didorong untuk mengambil resiko.

3. *Supportive feedback* (umpan balik yang mendukung)

Berarti para atasan memberikan feedback yang spesifik pada waktunya dalam suatu media yang mendukung, tulus, dan konstruktif, bukan untuk membuat malu atau menghukum.

4. *Partnering* (kemitraan),

Karyawan diperlakukan sebagai mitra bisnis dan secara aktif berkolaborasi dalam pengambilan keputusan bisnis, menerima informasi keuangan, mendapatkan keleluasaan dalam pengambilan keputusan, atasan bertindak sebagai pendorong untuk pengembangan dan pertumbuhan karyawan.

5. *Expectations* (harapan),

Dimana para atasan menjamin bahwa sasaran, tujuan dan prioritas bisnis secara jelas ditetapkan dan dikomunikasikan, karyawan mengetahui standar kinerja mereka yang dievaluasi dengan bertanggung jawab.

6. *Considerations* (perhatian)

Dimana para atasan, manajer dan anggota tim menunjukkan rasa tenggang, kepedulian dan perhatian satu sama lain, para atasan secara aktif berusaha

memahami pendapat dan perhatian karyawan dan memahami serta mendukung saat karyawan mengalami permasalahan pribadi.

7. *Trust* (rasa percaya), dimana para atasan menunjukkan kepercayaan dan yakin dengan skill dan kemampuan karyawan, sebaliknya karyawan percaya bahwa atasan mereka akan bekerja dengan tepat melalui mereka, para atasan memenuhi janji dan komitmen mereka sehingga karyawan mempercayai para atasan.

Menurut (Saks, 2006) *Keterikatan Kerjadapat* dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. *Job Characteristics*

Kebermaknaan psikologis dapat dicapai dari karakteristik tugas yang memberikan pekerjaan yang menantang, bervariasi, menggunakan keterampilan yang berbeda, pertimbangan pribadi, dan kesempatan untuk memberikan kontribusi. Pekerjaan yang memiliki karakteristik pekerjaan tinggi, maka dapat mendorong karyawan lebih memaknai pekerjaan atau menjadi lebih engaged.

2. *Reward and Recognition*

Kurangnya *reward dan recognition* dapat mendorong terjadinya burnout dan disengagement. Saat karyawan menerima reward dan recognition dari organisasi, mereka akan memiliki rasa kewajiban untuk merespon dengan tingkat engagement yang lebih tinggi.

3. *Perceived Organizational & Supervisor Support*

Hubungan yang didasari dukungan dan rasa saling percaya dari atasan, serta organisasi, dapat menciptakan rasa aman secara psikologis. *Perceived organizational support* mengarah pada kepercayaan bahwa organisasi akan

menghargai kontribusi dan peduli pada kesejahteraan karyawan. Ketika karyawan percaya bahwa organisasi peduli pada mereka, maka karyawan akan lebih engaged. Perceived supervisor support juga dianggap sama pentingnya dengan perceived organizational support.

4. *Distributive & Procedural Justice*

Persepsi keadilan berkaitan dengan hasil organisasi, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, OCB, withdrawal, dan performansi. Ketika karyawan memiliki persepsi yang tinggi tentang keadilan organisasi, maka mereka akan terikat terhadap perusahaan. Disisi lain, persepsi yang rendah terhadap keadilan akan menyebabkan karyawan melakukan *withdrawal* dan *disengaged*

2.1.4.4. Indikator Keterikatan Kerja

Menurut (Lewiuci, 2016) mengatakan bahwa *Keterikatan Kerja* dapat diukur dengan indikator sebagai berikut :

1) Vigor (Semangat)

Vigor merupakan keterikatan karyawan yang diperlihatkan melalui kekuatan fisik dan mentalnya ketika melakukan pekerjaan. Vigor ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, energi yang optimal, keberanian untuk melakukan usaha sekuat tenaga, keinginan, kemauan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh di dalam pekerjaan sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal dalam setiap pekerjaan yang diberikan, tetap gigih, tidak mudah menyerah, semangat dan terus bertahan dalam menghadapi kesulitan.

2) Dedication (Dedikasi)

Dedication merupakan keterikatan karyawan secara emosional terhadap pekerjaannya. Dedication menggambarkan perasaan antusias karyawan di dalam bekerja, bangga dengan pekerjaan yang dilakukan dan perusahaan tempatnya bekerja, tetap terinspirasi dan tetap tekun sampai akhir pada perusahaan tanpa merasa terancam dengan tantangan yang dihadapi. Orang-orang yang memiliki skor dedication yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan mereka karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang. Mereka biasanya merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaan dan organisasi mereka. Sedangkan skor rendah pada dedication berarti tidak mengidentifikasi diri dengan pekerjaan karena mereka tidak memiliki pengalaman bermakna, menginspirasi atau menantang, terlebih lagi mereka merasa tidak antusias dan bangga terhadap pekerjaan dan organisasi mereka.

3) Absorption (Penghayatan)

Absorption merupakan keterikatan karyawan yang digambarkan dengan perilaku pegawai yang memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaannya. Absorption menggambarkan keadaan karyawan yang merasa senang dirinya terbenam secara total, berkonsentrasi tinggi, dan serius dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut (Albrecht, 2014) terdapat beberapa dimensi yaitu

- 1) Kepemimpinan dan Nilai-nilai
- 2) Penghargaan dan Kompensasi
- 3) Pengembangan dan Peluang Masa Depan

- 4) Keseimbangan Kerja
- 5) Kualitas Pekerjaan
- 6) Lingkungan Pekerjaan

2.2 Kerangka Konseptual

Setiap penelitian memerlukan kejelasan titik tolak atau landasan berfikir dalam memecahkan atau menyoroti masalahnya. Untuk itu, perlu disusun sebuah kerangka teori yang memuat pikiran yang menggambarkan dari sudut mana penelitian akan disoroti (Rusiadi, 2014).

2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Kerja terhadap Kinerja

Lingkungan kerja yang baik, tenang dan nyaman akan menimbulkan kepuasan tersendiri bagi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Menurut (Sutrisno, 2018) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu, pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Tanjung, 2018) menyimpulkan ”terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.” Yang berarti jika Lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat.

Dari uraian diatas dapat diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika disiplin kerja ditingkatkan satu satuan dalam variabel disiplin kerja maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Hasil penelitian (Siswadi, 2015), (Afazis & Handayani, 2020), (Farisi & Lesmana, 2021), (Farisi & Utari), (Tanjung, 2018), (Khair & Siagian, 2018), (Handayani & Daulay, 2021), (Handayani, 2017), (Iskandar & Yusnandar, 2021), (Elizar & Tanjung, 2018), (Rasyid & Tanjung, 2020), (Siahaan & Bahri, 2019), (Andriany, 2019), (Farisi & Fani, 2019); (Yusnandar, 2019) dan (Saripuddin, 2017), (Nabawi, 2019), (Tanjung, 2018) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja

Menurut (Subyantoro, 2019), setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kinerja satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama.

Perbedaan individu dari sisi kemampuan, nilai, sikap dan minat yang merupakan sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide- ide tertentu akan meningkatkan kinerja individu tersebut. Adanya keragaman dari setiap individu baik dari sisi kemampuan, nilai yang didapat dari pekerjaan, sikap dan minat yang tinggi dapat mendorong rasa nyaman saat bekerja dan otomatis membuat waktu kerja efektif dan efisien dan hasil kerja yang baik dari setiap individu terhadap pekerjaannya.

Karakteristik pekerjaan menentukan kesesuaian orang dengan suatu bidang pekerjaan tertentu dan memungkinkan seseorang untuk lebih berhasil dalam bidang yang ditekuninya. Dengan karakteristik pekerjaan yang sesuai diharapkan karyawan akan semakin berorientasi di bidang pekerjaann dengan perasaan senang dan diperoleh hasil yang memuaskan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Hasil penelitian (Setiawan, 2018), (Khair, et al., 2023) menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Keterikatan Kerja

Lingkungan kerja menurut (Noah, & Steve, 2012) adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan di tempat kerja. Lingkungan kerja fisik didefinisikan oleh Sedarmayanti (2011) sebagai semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sementara (Wursanto, 2013) menyebut lingkungan kerja non fisik sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja, yang meliputi, perasaan aman pegawai, loyalitas pegawai (antara pimpinan dan bawahan, antara bawahan dan pimpinan, antara sesama pegawai setingkat), dan kepuasan kerja pegawai/pemenuhan kebutuhan pegawai.

(Naidoo, P., & Martins, 2014) mengemukakan, suasana pekerjaan lingkungan kerja non fisik, yang penuh dengan persaingan sehat dan saling menghargai, akan meningkatkan employee engagement pada perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh penelitian dari (Kamanja, D. M., Ogolla, D., & Gichunge, 2019) tentang pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap employee engagement, dan menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement.

Hasil penelitian (Risanto & Suryani, 2023), (Moachtadin, 2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap keterikatan kerja

2.2.4 Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Keterikatan Kerja

Menurut (Stoner, 2016) karakteristik individu yaitu minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang ke dalam situasi kerja. karakteristik individu adalah ciri khas yang dimiliki setiap individu yang berupa minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang ke dalam lingkungan kerjanya. Karakteristik individu dapat dilihat dari tiga komponen yaitu minat, sikap dan kebutuhan. Penelitian ini difokuskan pada karakteristik individu yang meliputi minat dan sikap.

Konsep engagement at work atau keterikatan dalam pekerjaan pertamakali dikemukakan oleh Khan tahun (1980) konsep tersebut adalah sebagai berikut : organisasi memanfaatkan anggota sesuai dengan perannya masing-masing; dalam keterikatan, karyawan memberikan dirinya secara fisik, kognitif, dan emosinya melebihi dari peran yang harus ia jalankan. Apabila karyawan memiliki employee engagement artinya mereka memiliki perasaan emosional positif terhadap apa pekerjaan mereka, sadar dengan arti penting pekerjaan mereka, dan sadar bahwa beban pekerjaan mereka masih dapat dikelola

Dengan kata lain tingkat tertinggi dari engagement adalah saat seorang karyawan rela melakukan tindakan lebih dari yang ditugaskan dengan suka rela. Para peneliti menganggap kejadian tersebut sebagai sebuah sikap organisasi yang terdiri dari tiga bagian dimensi vigor, dedication, dan absorption. Vigor diidentikan dengan tingkat keinginan yang besar, energi, dan semangat pantang menyerah dalam menghadapi tantangan. Dedication diidentifikasi dengan merasa organisasi sangat berharga, sehingga menimbulkan antusias dalam bekerja dan memancing terjadinya semangat dalam menghadapi tantangan. Absorption

ditandai dengan adanya fokus secara maksimal terhadap pekerjaan sehingga dapat menyerap banyak informasi dengan cenderung lebih mudah.

Hasil penelitian (Putra & Raharso, 2019) menunjukkan bahwa keterikatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2.5 Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kinerja

Keterikatan kerja ditandai dengan karyawan yang mau terlibat penuh dengan pekerjaannya, komitmen yang tinggi pada pekerjaannya, dan fokus dalam berpikir saat bekerja. Ketika seorang karyawan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi maka mereka akan menyerap dalam pekerjaan mereka dan peran mereka sebagai anggota sebuah organisasi.

Pada penelitian terdahulu oleh (Lewiuci, & Mustamu, 2016), (Jufrizen & Erika, 2021) dapat disimpulkan bahwa work engagement secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin seorang karyawan mau terlibat penuh dalam pekerjaannya dan juga memiliki komitmen yang tinggi pada pekerjaannya maka mereka akan menyerap pekerjaan mereka dengan baik dan menghasilkan kinerja yang sangat baik.

Lingkungan kerja adalah suatu kondisi, situasi dan keadaan kerja yang menimbulkan tenaga kerja memiliki semangat dan moral/gairah kerja yang tinggi, dalam rangka meningkatkan kinerja sesuai dengan yang diharapkan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Fathoni, 2015) Disiplin adalah pelatihan, khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri, kebiasaan-kebiasaan untuk menaati peraturan yang berlaku. (Siagian, 2013) Disiplin dalam arti yang positif yang dikemukakan beberapa ahli berikut ini.

Dengan kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi yang berlaku.

Menurut (Amirullah, 2015) mengemukakan Motivasi adalah Proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan. Tampak sebagai kebutuhan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi, baik karyawan maupun sumber daya lainnya. Di lain pihak dari segi aktif, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi karyawan agar secara produktif berhasil mencapai tujuan.

Kinerja yang tinggi merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan, tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan itu tergantung dari sumberdaya manusia yang ada pada perusahaan itu. Perusahaan yang produktif adalah perusahaan yang memiliki kinerja yang tinggi.

Hasil penelitian (Jufrizen & Erika, 2021) bahwa terdapat Pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan.

2.2.6 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja melalui Keterikatan Kerja

Lingkungan kerja yang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan harus menjadi perhatian bagi perusahaan/organisasi. Lingkungan yang nyaman dapat meningkatkan konsentrasi karyawan dalam bekerja, sehingga produktivitas kerja karyawan juga meningkat dan membantu karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Raziq dan Maulabakhsh (2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang buruk dapat membatasi karyawan dalam memberikan kinerja optimalnya.

Keterikatan karyawan merupakan komitmen emosional karyawan pada perusahaan tempatnya bekerja, komitmen emosional mendeskripsikan bahwa karyawan memiliki kepedulian pada perusahaan. Mereka tidak hanya peduli tentang gaji atau promosi tetapi keseluruhan. (Gallup, 2010) menyatakan supaya sumber daya manusia beroperasi secara optimal, maka perlu adanya keterikatan antara karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja.

Beberapa hasil penelitian terdahulu juga mendukung pengaruh pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan karyawan antara lain penelitian yang dilakukan oleh (Daulay & Respati, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan kerja.

2.2.7 Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja melalui Keterikatan Kerja

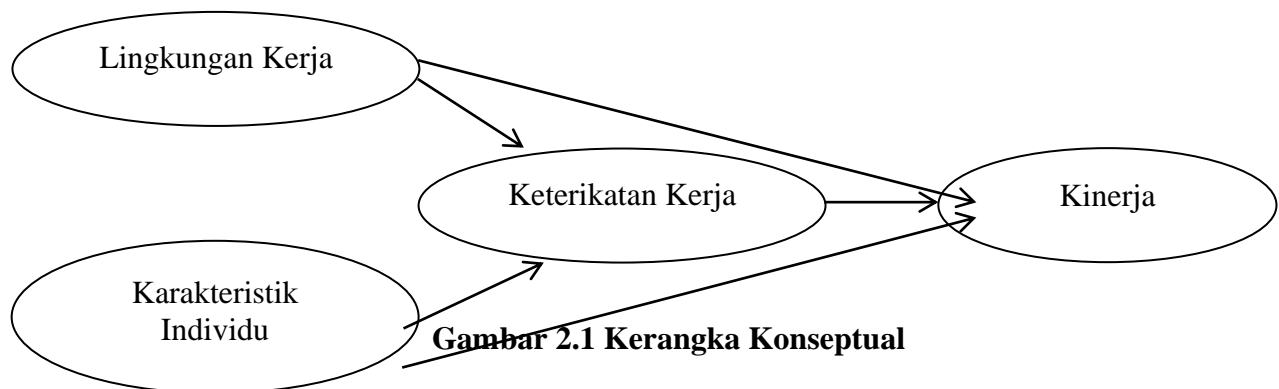
Karakteristik individu adalah ciri khas atau sifat khusus yang dimiliki oleh seorang pegawai yang dapat menjadikan dirinya memiliki kemampuan yang berbeda dengan orang lain untuk mempertahankan dan memperbaiki kerja di dalam organisasinya (Ardian et al., 2010).

Untuk mencapai peningkatan kualitas karyawan secara berkelanjutan, diperlukan faktor pendukung yang berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung. Salah satu faktor pendukung pelaksanaan fungsi manajemen adalah sebuah organisasi, keberadaan dan kelancaran aktivitas pegawai dalam suatu organisasi tersebut. Sistem kepegawaian memberikan pelayanan kepada seluruh personalia yang ada karena pegawai/karyawan merupakan aset penting dalam penyelenggaraan organisasi yang perlu dikelola dengan dengan baik serta dapat pula digunakan alat untuk menilai Kinerja Karyawan

Keterikatan karyawan merupakan tingkat dimana seorang individu merasa terikat, merasa puas, dan merasa antusias terhadap pekerjaan yang mereka lakukan (P. S. Robbins & Judge, 2017). Keterikatan karyawan merupakan payung yang melingkupi berbagai konsekuensi apabila hal tersebut terbangun dalam suatu organisasi, seperti komitmen organisasi, kepuasan dalam pekerjaan, dan variabel-variabel lain yang dapat mendukung organisasi dalam mencapai tujuannya. Secara garis besar dapat dikatakan bahwa ide dalam menciptakan atituf positif karyawan dalam bekerja dan memaksimalkan apa yang karyawan miliki secara bersamaan adalah dengan membuka payung keterikatan kerja karyawan.

Hasil penelitian (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.

Berdasarkan telaah pustaka yang telah dilakukan diatas, maka model pemikiran teoritis yang dikembangkan pada penelitian ini terlihat pada gambar berikut ini :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis atau hipotesa adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya (Rusiadi,

2014). Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis membuat hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada PT. Bakrie Sumatra Kisaran Tbk.
2. Karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pada PT. Bakrie Sumatra Kisaran Tbk.
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap keterikatan kerja pada PT. Bakrie Sumatra Kisaran Tbk.
4. Karakteristik individu berpengaruh terhadap keterikatan kerja pada PT. Bakrie Sumatra Kisaran Tbk.
5. Keterikatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada PT. Bakrie Sumatra Kisaran Tbk.
6. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui keterikatan kerja pada PT. Bakrie Sumatra Kisaran Tbk.
7. Karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja melalui keterikatan kerja pada PT. Bakrie Sumatra Kisaran Tbk.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan penelitian ini adalah penelitian asosiatif dan kuantitatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menganalisis, hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel. Menurut (Sugiyono, 2015) Metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini menjadi definisi operasional adalah:

3.2.1 Kinerja (Y)

Kinerja merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Adapun Indikator Kinerja sebagai berikut:

Tabel 3.1 Indikator Kinerja

NO	Indikator
1	Kuantitas hasil kerja
2	Kualitas hasil kerja
3	Efesiensi dalam melaksanakan tugas
4	Disiplin kerja
5	Inisiatif
6	Ketelitian
7	Kepemimpinan
8	Kejujuran
9	Kreativitas

Sumber: (Affandi, 2018)

3.2.2 Lingkungan Kerja (X_1)

lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kondisi ruang kerja yang nyaman dan sehat serta menyangkut bagian komponn yang sangat penting didalam pegawai melakukan aktivitas kerja yang nantinya akan mempengaruhi kesegaran dan semangat kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan

Tabel 3.3 Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator
1	Hubungan Karyawan
2	Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja
3	Peraturan Kerja
4	Penerangan
5	Sirkulasi Udara
6	Keamanan

Sumber: (Sunyoto, 2014)

3.2.3 Karakteristik Individu (X_2)

Karakteristik individu adalah ciri khas atau sifat khusus yang dimiliki karyawan yang dapat menjadikan dirinya memiliki kemampuan

yang berbeda dengan karyawan yang lainnya untuk mempertahankan dan memperbaiki kinerjanya.

Tabel 3.3 Indikator Karakteristik Individu

NO	Indikator
1	Kepribadian
2	Sikap
3	Kemampuan
4	Kepercayaan
5	Pengalaman Kerja

Sumber: (Kreitner. & Kinicki, 2015)

3.2.4 Keterikatan Kerja (Z)

Keterikatan Kerja adalah ikatan kerja yang melibatkan karyawan secara penuh dan mau benar-benar terikat dalam suatu organisasi. Ikatan kerja melibatkan karyawan secara penuh atau keseluruhan, baik secara kognitif, atau secara emosi terlibat, karena dalam Keterikatan Kerja dua hal tersebut secara penuh dilibatkan untuk membentuk hubungan yang penuh arti.

Tabel 3.4 Indikator Motoivasi

No	Indikator Motivasi
1	Vigor (Semangat)
2	Dedication (Dedikasi)
3	Absorption (Penghayatan)

Sumber: (Lewiuci, 2016)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat

Dalam melakukan penelitian penulis langsung mengadakan penelitian ke tempat objek penelitian yaitu PT. Bakrie Sumatra Kisaran Tbk. Yang beralamat

Jl. Ir. Juanda, Kelurahan Kisaran Timur, Kecamatan Kota Kisaran Timur, Kabupaten Asahan, Sumatra Utara 21222.

3.3.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai awal minggu pertama Mei 2024 minggu hingga akhir September 2024. Untuk rincian pelaksanaan penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.5 Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Mei				Juni				Juli				Agustus				September			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Awal/ Pengajuan Judul	■	■	■	■																
2	Penyusunan Skripsi					■	■	■	■												
3	Bimbingan Skripsi									■	■	■	■								
4	Seminar Skripsi													■	■	■	■				
5	Perbaikan/ Acc Skripsi													■	■	■	■				
6	Pengolahan Data																	■	■	■	■
7	Penyusunan Skripsi																				
8	Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■
9	Sidang Meja Hijau																				■

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2017) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Berdasarkan pernyataan di atas maka yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada Kantor PT. Bakrie Sumatra Kisaran Tbk yang berjumlah 61 orang karyawan

Tabel 3.3
Populasi Karyawan

No	Bagian	Populasi
1	Treasury Office	6
2	Tax Treasury Office	4
3	Budget & Contgroller Office	5
4	General Acoounting Officer	5
5	Warehouse Officer	22
6	Driver Tractor	4
7	Estate Cost Section	5
8	Payrol Section	6
9	Processing Cost Section	4
	Total	61

Sumber: PT. Bakrie Sumatra Kisaran Tbk

3.4.2 Sample

Menurut (Juliandi et al., 2014) Sampel adalah wakil-wakil dari populasi. Dimana peneliti akan menggunakan karyawan PT. Bakrie Sumatra Kisaran Tbk yang berjumlah 61 orang. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel pada PT. Bakrie Sumatra Kisaran Tbk yaitu menggunakan sampel jenuh. Sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel dimana dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yakni 61 orang responden.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

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

3.5.1 Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi menurut (Juliandi et al., 2014b) adalah menyelidiki rekaman-rekaman data yang telah berlalu. Jadi, studi dokumentasi merupakan

metode untuk mencari data tertulis mengenai suatu hal yang diteliti dimana data tersebut dapat digunakan untuk nguji, menafsirkan, dan meramalkan atau membuat kesimpulan.

3.5.2 Angket

Menurut (Juliandi et al., 2014a) Angket adalah pertanyaan/ pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/ persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti . Dalam penelitian ini angket di bagikan secara online atau menggunakan google form kepada pelanggan pos express di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara. Kuesioner ini menggunakan skala likert dan setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi jawaban, yaitu:

Tabel 3.6 Skala Likert

Opsi Jawaban	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (William G. Zikmund & Barry J. Babin, 2013, hal 43)

Dengan sebuah skala likert, responden mengindikasikan sikap mereka dengan menandai seberapa besar mereka setuju atau tidak setuju dengan pernyataan yang terstruktur dengan sangat hati hati. Hasil dari skala menunjukkan sikap responden mulai dari sangat positif sampai pada sangat negative.

3.6 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menganalisa dengan menggunakan Structural Equation Model (SEM) dan pengolahan data dilakukan dengan pendekatan Partial Least Square (PLS) yang memungkinkan penyelesaian permasalahan penelitian dapat

diolah dengan baik. (Ghozali, 2016) menjelaskan bahwa PLS adalah metode analisis yang bersifat soft modeling karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, yang berarti jumlah sampel dapat kecil (dibawah 100 sampel)

Analisis PLS merupakan pengembangan dari analisis jalur (path analysis) dan regresi berganda. Model analisis jalur akan menjelaskan semua variabel laten melalui dua sub model dalam PLS-SEM, yaitu model pengukuran atau outer model dan model struktural atau inner model.

1.6.1 Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pengujian Outer Model menspesifikasi hubungan antar variable dengan indikator indikatornya, atau dapat dikatakan bahwa outer model mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Uji yang dilakukan pada outer model, yaitu sebagai berikut :

Menurut (Ghozali, 2016) *Outer model* atau model pengukuran menggambarkan bagaimana hubungan setiap blok indikator dengan variabel latennya. Outer model digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrumen. Hal ini berguna untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau konsistensi responden dalam menjawab item pertanyaan dalam kuesioner atau instrumen penelitian. Pengukuran yang dilakukan melalui model pengukuran yaitu *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability* (*cronbach's alpha*).

a. *Convergent Validity*

Uji validitas convergent adalah nilai loading factor untuk tiap indikator konstruk. Nilai loading factor merupakan korelasi antara skor item dengan skor konstruk. Nilai loading factor yang biasa digunakan untuk menilai validitas convergent, yaitu diatas 0,7 untuk penelitian confirmatory dan 0,6 – 0,7 untuk penelitian explanatory. Namun, menurut (Chin, 2018) menyatakan bahwa nilai loading factor 0,5 – 0,6 dianggap sudah cukup untuk penelitian tahap awal. Nilai AVE merupakan rata-rata presentase skor varian yang diekstraksi dari seperangkat variabel laten yang diestimasi melalui loading Standarized, hal ini dinyatakan oleh (Jogiyanto, 2016). Indikator dianggap valid ketika indikator tersebut memiliki nilai AVE (average variance extranced) diatas 0,5.

b. *Discriminant Validity*

Validitas ini berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Validitas diskriminan terjadi jika dua instrumen yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi. Nilai ini merupakan nilai cross loading faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar > 0.7 untuk setiap variable dibandingkan dengan nilai loading dengan konstruk yang lain.

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

Selain uji validitas, pengukuran model juga melakukan uji reliabilitas suatu konstruk untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen

dalam mengukur konstruk. Data yang memiliki composite reliability > 0.7 mempunyai reliabilitas yang tinggi. Cronbach Alpha. Uji reliabilitas diperkuat dengan Cronbach Alpha. Nilai diharapkan > 0.7 untuk semua konstruk.

Tabel 3.7 Rule of Thumb Outer Model

Kriteria	Parameter	Rule of Thumb
<i>Convergent Validity</i>	<i>Loading Factor</i>	> 0.70
	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	> 0.50
<i>Discriminant Validity</i>	<i>Cross Loading</i>	> 0.70 untuk setiap variabel
Reliabilitas	<i>Cronbach's Alpha</i>	> 0.70
	<i>Composite Reliability</i>	> 0.70

Sumber: Ghozali dan Latan (2020)

1.6.2 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. *Inner model* merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten.

Tabel 3.8 Rule of Thumb Inner Model

Kriteria	Rule of Thumb
<i>R-square</i>	0.75, 0.50 dan 0.25 menunjukkan model kuat, moderate dan lemah (Hair et al 2011)

Sumber: Ghozali dan Latan (2020)

Pengujian terhadap model struktural (*Inner Model*) dilakukan dengan melihat nilai R-Square yang merupakan uji goodness-fit model. Uji yang kedua adalah melihat signifikansi dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi t statistik pada Algorithm Bootstrapping report - Path Coefficients. Nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel dan signifikansi (t-tabel signifikansi 5% = 1.96)

3.6.2 Pengujian Hipotesis

Menurut (Juliandi et al., 2015) pengujian hipotesis (*hypotesis testing*) mengandung tiga sub analisis, antara lain adalah sebagai berikut:

1. *Direct Effects* (Pengaruh Langsung)

Menurut (Juliandi et al., 2015) analisis *direct effect* bertujuan untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (*eksogen*) terhadap variabel yang dipengaruhi (*endogen*) (Juliandi et al., 2015). Dalam pengujian hipotesis *direct effect* ini terdapat kriteria antara lain sebagai berikut :

- a. Koefisien jalur (*path coefficient*): Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik; dan jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah.
- b. Nilai probabilitas/signifikansi (P- Value): (1) Jika nilai *P-Values* < 0.05 , maka signifikan; dan (2) Jika nilai *P- Values* > 0.05 , maka tidak signifikan.

2. *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Menurut (Juliandi et al., 2015) analisis *indirect effect* bertujuan untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (*eksogen*) terhadap variabel yang dipengaruhi (*endogen*) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*inderct effect*) adalah :

- a. Jika nilai *P-Values* < 0.05 , maka signifikan, artinya variabel mediator (Z/

keterikatan kerja memediasi pengaruh variabel *eksogen* (X1 / Lingkungan Kerja) dan (X2/ Karakteristik Individu) terhadap variable endogen (Y/KInerja). Dengan kata lain pengaruhnya adalah tidak langsung.

- b. Jika nilai *P-Values* > 0.05 , maka tidak signifikan artinya variabel mediator (Z/ Keterikatan kerja) tidak memediasi pengaruh suatu variabel (X1/ Lingkungan Kerja) dan (X2/ Karakteristik Individu) terhadap variabel *endogen* (Y/Kinerja). Sehingga, pengaruhnya adalah langsung. (Juliandi et al., 2015)

1.6.2.1 Total Effect (Pengaruh Total)

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

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini peneliti mengolah data dalam bentuk angket yang terdiri dari 12 pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X1), 10 pernyataan untuk variabel Karakteristik Individu (X2), 14 pernyataan untuk variable Keterikatan Kerja (Z) dan 10 pernyataan untuk variabel Kinerja (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 61 orang responden yaitu Karyawan PT. Bakrie Sumatra Kisaran sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan Likert Summated Rating (LSR).

Tabel. 4.1. Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skala Jawaban
1. Sangat setuju	5
2. Setuju	4
3. Kurang setuju	3
4. Tidak setuju	2
5. Sangat tidak setuju	1

Dan ketentuan di atas berlaku dalam menghitung variabel Lingkungan Kerja (X1), Karakteristik Individu (X2), Keterikatan Kerja (Z) dan Kinerja (Y)

4.1.1.1 Karakteristik Responden

Berikut ini adalah karakteristik responden yang ada pada Karyawan PT. Bakrie Sumatra Kisaran.

1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	34	55,7%
2	Perempuan	27	44,3%
Jumlah		61	100%

Sumber : Data Primer diolah (2024)

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 34 orang (55,7%) sedangkan perempuan sebanyak 27 orang (44,3%) dan. Maka dalam penelitian ini responden didominasi oleh jenis kelamin laki-laki.

2. Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SLTA	16	26,2%
2	Sarjana	45	73,8%
Jumlah		61	100%

3. Data Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	<25 tahun	6	9,8%
2	25-40 tahun	27	44,3%
3	> 40 tahun	28	45,9%
Jumlah		61	100%

Dari data diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini yaitu usia antara <25 tahun sebanyak 6 orang (9.8%), yang memiliki usia 25-40 tahun sebanyak 27 orang (44,3%), yang memiliki usia >40 sebanyak 28 orang (45,9%).

4. Data Responden Berdasarkan Lama Kerja

Tabel 4.5.
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	<1 Tahun	9	14,7%
2	1 - 3 Tahun	14	23,1%
3	4 - 6 Tahun	15	24,6%
	> 6 Tahun	23	37,6%
Jumlah		61	100%

Berdasarkan di atas diketahui bahwa sebagian besar responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu masa kerja < 1 tahun sebanyak 9 orang (14.7%), 1-3 tahun sebanyak 14 orang (23.1%), 4-6 tahun sebanyak 15 orang (24.6%) dan > 6 tahun sebanyak 23 orang (37.6%).

4.1.1.2 Analisis Variabel Penelitian

1. Lingkungan Kerja (X1)

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Lingkungan Kerja yang dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 4.6
Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden
Variabel Lingkungan Kerja

No	Indikator / Butir Pernyataan	Distribusi Tanggapan					F	%
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Saya menjalin hubungan baik dengan karyawan lain	45	14	2	0	0	61	100
2	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja	47	14	0	0	0	61	100
3	Tempat kerja saya tergolong tenang dan tidak bising	51	9	1	0	0	61	100
4	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan kendaraan	52	9	0	0	0	61	100
5	Setiap pegawai harus mematuhi peraturan dalam bekerja	48	10	3	0	0	61	100
6	Perusahaan memberikan sangsi kepada pegawai jika melanggar peraturan	50	9	2	0	0	61	100

7	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai	43	16	2	0	0	61	100
8	Pencahayaan ditempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	33	25	3	0	0	61	100
9	Sirkulasi Udara dalam ruangan kerja sudah memadai	45	10	6	0	0	61	100
10	Temperature udara ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya	39	18	2	2	0	61	100
11	Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman	48	11	2	0	0	61	100
12	Satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman.	37	22	2	0	0	61	100

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju atas semua pernyataan untuk variabel lingkungan kerja, hal ini mengindikasikan bahwa responden mampu bekerja sama dengan rekan kerja, tempat kerja tergolong tenang dan tidak bising, perusahaan memberikan sangsi kepada pegawai jika melanggar peraturan, perusahaan memberikan sangsi kepada pegawai jika melanggar peraturan, perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai, sirkulasi Udara dalam ruangan kerja sudah memadai, temperature udara ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya, keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman, satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman,

2. Karakteristik Individu (X2)

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Karakteristik Individu yang dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 4.7
Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden
Variabel Karakteristik Individu

No	Indikator / Butir Pernyataan	Distribusi Tanggapan					F	%
		SS	S	N	TS	STS		
1	Merasa pekerjaan saya ini sudah sesuai dengan tingkat pendidikan yang saya miliki	51	10	0	0	0	61	100
2	keahlian teknis saya membantu saya dalam melakukan pekerjaan saya sebagai pegawai	47	13	1	0	0	61	100
3	keahlian saya dalam berinteraksi membantu saya dalam melakukan pekerjaan dan mengelola kearsipan dokumen	44	17	0	0	0	61	100
4	keprofesian saya membantu saya setiap kali melakukan tugas	45	15	1	0	0	61	100
5	melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab	46	14	1	0	0	61	100
6	tidak mudah gugup apabila berhadapan dengan hal-hal baru, terlebih metode dan teknologi baru.	46	15	0	0	0	61	100
7	mengambil keputusan saya berdasarkan kepada data-data/informasi, agar tepat dalam pengambilan keputusan	47	14	0	0	0	61	100
8	senang apabila ada karyawan baru yang bergabung kedalam perusahaan	46	14	1	0	0	61	100
9	bekerja sama dengan rekan kerja saya pada saat bekerja	48	13	0	0	0	61	100
10	Suka membantu orang lain	48	13	0	0	0	61	100

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju atas semua pernyataan untuk variabel Karakteristik Individu, hal ini mengindikasikan pekerjaan sudah sesuai dengan tingkat pendidikan yang miliki, keahlian saya dalam berinteraksi membantu dalam melakukan pekerjaan dan mengelola kearsipan dokumen, melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, mengambil keputusan saya berdasarkan kepada data-data/informasi, agar tepat dalam pengambilan keputusan, bekerja sama dengan rekan kerja saya pada

saat bekerja.

3. Keterikatan Kerja (Z)

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Keterikatan Kerja yang dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 4.8
Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden
Variabel Keterikatan Kerja

No	Indikator / Butir Pernyataan	Distribusi Tanggapan					F	%
		SS	S	N	TS	STS		
1	Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin	24	34	3	0	0	61	100
2	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja.	31	27	3	0	0	61	100
3	Pimpinan saya mampu mengambil keputusan dengan cara yang tepat.	28	31	2	0	0	61	100
4	Pimpinan saya bersikap tegas dalam melakukan setiap tugas dan tanggungjawab.	26	31	4	0	0	61	100
5	Saya selalu berhubungan baik sesama rekan kerja	30	26	3	2	0	61	100
6	Saya dan tim selalu kompak dalam mengerjakan pekerjaan	24	33	4	0	0	61	100
7	Saya selalu mendapatkan pelatihan kerja dari perusahaan	31	25	4	1	0	61	100
8	Saya sudah mendapatkan pengembangan karir dari perusahaan.	31	27	3	0	0	61	100
9	Gaji yang diberikan perusahaan cukup memuaskan.	49	12	0	0	0	61	100
10	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada karyawan.	24	28	7	2	0	61	100
11	Peraturan yang dibuat perusahaan sudah cukup jelas dan tegas.	47	13	1	0	0	61	100
12	Saya selalu mematuhi setiap peraturan yang dibuat perusahaan.	50	11	0	0	0	61	100

13	Perusahaan tidak melakukan pemotongan gaji apabila karyawan sakit	48	13	0	0	0	61	100
14	Koperasi yang ada di perusahaan dapat membantu kebutuhan saya.	49	11	1	0	0	61	100

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju atas semua pernyataan untuk variabel Keterikatan Kerja. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan bahwa responden merasa fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja, pimpinan saya bersikap tegas dalam melakukan setiap tugas dan tanggungjawab, saya dan tim selalu kompak dalam mengerjakan pekerjaan, Saya sudah mendapatkan pengembangan karir dari perusahaan, perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada karyawan, perusahaan tidak melakukan pemotongan gaji apabila karyawan sakit dan koperasi yang ada di perusahaan dapat membantu kebutuhan saya.

4. Kinerja (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Kinerja yang dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 4.9
Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden
Variabel Kinerja

No	Indikator / Butir Pernyataan	Distribusi Tanggapan					F	%
		SS	S	N	TS	STS		
1	Saya akan berkerja sesuai dengan banyaknya pekerjaan yang diberikan	50	11	0	0	0	61	100
2	Saya bisa memenuhi standar mutu hasil kerja dari perusahaan.	50	8	2	1	0	61	100
3	Saya akan memanfaatkan waktu kerja sefeisen mungkin	45	16	0	0	0	61	100
4	Saya akan berusaha mematuhi	41	20	0	0	0	61	100

	segala peraturan yang diberikan							
5	Saya akan berinisiatif ketika ada pekerjaan yang mendesak	26	31	4	0	0	61	100
6	Setiap karyawan dituntut untuk bekerja dengan teliti	30	26	3	2	0	61	100
7	Pimpinan menjadi panutan saya dalam bekerja	24	33	4	0	0	61	100
8	Pemimpin bertindak cepat ketika ada permasalahan yang dihadapi	25	4	1	0	0	61	100
9	Karyawan dituntut untuk jujur dalam bekerja	28	28	4	1	0	61	100
10	Saya akan bekerja sesuai dengan kreativitas yang saya miliki	28	29	3	1	0	61	100

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju atas semua pernyataan untuk variabel Kinerja. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan bahwa responden akan berkerja sesuai dengan banyaknya pekerjaan yang diberikan, saya akan memanfaatkan waktu kerja sefeisen mungkin, saya akan berinisiatif ketika ada pekerjaan yang mendesak, pimpinan menjadi panutan saya dalam bekerja, Pemimpin bertindak cepat ketika ada permasalahan yang dihadapi, saya akan bekerja sesuai dengan kreativitas yang saya miliki.

4.2 Analisis Data

Berdasarkan data hasil kuesioner yang telah disajikan maka data kualitatif kuesioner tersebut dijadikan data bentuk kuantitatif berdasarkan kriteria yang sudah ditetapkan sebelumnya. Adapun data kuantitatif tersebut merupakan data mentah dari masing-masing variabel dalam penelitian ini. Dalam bagian ini, data-data yang telah dideskripsikan dari data-data sebelumnya yang merupakan deskripsi data akan dianalisis.

Terdapat dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (outer model), yakni realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*) dan validitas diskriminan (*discriminant validity*). Selanjutnya analisis model struktural (inner model), yakni koefisien determinasi (R-square); F-square; pengujian hipotesis yakni pengaruh langsung (*direct effect*), pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan total effect (Juliandi, 2018). Dalam metode (Partial Least Square) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

4.2.1. Analisis Model Pengukuran/Measurement Model Analysis (Outer Model)

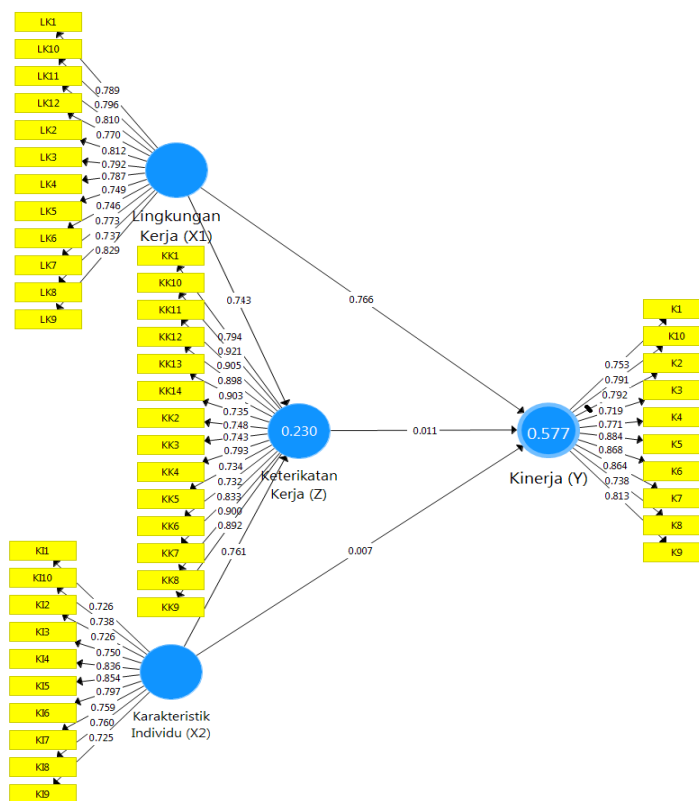
Outer model sering juga disebut (outer relation atau measurement model) yang mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Model pengukuran (outer model) digunakan untuk menilai validitas dan realibilitas model. Cooper dan Schindler (Abdillah & Jogiyanto, 2015 Hal 32) menjelaskan bahwa uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrument penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur dan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pernyataan dalam kuesioner atau instrument penelitian. Analisis model pengukuran measurement model analysis menggunakan 2 pengujian, yaitu : realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*) dan validitas diskriminan (*discriminant validity*).

4.2.1.1 Analisis Outer Model

Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis PLS memerlukan 2 tahap untuk menilai fit model dari sebuah model penelitian (Ghozali). Salah satunya adalah analisis outer model. Analisis outer model digunakan untuk menguji pengukuran yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran yang valid. Ada beberapa indikator dalam analisis outer model, diantaranya convergent validity, discriminant validity, dan composite reliability.

a. Convergent Validity

Convergent validity dari sebuah model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score atau component score dengan construct score pada Loading Factor yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,5 dengan konstruk yang ingin diukur. Berikut adalah gambar hasil kalkulasi model SEM PLS.



Gambar 4.1 Outer Loading

Hasil pengolahan dengan SmartPLS 3.00 dapat dilihat pada gambar 4.1 nilai outer model antara konstruk dengan variabel sudah memenuhi convergent validity karena indikator memiliki nilai validitas diatas 0,3. Pada gambar 4.1 menunjukkan nilai korelasi variabel Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, Keterikatan Kerja dan Kinerja menunjukkan bahwa nilai diatas berada di atas 0,3 sehingga konstruk untuk beberapa variabel ada yang harus tidak ada yang dieleminasi dari model.

Tabel 4.10
Outer Loading

	Karakteristik Individu (X2)	Keterikatan Kerja (Z)	Kinerja (Y)	Lingkungan Kerja (X1)
K1			0.753	
K10			0.791	
K2			0.792	
K3			0.719	
K4			0.771	
K5			0.884	
K6			0.868	
K7			0.864	
K8			0.738	
K9			0.813	
KI1	0.726			
KI10	0.738			
KI2	0.726			
KI3	0.750			
KI4	0.836			
KI5	0.854			
KI6	0.797			
KI7	0.759			
KI8	0.760			
KI9	0.725			
KK1		0.794		
KK10		0.921		
KK11		0.905		
KK12		0.898		
KK13		0.903		
KK14		0.735		
KK2		0.748		
KK3		0.743		
KK4		0.793		

KK5		0.734		
KK6		0.732		
KK7		0.833		
KK8		0.900		
KK9		0.892		
LK1				0.789
LK10				0.796
LK11				0.810
LK12				0.770
LK2				0.812
LK3				0.792
LK4				0.787
LK5				0.749
LK6				0.746
LK7				0.773
LK8				0.737
LK9				0.829

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian validitas outer loading di atas diperoleh hasil bahwa pengujian yang dilakukan pada 61 orang responden diperoleh hasil bahwa semua item pernyataan memenuhi standar validasi dengan nilai di bawah 0.6. Sehingga item pernyataan yang tidak memenuhi standar validasi maka item ini dikeluarkan atau tidak diikuti sertakan pada uji selanjutnya dengan tujuan dapat menaikkan skor pengukuran model.

4.2.1.2 Discriminant Validity

Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji discriminant validity. Uji discriminant validity menggunakan nilai cross loading. Suatu indikator dinyatakan memenuhi discriminant validity apabila nilai cross loading indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan dengan variabel lainnya (ghozali). Berikut adalah nilai cross loading pada masing-masing indikator:

Tabel 4.11
Cross Loading

	Karakteristik Individu (X2)	Keterikatan Kerja (Z)	Kinerja (Y)	Lingkungan Kerja (X1)
K1	0.353	0.014	0.553	0.549
K10	0.364	0.047	0.791	0.534
K2	0.518	0.087	0.592	0.620
K3	0.330	0.137	0.719	0.482
K4	0.352	0.149	0.771	0.614
K5	0.428	0.059	0.884	0.627
K6	0.432	0.089	0.868	0.640
K7	0.434	0.042	0.864	0.597
K8	0.381	0.005	0.738	0.470
K9	0.467	0.019	0.813	0.603
KI1	0.726	0.213	0.476	0.543
KI10	0.338	0.535	0.009	0.010
KI2	0.726	0.170	0.364	0.493
KI3	0.750	0.127	0.508	0.604
KI4	0.836	0.162	0.606	0.768
KI5	0.854	0.214	0.552	0.774
KI6	0.797	0.255	0.442	0.699
KI7	0.259	0.346	0.031	0.007
KI8	0.360	0.551	0.033	0.035
KI9	0.425	0.528	0.013	0.042
KK1	0.345	0.794	0.016	0.089
KK10	0.368	0.921	0.069	0.123
KK11	0.319	0.905	0.069	0.118
KK12	0.321	0.898	0.137	0.151
KK13	0.345	0.903	0.140	0.157
KK14	0.251	0.635	0.004	0.024
KK2	0.289	0.448	0.121	0.023
KK3	0.220	0.343	0.084	0.142
KK4	0.408	0.493	0.167	0.166
KK5	0.245	0.534	0.098	0.161
KK6	0.151	0.732	0.005	0.018
KK7	0.230	0.833	0.011	0.022
KK8	0.336	0.900	0.120	0.117
KK9	0.340	0.892	0.055	0.088
LK1	0.462	0.140	0.623	0.789
LK10	0.595	0.155	0.600	0.796
LK11	0.683	0.185	0.600	0.810
LK12	0.637	0.098	0.544	0.570
LK2	0.521	0.080	0.579	0.812
LK3	0.503	0.003	0.557	0.792

LK4	0.467	0.035	0.593	0.787
LK5	0.529	0.155	0.562	0.749
LK6	0.462	0.033	0.594	0.746
LK7	0.553	0.085	0.525	0.773
LK8	0.205	0.141	0.035	0.137
LK9	0.636	0.106	0.647	0.829

Berdasarkan data Tabel 4.7 diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai cross loading terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai cross loading pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

4.2.1.3 Construct Reliability and Validity

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur (Abdillah & Jogiyanto, 2015 Hal 32).

Uji reliabilitas konstruk dapat dilihat dari nilai Cronbach's alpha dan nilai composite reliability. Untuk dapat dikatakan suatu item pernyataan reliabel, maka nilai Cronbach's alpha dan composite reliability harus $> 0,6$. Berikut ini hasil pengujian Cronbach's alpha.

Tabel 4.12
Hasil Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha
Karakteristik Individu (X2)	0.822
Keterikatan Kerja (Z)	0.933
Kinerja (Y)	0.919
Lingkungan Kerja (X1)	0.905

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa konstruk reliabilitas pada Cronbach Alpha telah memenuhi kriteria yang nilainya diatas 0,6. Berdasarkan hal tersebut disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik dan variabel Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, Keterikatan Kerja dan Kinerja memenuhi asumsi pengujian reliabilitas. Berikut ini hasil pengujian composite reliability.

Tabel 4.13
Hasil Composite Reliability

	Composite Reliability
Karakteristik Individu (X2)	0.864
Keterikatan Kerja (Z)	0.946
Kinerja (Y)	0.933
Lingkungan Kerja (X1)	0.927

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa konstruk reliabilitas pada Composite Reliability telah memenuhi kriteria yang nilainya diatas 0,6. Berdasarkan hal tersebut disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik dan variabel Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, Keterikatan Kerja dan Kinerja memenuhi asumsi pengujian reliabilitas.

4.2.1.4 Discriminant Validity

(Ghozali, 2016) menyatakan bahwa validitas diskriminan adalah sebagai suatu ujian dapat melakukan untuk diukur perbedaan dari dua variabel yang kemiripan dengan konseptual. Validitas diskriminan di nilai berdasarkan nilai AVE dengan korelasi antar konstruk atau variable laten. Variabel laten dikatakan memiliki validitas diskriminan yang tinggi jika nilai AVE (Average Variance Extracted) direkomendasikan $\geq 0,5$.

Tabel 4.14
Hasil Pengujian Average Variance Extracted

	Average Variance Extracted (AVE)
Karakteristik Individu (X2)	0.517
Keterikatan Kerja (Z)	0.572
Kinerja (Y)	0.588
Lingkungan Kerja (X1)	0.547

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Average Variance Extracted telah memenuhi kriteria yang nilainya lebih dari 0,3. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian memenuhi kriteria pengujian validitas diskriminan dan variabel Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, Keterikatan Kerja dan Kinerja karyawan telah memenuhi asumsi pengujian validitas diskriminan.

Validitas diskriminan bertujuan untuk menilai suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, yakni dengan cara melihat Nilai Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation (HTMT) $< 0,90$, maka variabel memiliki validitas diskriminan yang baik (valid) (Hair Jr et al., 2017).

Tabel 4.15
Validitas Diskriminan

	Karakteristik Individu (X2)	Keterikatan Kerja (Z)	Kinerja (Y)	Lingkungan Kerja (X1)
Karakteristik Individu (X2)				
Keterikatan Kerja (Z)	0.561			
Kinerja (Y)	0.591	0.148		
Lingkungan Kerja (X1)	0.789	0.186	0.810	

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil korelasi Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation (HTMT) maka

1. Nilai korelasi Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation (HTMT) variabel Lingkungan Kerja dengan Kinerja sebesar $0,811 < 0,900$, nilai korelasi

Heterotrait - Monotrait Ratio of Corelation (HTMT), Lingkungan Kerja dengan keterikatan kerja sebesar $0,186 < 0,900$, nilai korelasi Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation (HTMT), Lingkungan Kerja dengan karakteristik individu sebesar $0,789 < 0,900$, nilai korelasi Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation (HTMT),

2. Nilai korelasi Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation (HTMT) variabel kinerja dengan keterikatan kerja sebesar $0,148 < 0,900$, nilai korelasi Heterotrait - Monotrait Ratio of Corelation (HTMT), kinerja dengan karakteristik individu sebesar $0,591 < 0,900$, nilai korelasi Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation (HTMT).
3. Nilai korelasi Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation (HTMT) variabel keterikatan kerja dengan karakteristik individu sebesar $0,561 < 0,900$, nilai korelasi Heterotrait - Monotrait Ratio of Corelation (HTMT).

4.2.2 Analisis Model Struktural / Structural Model Analysis (Inner Model)

Analisis model structural menggunakan 3 pengujian, antara lain: R-Square; F-Square dan Hypothesis Test: Berikut ini hasil pengujiannya:

4.2.2.1 Hasil R-Square

Kriteria dari R-Square adalah:

1. Jika nilai (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat);
2. Jika nilai (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang);
3. Jika nilai (adjusted) = 0.25 → model adalah lemah (rendah)

Tabel 4.16
Hasil Uji R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Z)	0.711	0.695
Kinerja (Y)	0.574	0.561

Berdasarkan tabel diatas mengenai hasil pengujian nilai *R-Square adjust* diperoleh hasil bahwa model jalur yang menggunakan variabel intervening adalah 0,695 dan 0,561. Dengan kata lain kemampuan variabel X yaitu Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu dalam menjelaskan variabel Z yaitu Keterikatan Kerja adalah sebesar 69.5% dengan demikian model tergolong substansial (sedang) dan kemampuan variabel X yaitu Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu dalam menjelaskan variabel Y yaitu Kinerja adalah sebesar 56,1% dengan demikian model tergolong substansial (sedang).

4.2.2.2 Hasil Uji F-Square

Pengukuran F-Square atau effect size adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (F-square) disebut juga efek perubahan, perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, Manurung, & Sastriawan, 2016).

Kriteria F-Square yaitu sebagai berikut:

1. Jika nilai = 0.02 → Efek yang rendah dari variabel eksogen terhadap endogen.
2. Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap endogen.
3. Jika nilai = 0.35 → Efek yang tinggi dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 4.17
Hasil F-Square

	Karakteristik Individu (X2)	Keterikatan Kerja (Z)	Kinerja (Y)	Lingkungan Kerja (X1)
Karakteristik Individu (X2)		0.276	0.147	
Keterikatan Kerja (Z)			0.077	
Kinerja (Y)				
Lingkungan Kerja (X1)		0.074	0.630	

Berdasarkan tabel diatas mengenai nilai F-Square diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Keterikatan Kerja (Z) memiliki nilai 0,074 maka efek yang rendah dari variabel eksogen terhadap endogen.
2. Variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) memiliki nilai 0,630 maka efek yang tinggi dari variabel eksogen terhadap endogen.
3. Variabel Karakteristik Individu (X2) terhadap Keterikatan Kerja (Z) memiliki nilai 0,276 maka efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap endogen.
4. Variabel Karakteristik Individu (X2) terhadap Kinerja (Y) memiliki nilai 0,147 maka efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap endogen.
5. Variabel Keterikatan Kerja (Z) terhadap Kinerja (Y) memiliki nilai 0.077 maka efek yang rendah dari variabel eksogen terhadap endogen.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian Hipotesis mengandung tiga analisis, antara lain:

direct effect, indirect effect dan total effect.

4.2.3.1. Pengaruh Langsung (Direct Effect)

Tujuan analisis direct effect (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung (direct effect) adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai koefisien jalur (path coefficient) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik.
2. Jika nilai koefisien jalur (path coefficient) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah.

Nilai probabilitas/signifikansi (P-Value): jika nilai P-Values < 0.05 , maka signifikan dan jika nilai P- Values > 0.05 , maka tidak signifikan (Juliandi et al., 2014).

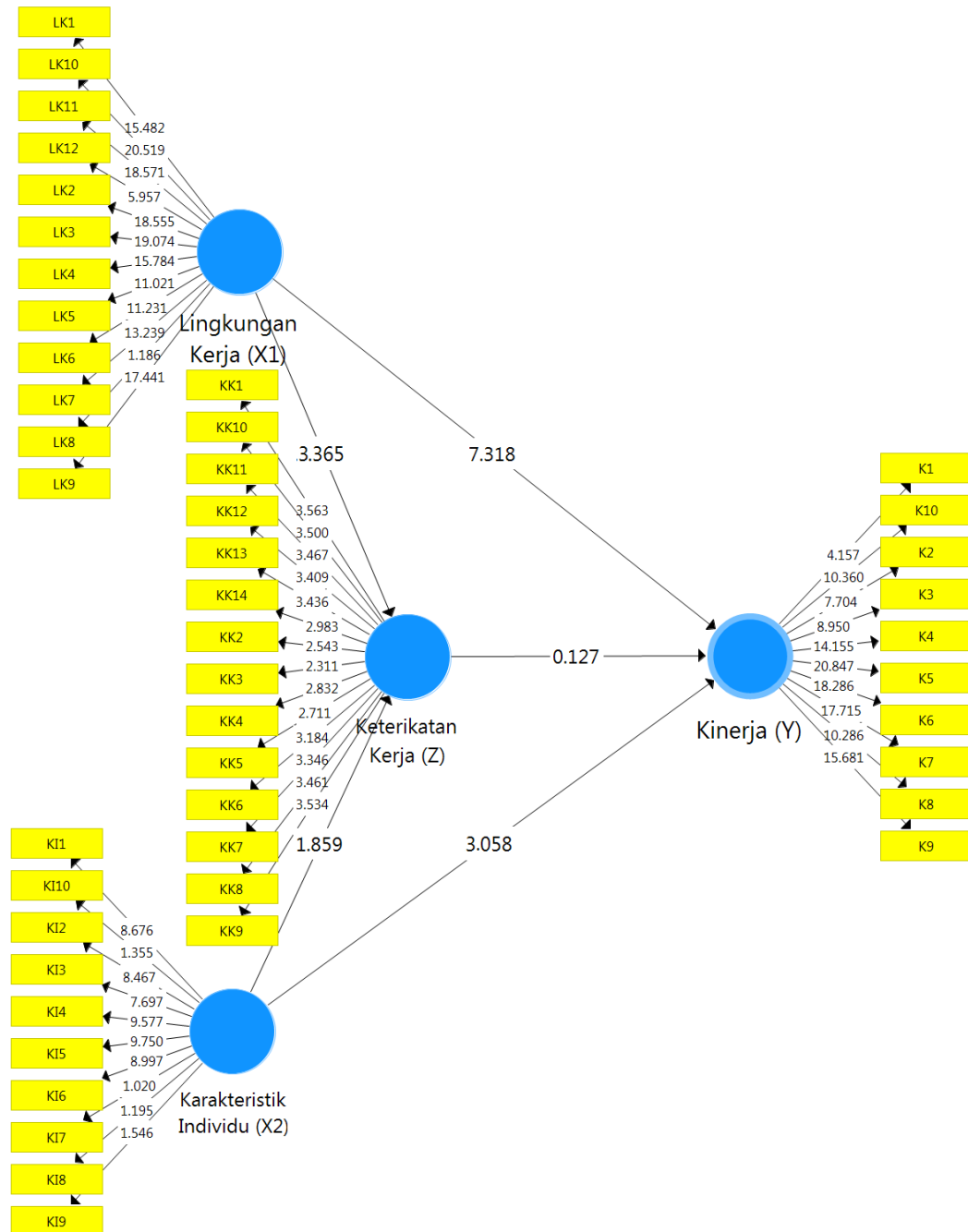
Tabel 4.18
Hasil Koefisien Jalur (Hipotesis)

	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Karakteristik Individu (X2) -> Keterikatan Kerja (Z)	1.859	0.064
Karakteristik Individu (X2) -> Kinerja (Y)	3.058	0.009
Keterikatan Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0.127	0.899
Lingkungan Kerja (X1) -> Keterikatan Kerja (Z)	3.365	0.003
Lingkungan Kerja (X1) -> Kinerja (Y)	7.318	0.000

Berdasarkan tabel diatas mengenai hasil koefisien jalur (path coefficient) diperoleh hasil bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada T-statistic), antara lain:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 7,318. Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi Lingkungan Kerja, maka semakin tinggi pula Kinerja. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Keterikatan Kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 3,365. Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi Lingkungan Kerja, maka semakin tinggi pula Keterikatan Kerja. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,003 < 0,05$, dengan demikian Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Keterikatan Kerja.
3. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 3,058. Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi Karakteristik Individu seorang, maka semakin tinggi pula Kinerja. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,009 < 0,05$, dengan demikian Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.
4. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Keterikatan Kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 1,589. Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin rendah Karakteristik Individu, maka semakin rendah pula Keterikatan Kerja. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,064 > 0,05$, dengan demikian Karakteristik Individu tidak berpengaruh terhadap Keterikatan Kerja.
5. Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,127. Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin rendah Keterikatan Kerja, maka semakin rendah pula Kinerja. Pengaruh tersebut mempunyai nilai

probabilitas (p-values) sebesar $0,899 > 0,05$, dengan demikian Keterikatan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja.



Gambar 4.2. Hasil Path Analysis

4.2.3.2. Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

Tujuan analisis indirect effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel

yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (indirect effect) adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai P-Values < 0.05 , maka signifikan, artinya variabel intervening (Keterikatan Kerja), memberi pengaruh pada variabel eksogen (lingkungan kerja dan Karakteristik Individu) terhadap variabel endogen Kinerja (Y). Dengan kata lain, ada pengaruhnya secara tidak langsung.
2. Jika nilai P-Values > 0.05 , maka tidak signifikan, artinya variabel intervening (Keterikatan Kerja), tidak memberi pengaruh pada variabel eksogen (Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu) terhadap variabel endogen Kinerja (Y). Dengan kata lain, tidak ada pengaruhnya secara tidak langsung.

Tabel 4.19
Hasil Pengaruh Tidak Langsung

	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Karakteristik Individu (X2) -> Keterikatan Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	5.082	0.000
Lingkungan Kerja (X1) -> Keterikatan Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	7.164	0.000

Berdasarkan hasil pengujian efek tidak langsung (pengaruh tidak langsung) diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan variabel Keterikatan Kerja sebagai variabel intervening diperoleh hasil thitung sebesar 5.082 dan p-values sebesar 0,000 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Keterikatan Kerja terhadap kinerja melalui Keterikatan Kerja.
2. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap kinerja dengan variabel Keterikatan Kerja sebagai variabel intervening diperoleh hasil thitung sebesar 7.164 dan p-values sebesar 0,000 dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa Keterikatan Kerja sebagai variabel intervening mampu memediasi pengaruh Karakteristik Individu terhadap kinerja.

4.2.2.3. Pengaruh Total (Total Effect)

Total effect (pengaruh total) merupakan total dari direct effect (pengaruh langsung) dan indirect effect (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

Tabel 4.20
Hasil Pengaruh Total

	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Karakteristik Individu (X2) -> Keterikatan Kerja (Z)	1.859	0.064
Karakteristik Individu (X2) -> Kinerja (Y)	3.121	0.008
Keterikatan Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0.127	0.899
Lingkungan Kerja (X1) -> Keterikatan Kerja (Z)	3.365	0.003
Lingkungan Kerja (X1) -> Kinerja (Y)	7.415	0.000

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh total (total effect) diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Total effect untuk pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja diperoleh hasil sebesar 7,415 dengan nilai P-Values 0,000 (berpengaruh signifikan).
2. Total effect untuk pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Keterikatan Kerja diperoleh hasil sebesar 3,365 dengan nilai P-Values 0,003 (berpengaruh signifikan).
3. Total effect untuk pengaruh Karakteristik Individu terhadap kinerja diperoleh hasil sebesar 3,121 dengan nilai P-Values 0,003 (berpengaruh signifikan).
4. Total effect untuk pengaruh Karakteristik Individu terhadap Keterikatan Kerja diperoleh hasil sebesar 1,859 dengan nilai P-Values 0,064 (tidak berpengaruh signifikan).

5. Total effect untuk pengaruh Keterikatan Kerja terhadap kinerja diperoleh hasil sebesar 0,127 dengan nilai P-Values 0,899 (tidak berpengaruh signifikan).

4.3. Pembahasan

4.3.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja, hal ini dibuktikan dengan hasil uji thitung sebesar 7,318 dengan angka signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan semakin tinggi Lingkungan Kerja maka akan semakin tinggi pula Kinerja seseorang.

Lingkungan kerja yang baik, tenang dan nyaman akan menimbulkan kepuasan tersendiri bagi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Menurut (Sutrisno, 2018) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu, pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Tanjung, 2018) menyimpulkan ”terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.” Yang berarti jika Lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat.

Dari uraian diatas dapat diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika

disiplin kerja ditingkatkan satu satuan dalam variabel disiplin kerja maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Hasil penelitian (Siswadi, 2015), (Afazis & Handayani, 2020), (Farisi & Lesmana, 2021), (Farisi & Utari), (Tanjung, 2018), (Khair & Siagian, 2018), (Handayani & Daulay, 2021), (Handayani, 2017), (Iskandar & Yusnandar, 2021), (Elizar & Tanjung, 2018), (Rasyid & Tanjung, 2020), (Siahaan & Bahri, 2019), (Andriany, 2019), (Farisi & Fani, 2019); (Yusnandar, 2019) dan (Saripuddin, 2017), (Nabawi, 2019), (Tanjung, 2018) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.3.2. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja, hal ini dibuktikan dengan hasil uji thitung sebesar 3.058 dengan angka signifikan 0,009. Hal ini menunjukkan semakin tinggi Karakteristik Individu maka akan semakin tinggi pula Kinerja seseorang.

Menurut (Subyantoro, 2019), setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kinerja satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama.

Perbedaan individu dari sisi kemampuan, nilai, sikap dan minat yang merupakan sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide- ide tertentu akan meningkatkan kinerja individu tersebut. Adanya keragaman dari setiap individu baik dari sisi kemampuan, nilai yang didapat dari pekerjaan, sikap dan minat yang tinggi dapat mendorong rasa nyaman saat bekerja dan otomatis membuat waktu kerja efektif dan efisien dan hasil kerja yang baik dari setiap individu terhadap pekerjaannya.

Karakteristik pekerjaan menentukan kesesuaian orang dengan suatu bidang pekerjaan tertentu dan memungkinkan seseorang untuk lebih berhasil dalam bidang yang ditekuninya. Dengan karakteristik pekerjaan yang sesuai diharapkan karyawan akan semakin berorientasi di bidang pekerjaannya dengan perasaan senang dan diperoleh hasil yang memuaskan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Hasil penelitian (Setiawan, 2018) menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.3.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan tidak ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Keterikatan Kerja, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t statistik sebesar 3,365 dengan angka signifikan 0,003. Hal ini menunjukkan semakin tinggi Lingkungan Kerja seseorang maka akan semakin tinggi pula Keterikatan Kerja seseorang.

Lingkungan kerja menurut (Noah, & Steve, 2012) adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan di tempat kerja. Lingkungan kerja fisik didefinisikan oleh Sedarmayanti (2011) sebagai semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sementara (Wursanto, 2013) menyebut lingkungan kerja non fisik sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja, yang meliputi, perasaan aman pegawai, loyalitas pegawai (antara pimpinan dan bawahan, antara bawahan dan pimpinan, antara sesama pegawai setingkat), dan kepuasan kerja pegawai/pemenuhan kebutuhan pegawai.

(Naidoo, P., & Martins, 2014) mengemukakan, suasana pekerjaan lingkungan kerja non fisik, yang penuh dengan persaingan sehat dan saling menghargai, akan meningkatkan employee engagement pada perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh penelitian dari (Kamanja, D. M., Ogolla, D., & Gichunge, 2019) tentang pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap employee engagement, dan menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement.

Hasil penelitian (Risanto & Suryani, 2023), (Moachtadin, 2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap keterikatan kerja

4.3.4. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Keterikatan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh Karakteristik Individu terhadap Keterikatan Kerja, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t hitung sebesar 1,859 dengan angka signifikan 0,064. Hal ini menunjukkan semakin rendah Karakteristik Individu maka akan semakin rendah pula Keterikatan Kerja seseorang.

Menurut (Stoner, 2016) karakteristik individu yaitu minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang ke dalam situasi kerja. karakteristik individu adalah ciri khas yang dimiliki setiap individu yang berupa minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang ke dalam lingkungan kerjanya. Karakteristik individu dapat dilihat dari tiga komponen yaitu minat, sikap dan kebutuhan. Penelitian ini difokuskan pada karakteristik individu yang meliputi minat dan sikap.

Konsep engagement at work atau keterikatan dalam pekerjaan pertamakali dikemukakan oleh Khan tahun (1980) konsep tersebut adalah sebagai berikut :

organisasi memanfaatkan anggota sesuai dengan perannya masing-masing; dalam keterikatan, karyawan memberikan dirinya secara fisik, kognitif, dan emosinya melebihi dari peran yang harus ia jalankan. Apabila karyawan memiliki employee engagement artinya mereka memiliki perasaan emosional positif terhadap apa pekerjaan mereka, sadar dengan arti penting pekerjaan mereka, dan sadar bahwa beban pekerjaan mereka masih dapat dikelola

Dengan kata lain tingkat tertinggi dari engagement adalah saat seorang karyawan rela melakukan tindakan lebih dari yang ditugaskan dengan suka rela. Para peneliti menganggap kejadian tersebut sebagai sebuah sikap organisasi yang terdiri dari tiga bagian dimensi vigor, dedication, dan absorption. Vigor diidentikan dengan tingkat keinginan yang besar, energi, dan semangat pantang menyerah dalam menghadapi tantangan. Dedication diidentifikasi dengan merasa organisasi sangat berharga, sehingga menimbulkan antusias dalam bekerja dan memancing terjadinya semangat dalam menghadapi tantangan. Absorption ditandai dengan adanya fokus secara maksimal terhadap pekerjaan sehingga dapat menyerap banyak informasi dengan cenderung lebih mudah.

Hasil penelitian (Putra & Raharso, 2019) menunjukkan bahwa keterikatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.3.5. Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kinerja, hal ini dibuktikan dengan hasil uji thitung sebesar 0,127 dengan angka signifikan 0,889. Hal ini menunjukkan semakin rendah Keterikatan Kerja seseorang maka akan semakin rendah pula kinerja seseorang.

Keterikatan kerja ditandai dengan karyawan yang mau terlibat penuh dengan pekerjaannya, komitmen yang tinggi pada pekerjaannya, dan fokus dalam berpikir saat bekerja. Ketika seorang karyawan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi maka mereka akan menyerap dalam pekerjaan mereka dan peran mereka sebagai anggota sebuah organisasi.

Pada penelitian terdahulu oleh (Lewiuci, & Mustamu, 2016) dapat disimpulkan bahwa work engagement secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin seorang karyawan mau terlibat penuh dalam pekerjaannya dan juga memiliki komitmen yang tinggi pada pekerjaannya maka mereka akan mereka akan menyerap pekerjaan mereka dengan baik dan menghasilkan kinerja yang sangat baik

Lingkungan kerja adalah suatu kondisi, situasi dan keadaan kerja yang menimbulkan tenaga kerja memiliki semangat dan moral/gairah kerja yang tinggi, dalam rangka meningkatkan kinerja sesuai dengan yang diharapkan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Fathoni, 2015) Disiplin adalah pelatihan, khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri, kebiasaan-kebiasaan untuk menaati peraturan yang berlaku. (Siagian, 2013) Disiplin dalam arti yang positif yang dikemukakan beberapa ahli berikut ini. Dengan kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi yang berlaku.

Menurut (Amirullah, 2015) mengemukakan Motivasi adalah Proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan.

Tampak sebagai kebutuhan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi, baik karyawan maupun sumber daya lainnya. Di lain pihak dari segi aktif, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi karyawan agar secara produktif berhasil mencapai tujuan.

Kinerja yang tinggi merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan, tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan itu tergantung dari sumberdaya manusia yang ada pada perusahaan itu. Perusahaan yang produktif adalah perusahaan yang memiliki kinerja yang tinggi.

Hasil penelitian (Jufrizen & Erika, 2021) bahwa terdapat Pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan.

4.3.6. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Keterikatan Kerja sebagai Variabel Intervening

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara tidak langsung pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Keterikatan Kerja sebagai Variabel Intervening, hal ini dibuktikan dengan uji statistik sebesar 5,082 dengan angka signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan hipotesis diterima bahwa ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Keterikatan Kerja sebagai Variabel Intervening.

Lingkungan kerja yang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan harus menjadi perhatian bagi perusahaan/organisasi. Lingkungan yang nyaman dapat meningkatkan konsentrasi karyawan dalam bekerja, sehingga produktivitas kerja karyawan juga meningkat dan membantu karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Raziq dan

Maulabakhsh (2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang buruk dapat membatasi karyawan dalam memberikan kinerja optimalnya.

Keterikatan karyawan merupakan komitmen emosional karyawan pada perusahaan tempatnya bekerja, komitmen emosional mendeskripsikan bahwa karyawan memiliki kepedulian pada perusahaan. Mereka tidak hanya peduli tentang gaji atau promosi tetapi keseluruhan. (Gallup, 2010) menyatakan supaya sumber daya manusia beroperasi secara optimal, maka perlu adanya keterikatan antara karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja.

Beberapa hasil penelitian terdahulu juga mendukung pengaruh pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan karyawan antara lain penelitian yang dilakukan oleh (Daulay & Respati, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan kerja.

4.3.7. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja dengan Keterikatan Kerja sebagai Variabel Intervening

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara tidak langsung pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja dengan Keterikatan Kerja sebagai Variabel Intervening, hal ini dibuktikan dengan uji statistik sebesar 7.164 dengan angka signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan hipotesis diterima bahwa ada pengaruh karakteristik individu terhadap Kinerja dengan Keterikatan Kerja sebagai Variabel Intervening.

Karakteristik individu adalah ciri khas atau sifat khusus yang dimiliki oleh seorang pegawai yang dapat menjadikan dirinya memiliki kemampuan yang

berbeda dengan orang lain untuk mempertahankan dan memperbaiki kerja di dalam organisasinya (Ardian et al., 2010).

Untuk mencapai peningkatan kualitas karyawan secara berkelanjutan, diperlukan faktor pendukung yang berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung. Salah satu faktor pendukung pelaksanaan fungsi manajemen adalah sebuah organisasi, keberadaan dan kelancaran aktivitas pegawai dalam suatu organisasi tersebut. Sistem kepegawaian memberikan pelayanan kepada seluruh personalia yang ada karena pegawai/karyawan merupakan aset penting dalam penyelenggaraan organisasi yang perlu dikelola dengan dengan baik serta dapat pula digunakan alat untuk menilai Kinerja Karyawan

Keterikatan karyawan merupakan tingkat dimana seorang individu merasa terikat, merasa puas, dan merasa antusias terhadap pekerjaan yang mereka lakukan (P. S. Robbins & Judge, 2017). Keterikatan karyawan merupakan payung yang melingkupi berbagai konsekuensi apabila hal tersebut terbangun dalam suatu organisasi, seperti komitmen organisasi, kepuasan dalam pekerjaan, dan variabel-variabel lain yang dapat mendukung organisasi dalam mencapai tujuannya. Secara garis besar dapat dikatakan bahwa ide dalam menciptakan atituf positif karyawan dalam bekerja dan memaksimalkan apa yang karyawan miliki secara bersamaan adalah dengan membuka payung keterikatan kerja karyawan.

Hasil penelitian (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.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dibahas pada bab sebelumnya menunjukkan bahwa sebagian besar dari hasil penelitian berpengaruh signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Simpulan yang dapat diambil dari hasil analisis adalah:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Bakrie Sumatra Kisaran.
2. Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Bakrie Sumatra Kisaran.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Keterikatan Kerja Karyawan PT. Bakrie Sumatra Kisaran.
4. Karakteristik Individu tidak berpengaruh terhadap Keterikatan Kerja Karyawan PT. Bakrie Sumatra Kisaran.
5. Keterikatan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Bakrie Sumatra Kisaran.
6. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja melalui Keterikatan Kerja Karyawan PT. Bakrie Sumatra Kisaran.
7. Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Kinerja melalui Keterikatan Kerja Karyawan PT. Bakrie Sumatra Kisaran.

5.2 Saran

Berdasarkan dari hasil simpulan yang diperoleh, maka penulis ingin memberikan saran bagi pihak yang berkepentingan yakni sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja, seharusnya perusahaan memberikan kesempatan melibatkan pengalaman kerja karyawan dan kemauan untuk bekerja keras, karena pengalaman merupakan suatu pengetahuan individu yang dapat memicu usaha kerja yang lebih terarah dalam melakukan suatu pekerjaan dan pihak perusahaan lebih memperhatikan batas waktu dalam bekerja
2. Perusahaan perlu memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang membuat karyawan betah dan nyaman bekerja. Perusahaan dapat menyediakan fasilitas dan alat kerja yang lengkap untuk menunjang karyawan dalam bekerja. Perusahaan perlu memperhatikan penerangan dalam ruangan kerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan menjadi bersemangat dan betah untuk bekerja serta dapat meningkatkan rasa bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan kinerja karyawan.
3. Perusahaan diharapkan dapat memperhatikan karakteristik individu dan memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan karyawan. Kebutuhan karyawan dapat berupa gaji untuk memenuhi kebutuhan dasar, kebutuhan rasa aman dalam bekerja, penghargaan dan kesempatan promosi kepada karyawan dan kesempatan untuk mencapai aktualisasi diri Karyawan yang terpenuhi kebutuhannya akan memiliki semangat kerja dan kinerja yang tinggi.

4. Perusahaan harus melakukan perubahan besar apabila ingin menciptakan keterikatan kerja yang tinggi bagi perusahaan, misal dari adanya jaminan ketika komitmen organisasi karyawan baik mendapatkan reward, mengajak karyawan berdiskusi juga memberikan mereka kesempatan untuk kontribusi ide dan mengambil ide tersebut, menyampaikan kepada karyawan apabila tujuan organisasi tercapai maka profit atau keuntungan akan datang secara transparan. Apabila perusahaan dapat memberikan dorongan terhadap karyawan dengan kegiatan tersebut maka akan menciptakan loyalitas karyawan, sehingga berdampak pada komitmen organisasi yang baik bagi perusahaan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari 2 variabel eksogen, yaitu Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu , variabel intervening terdiri dari variabel yaitu Keterikatan Kerja dan Variabel endogen yaitu Kinerja sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Kinerja seperti pengawasan, kompensasi, budaya organisasi dan sebagainya.
2. Teknik pengolahan data dalam penelitian ini hanya menggunakan program software Smart PLS, dimana masih ada program software yang lainnya, yang digunakan untuk pengolahan data.

3. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan data Kuisisioner karena dikhawatirkan responden tidak benar-benar menjawab pernyataan dengan sungguh-sungguh dengan keadaan yang sebenarnya

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*.
- Afazis, R. D., & Handayani, H. (2020). Penerapan akuntansi manajemen lingkungan terhadap kinerja keuangan: Kinerja lingkungan sebagai pemediasi. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 22(2), 257–270.
- Albreth, S.L. (2010). *Handbook Of Employee Engagement: Persepective, Issues, Research And Practice*. Edward Elgar Publishing.
- Alwisol. (2012). *Psikologi Kepribadian. Edisi Revisi*. UMM Press.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Mitra Wacana Media.
- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (License Of Federal Express) Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 392–398.
- Ardian, A. R., Paramita, P. D., Gagah, E., & Darsin. (2010). Dampak Kualitas Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pengajar SDN UPT Kecamatan Dukuht. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 58(1), 1–18.
- Chin, W. W. (2018). The Partial Least Squares Approach To Structural Equation Modeling. *Modern Methods for Business Research*, 295(2), 295–336.
- Daulay, G. S. M., & Respati, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Di Kota Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 1(1), 1276–1287.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh pelatihan, kompetensi, lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Engel, J. F., & Gibson, G. (2013). *Perilaku konsumen. (Edisi Keenam). Jilid 1*. Binarupa Aksara.
- Farisi, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Sosial Manajemen* 1(1), 31-42.
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence of Work Enviroment and Work Discipline on Employee Perfomance. *International Conference on Global Education VII "Humanising Technology For IR 4.0,"* 69–81.

- Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 336-351.
- Farisi, S. & Utari, R. U. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 1(1), 31-42.
- Fathoni, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Gallup. (2013). *State of the American Workplace: Employee Engagement Insights For US Business Leaders*. Gallup, Inc.
- Gallup, G. (2010). *Employee Engagement - What's Your Engagement Ratio*. Gallup Inc.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 8(1), 12-20.
- Handayani, H., & Daulay, R. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 547-551.
- Handoyo, A. W. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, 5(1), 1-8.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Iskandar, D., & Yusnandar, W. (2021). Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 99-110.
- Jogiyanto, H. M. (2016). *Teori Portofolio dan Analisis Investasi. Edisi 3*. BPFE.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66-79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Jufrizen, J., & Erika, V. (2021). The Influence of Work Ethics, Work Engagement And Personality on Employee Performance. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture*, 1(1), 71-78.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. UMSU Press.

- Kamanja, D. M., Ogolla, D., & Gichunge, E. (2019). Influence of Work Environment on Employee Engagement among Central Government Ministries in Kenya, A Case of Meru County. *The Strategic Journal of Business & Change Management*, 6(4), 1416–1434.
- Khair, H., Rinaldi, B., & Tanjung, H. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum* 7(2), 334-347.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Kurniawati, E. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Birokrasi Terhadap Perilaku Aparat Di Kecamatan Sekampung Kabupaten Lampung Timur. *Jurnal Kajian Bisnis*, 22(1), 69–78.
- Lewiuci, G. P., & Mustamu, H. R. (2016). Pengaruh Employee Engagment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin. *Jurnal AGORA*, 4(2), 101–107.
- Lockwood, N. R. (2007). Leveraging Employee Engagement For Competitive Advantage: Hr's Strategic Role. *HR Magazine*, 52(3), 1–11.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The Meaning Of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3–30.
- Mahmudi. (2015). *Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi Kedua*. UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Allen.
- Marciano, P. (2010). *Carrots And Sticks Don't Work: Build A Culture Of Employee Engagement With The Principles Of Respect*. McGraw Hill Professional.
- Mardiana. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grassindo.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Thomson Learning.
- Moachtadin, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Work Engagement Melalui Motivasi Intrinsik Dosen. *Journal of Accounting, Management and Economics Research*, 2(1), 11–21.
- Mulyono. (2013). *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*. Mulyono, (2013), Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan, Yogyakarta: Ar Ruzz Media Group.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister*

Manajemen, 2(2), 170–183.

- Naidoo, P., & Martins, N. (2014). Investigating the Relationship between Organizational Culture and Work Engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 12(4), 433–441.
- Nawawi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada.
- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.
- Noah, Y., & Steve, M. (2012). Work Environment and Job Attitude Among Employees in A Nigerian Work Organization. *Journal of Sustainable Society*, 1(2), 36–43.
- Prawirosentono, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan. Edisi 1. Cetakan Kedelapan*. BPFE.
- Putra, G. R., & Raharso, S. (2019). Pengaruh Individu Pekerjaan Terhadap Keterikatan Dalam Pekerjaan Pada Maskapai Penerbangan Indonesia. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 5(2), 28–38.
- Rahman, A. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala. *Jurnal E-Jurnal Katalogis*, 1(2), 1–8.
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja guru pada SMA swasta perkumpulan amal bakti 4 sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74.
- Risanto, D. R., & Suryani, T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Penghargaan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan Dan Dampaknya Pada Kesejahteraan Karyawan Perbankan Konvensional Dan Syariah Di Jawa Timur. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(5), 5154–5164.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour* (13th ed.). Salemba Empat.
- Rusiadi. (2014). *Metode Penelitian, manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan. Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel Cetakan Kedua*. USU Press.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents And Consequences Of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619.
- Saks, A. M. (2019). Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619.

- Saripuddin, J. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Ekonomi Dan Bisnis UMSU*, 1(1), 1–13.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A. B. (2015). *Utrecht Work Engagement Scale: Test Manual*. Department of Psychology.
- Schaufeli, W. (2021). Engaging Leadership: How to Promote Work Engagement? *Frontiers in Psychology*, 12(1), 1–10.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Setiawan, J. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Awetama Bina Reksa. *Jurnal AKMENBIS Akademi Akuntansi Permata Harapan*, 2(1), 55–70.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Simanjuntak, P. J. (2021). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Siswadi, Y. (2015). Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis.*, 16(2), 1–15.
- Stoner, A. F. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Jakarta: Bumi Aksara*. Erlangga.
- Subyantoro, A. (2019). Karakteristik Individu, Karakteristik Perkerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada pengurus KUD di kabupaten Sleman). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11(1), 11–19.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R& D*. Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methodes)* (Sutopo (ed.); 9th ed.). Alfabeta.
- Sulistyo, A. R. (2017). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Persepsi Dukungan Organisasi, dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Keterikatan Kerja sebagai Variabel Intervening di Pusat Pengembangan dan

Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bidang Seni dan Budaya
Y. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)*, 1(1), 12–22.

Sunyoto, D. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 2). Erlangga.

Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.

Tika, P. (2017). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Bumi Aksara.

White, B. (2011). *Employee Engagement Report*. Blessing White. Retrieved.

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja . Edisi Keempat*. Rajawali Pers.

Wirawan. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.

Wursanto. (2013). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*,. Andi Offset.

Yusnandar, W. (2019). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on The Performance of Employees at The Office of Bank Indonesia Medan North Sumatera. *International Conference on Global Education VII*, 1575–1583.

Zikmund, W. G., & Babin, B. J. (2013). *Menjelajahi Riset Pemasaran Exploring Marketing Research*. Salemba Empat.