

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DEPARTEMEN *MARKETING* PADA PT
JAPFA COMFEED INDONESIA, Tbk DI MAKASSAR**

Diajukan Oleh

Ayub Chandra Anggara

4515012080



SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS BOSOWA

MAKASSAR

2019

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Departemen Marketing Pada PT Japfa Comfeed
Indonesia, Tbk Di Makassar

Nama Mahasiswa : Ayub Chandra Anggara

Stambuk/NIM : 4515012080

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Tempat Penelitian : PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Di Makassar

Menyetujui :

Pembimbing I



Dr. Chahyono, SE., M.Si

Pembimbing II



Rafiuddin, SE., M.Si

MENGETAHUI DAN MENGESAHKAN :

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa



Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., M.H

Ketua Program Studi
Manajemen



Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si

Tanggal Pengesahan :

PERNYATAAN KOERSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ayub Chandra Anggara
NIM : 4515012080
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Departemen Marketing Pada PT Japfa Comfeed Indonesia,
Tbk Di Makassar

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan saya ini saya buat dalam keadaan sadar dan dapat tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 18 November 2019
Mahasiswa yang bersangkutan



Ayub Chandra Anggara

***EFFECT OF WORK ENVIRONMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE
MARKETING DEPARTMENT IN PT JAPFA COMFEED
INDONESIA, Tbk IN MAKASSAR***

By:

***AYUB CHANDRA ANGGARA
Prodi Management Faculty of Economics
Bosowa University***

ABSTRACT

AYUB CHANDRA ANGGARA. 2019. Thesis. The Influence of the Work Environment on the Performance of Marketing Department Employees at PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk in Makassar guided by Dr. Cahyono, SE., M.Sc and Rafiuddin, SE., M.Sc

The purpose of this study was conducted to determine and analyze the physical and non-physical work environment on employee performance in the marketing department of PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk and to find out and analyze the most dominant work environment variables affecting employee performance in the marketing department of PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. The analytical method used in this research is descriptive analysis and multiple linear regression analysis.

Based on the analysis there is a significant influence of the work environment on non-physical work environment variables on employee performance in the company's marketing department of PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk.

Keywords: *Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment and Employee Performance*

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DEPARTEMEN MARKETING PADA PT
JAPFA COMFEED INDONESIA, Tbk DI MAKASSAR**

Oleh:

**Ayub Chandra Anggara
Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa**

ABSTRAK

AYUB CHANDRA ANGGARA. 2019. Skripsi. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Marketing pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk di Makassar dibimbing oleh Dr. Cahyono,SE.,M.Si dan Rafiuddin,SE.,M.Si

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan pada departemen marketing PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk dan untuk mengetahui dan menganalisis variabel lingkungan kerja yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada departemen marketing PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil analisis terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja pada variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada bagian departemen marketing perusahaan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur Alhamdulillah penulis haturkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, Salam dan shalawat hanya kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Bosowa Makassar, dengan mengambil judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen *Marketing* Pada PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk”.

Secara khusus penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada orang tua tercinta Ibunda dan Ayahanda yang telah mempertaruhkan seluruh hidupnya untuk kesuksesan anaknya, yang telah melahirkan, membesarkan dan mendidik dengan sepenuh hati dalam buaian kasih sayang kepada penulis.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

1. Pertama-pertama, ucapan terima kasih penulis berikan kepada Rektor Universitas Bosowa Bapak Prof. Dr. Ir. Saleh Pallu, M.Eng.
2. Bapak Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.
3. Ibu Dr. Hj. Herminawati Abu Bakar SE, MM selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.

4. Ibu Indrayani Nur, S.Pd.,SE.,M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.
5. Kepada Bapak Dr. Cahyono, SE., M.Si dan Bapak Rafiuddin, SE., M.Si sebagai dosen Pembimbing atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, memberi motivasi dan memberi bantuan literature, serta diskusi-diskusi yang dilakukan penulis.
6. Seluruh Dosen Universitas Bosowa yang telah memberikan Ilmu dan Pendidikannya kepada penulis sehingga wawasan penulis bisa bertambah. Beserta seluruh Staf Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa, terima kasih atas bantuannya dalam pengurusan Administrasi.
7. PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Makassar beserta staf-stafnya yang bersedia memberikan izin untuk melakukan kegiatan penelitian
8. Terima kasih untuk teman-teman seperjuangan Manajemen 2015 kelas A dan B yang menemani dalam perkuliahan selama 4 tahun, terkhusus teman saya berempat Ar. Hidayat, Manisa, Widya Handayani Bakri dan Ekayanti Pertiwi saya kira beliau sangat berpengaruh besar terhadap keberhasilan skripsi yang yang saya buat,
9. Terima kasih untuk teman-teman seperjuangan KKN KWU Angkatan 45 Desa Bonto Marannu Kab. Bantaeng kalian luar biasa.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebut satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam skripsi ini, sepenuhnya menjadi tanggungjawab peneliti dan

bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran konstruktif yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini. Semoga kebaikan yang telah diberikan oleh semua pihak mendapatkan pahala di sisi Allah SWT, Amin ya rabbal alamin.

Makassar, 18 November 2019

Penulis

UNIVERSITAS

BOSOWA

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KOERISINILAN SKRIPSI.....	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1 Kerangka Teori.....	6
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
2.1.2 Metode Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.4 Pengertian Lingkungan Kerja.....	11
2.1.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	13
2.1.6 Pentingnya Lingkungan Kerja.....	15

2.1.7 Indikator Lingkungan Kerja.....	16
2.1.8 Pengertian Kinerja Karyawan	18
2.1.9 Karakteristik Karyawan Yang Memiliki Kinerja	19
2.1.10Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	21
2.1 Kerangka Pikir.....	23
2.2 Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1 Daerah dan Waktu Penelitian	25
3.2 Metode Pengumpulan Data	25
3.3 Jenis dan Sumber Data	26
3.4 Metode Analisis.....	27
3.5 Definisi Operasional.....	28
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	29
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	29
4.1.1 Sejarah Singkat dan Tujuan Perusahaan	29
4.1.2 Visi dan Misi.....	32
4.1.3 Struktur Organisasi.....	32
4.1.4 Uraian Tugas	34
4.2 Deskripsi Data	46
4.2.1 Deskripsi Data Karakteristik Responden.....	46
4.2.2 Deskripsi Data Variabel Penelitian.....	49
4.3 Analisis Data.....	56
4.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda	56

4.3.2 Analisis Koefisien Determinasi	57
4.3.3 Uji F.....	58
4.3.4 Uji T.....	59
4.3.5 Pembahasan	60
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	62
5.1 Kesimpulan.....	62
5.2 Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

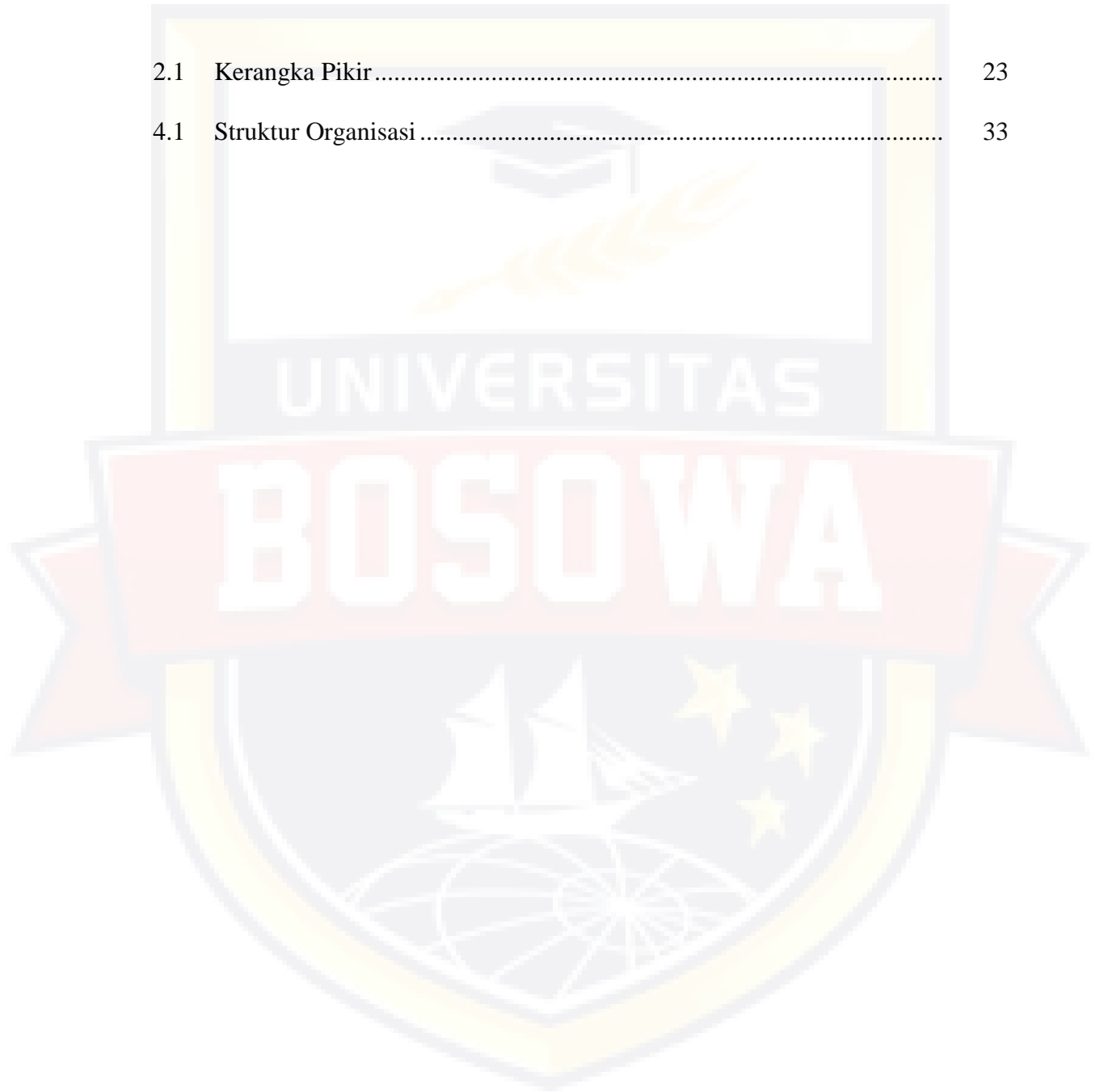
Tabel	Halaman
4.1 Karakteristik Jenis Kelamin Responden.....	47
4.2 Karakteristik Usia Responden	47
4.3 Karakteristik Tingkat Pendidikan Responden	48
4.4 Karakteristik Masa Kerja Responden	49
4.5 X1.1	49
4.6 X1.2	50
4.7 X1.3	50
4.8 X1.4	51
4.9 X1.5	51
4.10 X2.1	52
4.11 X2.2	52
4.12 X2.3	52
4.13 X2.4	53
4.14 X2.5	53
4.15 Y.1	54
4.16 Y.2	54
4.17 Y.3	54
4.18 Y.4	55
4.19 Y.5	55
4.20 Hasil Regresi Linear Berganda.....	56
4.21 Koefisien Determinasi	57

4.22 Hasil Uji F	58
4.23 Hasil Uji T	59



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pikir.....	23
4.1 Struktur Organisasi.....	33



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Salah satu faktor tersebut yang sangat penting yang digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu sumber daya manusia. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia.

Pengelolaan sumber daya manusia sendiri sangat penting dalam suatu perusahaan karena pengelolaan SDM sendiri untuk mendapatkan karyawan-karyawan yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

Di dalam pengelolaan SDM, apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka organisasi tetap berjalan efektif. Beberapa kegiatan pengelolaan SDM misalnya pengadaan, penilaian, perlindungan, memberdayakan pegawai, peningkatan disiplin, bimbingan dan lain-lain. Pengelolaan dan pengoptimalan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan. Organisasi harus mempunyai karyawan-karyawan mempunyai kinerja yang baik. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: lingkungan kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Dari beberapa faktor diatas, untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik. Mengenai lingkungan kerja bahwa karyawan mengharapkan adanya lingkungan kerja yang nyaman yang bisa memanjakan karyawan dalam bekerja . Kemudian lingkungan yang tidak sehat dan nyaman akan menurunkan tingkat produktivitas maupun moral pegawai sehingga akan memengaruhi tujuan organisasi.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang,dll) dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan).

PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk, Makassar salah satu perusahaan yang bergerak di bidang agribisnis. Perusahaan ini mempunyai visi yaitu “Menjadi Market Leader di Wilayah Sulawesi”.. Menghadapi eraglobalisasi sekarang ini yang menuntut produktivitas karyawan yang tinggi masih banyak terdapat kendala berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan keadaan lingkungan kerja belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman, itu terlihat dengan ada banyaknya file-file yang berserakan disekitar tempat kerja karyawan, suhu ruangan yang belum menentu hampir diseluruh ruang kerja karyawan yang disebabkan belum tersedianya pengatur suhu ruangan, luas ruang kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak karyawan, masih adanya kecemburuan antar karyawan mengenai pembagian tugas, dll. Selain itu kinerja karyawan juga masih belum sesuai dengan harapan, bisa terlihat ketika karyawan tidak bisa memenuhi target selesainya tugas yang seharusnya sesuai. Tentunya masalah-malasa seperti diatas harus segera diperbaiki agar tidak menghambat kepada kerja karyawan di bidang departemen marketing PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk, Makassar.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Untuk itu peneliti mengambil judul penelitian : **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN MARKETING PADA PT. JAPFA COMFEED INDONESIA, TBK”**.

1.2 Rumusan Masalah

Bertitik tolak pada latar belakang yang di uraikan sebelumnya maka, yang menjadi masalah pada penelitian ini :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja (Lingkungan kerja fisik dan non fisik) terhadap kinerja karyawan pada departemen marketing pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk ?
2. Variabel lingkungan kerja manakah yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada departemen marketing PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk ?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini :

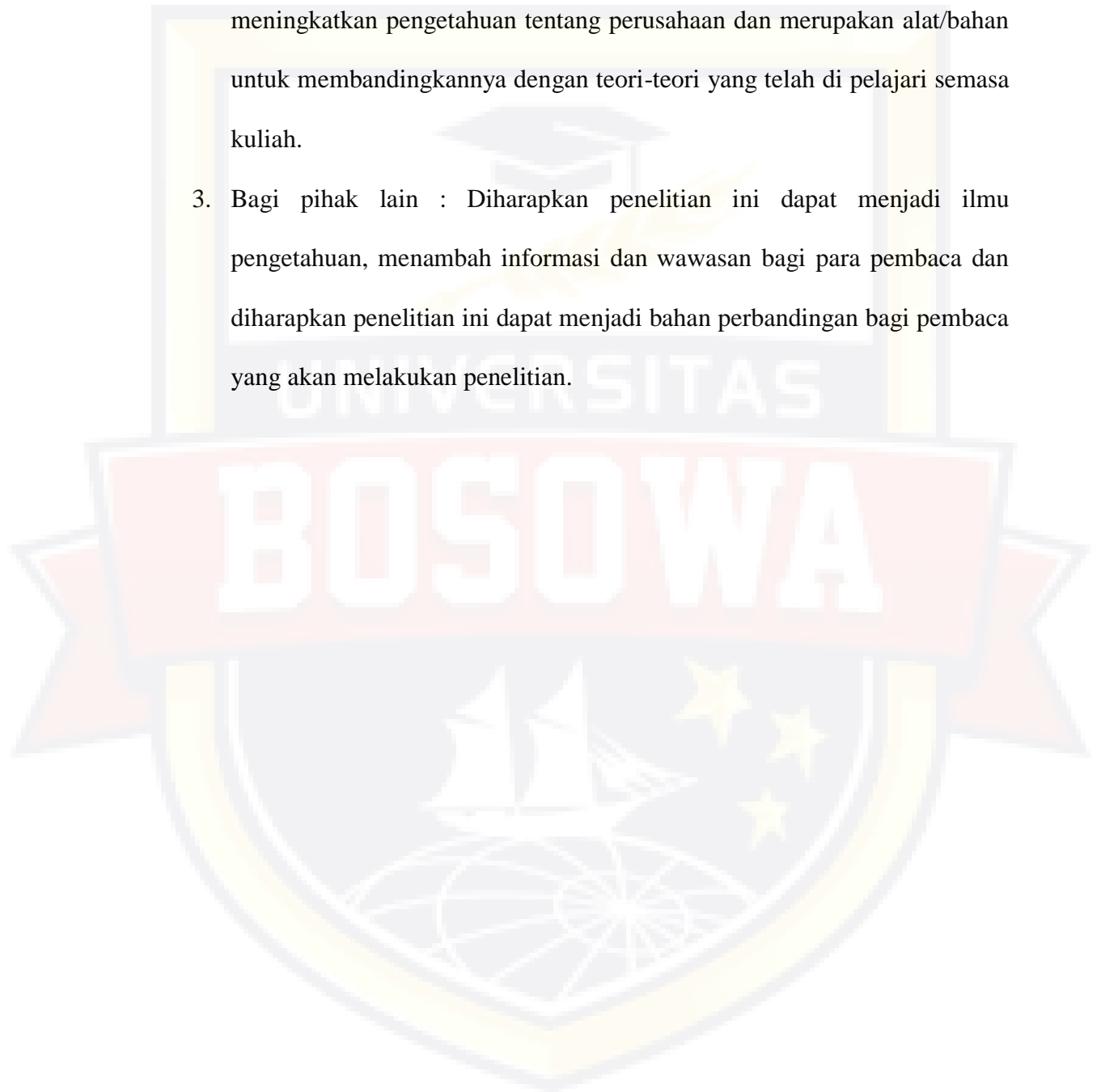
1. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan pada departemen marketing PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel lingkungan kerja yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada departemen marketing PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk.

1.4 Manfaat penelitian

Sedangkan untuk manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini :

1. Bagi perusahaan : Menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil kebijaksanaan yang lebih baik di masa yang akan datang dan menjadi bahan koreksi dalam rangkah mengelolah lingkungan kerja.

2. Bagi penulis : Diharapkan bahwa dengan melakukan penelitian ini peneliti dapat melihat pengaruh lingkungan kerja dalam suatu perusahaan dan meningkatkan pengetahuan tentang perusahaan dan merupakan alat/bahan untuk membandingkannya dengan teori-teori yang telah di pelajari semasa kuliah.
3. Bagi pihak lain : Diharapkan penelitian ini dapat menjadi ilmu pengetahuan, menambah informasi dan wawasan bagi para pembaca dan diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan perbandingan bagi pembaca yang akan melakukan penelitian.



BAB II

TINJUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen (*management*) merupakan proses pendayagunaan bahan baku dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Esensi manajemen adalah aktivitas bekerja melalui orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajemen sumber daya manusia diperlukan dalam konteks lingkungan yang kompleks dan terus berubah.

Manajemen sumber daya manusia merupakan rangkaian strategi proses dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dan individu sumber dayanya. Maka manajemen sumber daya manusia dirasakan penting bagi perusahaan sehingga mampu menyelesaikan berbagai masalah yang sedang dihadapi ataupun yang mungkin akan muncul dikemudian hari. Hani T. Handoko mendefinisikan bahwa “manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu organisasi dan masyarakat.” Sedangkan menurut Hendry Simamora menyatakan bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan,

pengembangan, pemberian balas jasa, pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kelompok”. Halim (2012 : 10)

Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar tenaga kerja di dalam organisasi dapat digunakan secara efisien guna mencapai tujuan. Oleh karena itu, manajer disemua lapisan harus menaruh perhatian pada pengelolaan sumber daya manusia. Saat itu manajemen sumber daya manusia berubah dari fungsi spesialisasi yang berdiri sendiri menjadi fungsi yang terintegrasi dengan seluruh fungsi lainnya dalam organisasi, untuk bersama-sama mencapai sasaran yang sudah ditetapkan serta memiliki fungsi perencanaan yang sangat strategik.

Malayu S. P. Hasibuan (2006 : 6) mendefinisikan manajemen sebagai “Ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Manajemen ini terdiri dari 6 (6M) unsur yaitu: *men, money, methode, materials, machines, dan market*. Unsur men (manusia) ini berkembang menjadi suatu ilmu manajemen yang di sebut Manajemen Sumber Daya Manusia atau disingkat MSDM yang merupakan terjemahan dari *men power management*. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutnya manajemen kepegawaian atau manajemen personalia. Pengertian Sumber Daya Manusia menurut Husein Umar (2005:3) yaitu: “Manajemen Sumber Daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang menfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia, yang berugas mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya”. Berdasarkan

perngertian di atas, jelas bahwa manajemen secara garis besar menitikberatkan pada aspek manusia dalam hubungan kerja dengan tidak melupakan factor lainnya. Sedangkan, Manajemen Sumber Daya Manusia menitikberatkan pada bagaimana mengolah karyawan out sourcing sebagai aset utama perusahaan karena keberhasilan perusahaan tergantung dari kinerja efektif dari karyawan out sourcing itu sendiri.

2.1.2 Metode Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam mempelajari Manajemen Sumber Daya Manusia ada tiga pendekatan yang dapat dilakukan Melayu S.P. Hasibun (2006:16), yaitu:

1. Pendekatan Mekanis

Mekanisasi merupakan proses penggantian peranan tenaga kerja manusia dengan mesin untuk menjalankan pekerjaan. Pendekatan mekanis ini menitikberatkan analisisnya kepada spesialisasi, efektifitas, standardisasi, dan memperlakukan karyawan out sourcing sama halnya dengan mesin. Keuntungan spesialisasi ini, pekerja semakin terampil dan efektifitas semakin besar. Kelemahannya, pekerjaan membosankan karyawan out sourcing mematikan kreavitas, dan kebanggaan karyawan out sourcing atas pekerjaannya akan semakin berkurang.

2. Pendekatan Paternalis

Pada pendekatan paternalis, manajer dalam pengarahan bawahannya bertindak seperti bapak terhadap anaknya. Para bawahan diperlakukan dengan baik, fasilitas-fasilitas diberikan, dan bawahan dianggap anak-anaknya. Pendekatan ini menyebabkan karyawan out sourcing menjadi

manja, malas sehingga produktivitas menjadi menurun . kondisi yang memberikan kebebasan terhadap karyawan out sourcing akan berdampak negatif bagi perusahaan apabila tidak ada harmonisasi yang terjalin antara atasan dan bawahan. Dari kondisi tersebut, pendekatan system social hadir guna memberikan penjelasan mengenai cara untuk meningkatkan kinerja karyawan out sourcing dengan mempertimbangkan sebagai aspek yang ada dalam perusahaan.

3. Pendekatan Sistem Sosial

Pendekatan sistem sosial ini memandang bahwa organisasi atau perusahaan adalah suatu sistem yang kompleks yang beroperasi dalam lingkungan yang kompleks. Manajer menyadari dan mengakui bahwa tujuan organisasi atau perusahaan akan tercapai jika tercipta lingkungan yang harmonis yang akan melahirkan kerja sama yang baik antara pihak atasan dan pihak bawahan dalam suatu organisasi. Pemikiran ini di dasari oleh adanya saling ketergantungan, interaksi, dan keterkaitan antara sesama karyawan out sourcing. Setiap sistem senantiasa berkaitan, baik sebuah system yang lebih luas dan lenih tinggi tingkatannya, maupun dengan subsistem sendiri yang mewakili integrasi berbagai sistem dari berbagai tingkatan yang lebih rendah. Perusahaan akan tumbuh dan berkembang jika sistem sosial terintegrasi dalam satu sistem yang harmonis serta berintraksi dengan baik. Pendekatan sistem social ini hendaknya menekankan kepada kesadaran atas tugas dan tanggung jawab setiap individu maupun kelompok yang didasari oleh sebuah pemahaman

bersama dari sebuah sistem nilai sehingga kinerja karyawan out sourcing lebih optimal.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Setelah melihat uraian tentang manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), terlihat bahwa MSDM memiliki tiga aspek utama. Hal tersebut meliputi, Husein Umar (2005: 45):

1. Fungsi Manajerial dari Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajerial dari Manajemen Sumber Daya Manusia Fungsi Manajerial adalah fungsi yang mempunyai wewenang kepemimpinan terhadap sumber daya manusia lain. Dalam hal ini direktur, kepala bagian, atau supervisor adalah orang-orang yang mempunyai posisi manajerial yang menjalankan fungsi-fungsi dari manajemen yang merupakan suatu proses kegiatan yang didalamnya terdiri atas proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap karyawan out sourcing pada suatu perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien, kelima fungsi ini merupakan suatu sistem yang saling terkait dan berlangsung secara terus- menerus.

2. Fungsi Operasional dari Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Operasional adalah fungsi yang tidak memiliki wewenang pemerintah melainkan hanya menerima tugas dan menjalankan dibawah pengawasan fungsi manajerial.

3. Peranan dan kedudukan Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan dan kedudukan Manajemen Sumber Daya Manusia hingga saat ini belum ada perusahaan yang mampu melaksanakan tugas-tugasnya tanpa memerlukan sumber daya manusia. Terdapat kecenderungan bahwa semakin besar suatu perusahaan, semakin besar pula kebutuhan sumber daya manusianya. Hal ini dapat kita lihat dalam praktik dunia bisnis. Walaupun suatu perusahaan sudah menggunakan mesin yang berteknologi tinggi, modern, serta otomatis perusahaan tetap saja membutuhkan sumber daya manusia yang terampil dalam jumlah yang harus memadai. Sumber daya manusia yang terampil hanya akan didapatkan jika perusahaan mau bertanggung jawab untuk mengembangkan para pekerjanya dengan melaksanakan aktivitas yang mendukung peningkatan kompetensi karyawan out sourcing.

2.1.4 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan. Menurut Saydam (2000) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi

pekerja itu sendiri”. Walaupun lingkungan kerja merupakan factor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman, dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya Rahmawati, (2014 : 2).

Menurut Lewa dan Subono (2005 : 235) bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa lebih betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja karyawan. Selain itu suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekeryaannya. Menurutnya bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerjaan dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja karyawan Rahmawati, (2014 : 2).

Menurut Robbins (2003) Lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan di rumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi social dan teknologi. Sedangkan lingkungan Khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sarana-sarana sebuah organisasi. Sedangkan menurut Basuki dan Susilowati (2005) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung atau seseorang sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya (Kusuma, 2013:19).

2.1.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Alex S. Nitisemito Kusuma, (2013:21-23) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

1. Warna merupakan factor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
2. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.

3. Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
4. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan ternjamin, Selain ventilasi, kontruksi gedung dapat berpengaruh pula pada penukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukaran udara yang ada.
5. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termaksud disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Seingga

akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

6. Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan tertanggungnya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.
7. Tata ruang merupakan penataan yang ada didalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan keryawan dalam bekerja.

2.1.6 Pentingnya Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh paling penting terhadap kinerja karyawan, didalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik dan penuh tanggung jawab dan pada akhirnya dapat memperoleh hasil yang maksimal, Lingkungan kerja yang baik serta dukungan dari karyawan tentu akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, namun bilang lingkungan kerja kurang mendukung, tingkat kesalahan yang dilakukan oleh karyawan akan tinggi. Lingkungan yang baik serta dukungan dari karyawan tentu akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, namun bila lingkungan kerja kurang mendukung tingkat kesalahan yang dilakukan oleh karyawan akan tinggi. Besarnya pengaruh lingkungan terhadap setiap perusahaan tentu akan berbeda-beda tetapi perusahaan yang akan selalu melakukan inovasi tiada henti Mukaromah (2009 : 23).

Menurut Musselman dan John mengatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dan dilingkungan kerjanya. Lingkungan kerja yang mendukung dapat menciptakan semangat kerja antara karyawan dan perusahaan sehingga setiap pekerjaan yang dibebankan dapat dikerjakan dengan penuh tanggung jawab Mukaromah (2009 : 24).

2.1.7 Indikator Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan (Sedarmayanti 2011 : 27) yaitu: lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik.

1. Lingkungan kerja fisik, Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Robbins (2002: 36) Lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah: a) suhu, b) kebisingan, c) penerangan, d) mutu udara.”
 - a. 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.

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

- a. Ukuran ruang kerja; Ruang kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Ruang kerja yang sempit dan membuat pegawai sulit bergerak akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki ruang kerja yang luas.
- b. Pengaturan ruang kerja; Jika ruang kerja merujuk pada besarnya ruangan per pegawai, pengaturan merujuk pada jarak antara orang dan fasilitas. Pengaturan ruang kerja itu penting karena sangat dipengaruhi interaksi sosial. Orang lebih mungkin berinteraksi dengan individu-individu yang dekat secara fisik. Oleh karena itu lokasi kerja karyawan mempengaruhi informasi yang ingin diketahui.
- c. Privasi; Privasi dipengaruhi oleh dinding, partisi, dan sekat-ansekat-an fisik lainnya. Kebanyakan pegawai menginginkan tingkat privasi yang besar dalam pekerjaan mereka (khususnya dalam posisi manajerial, dimana privasi diasosiasikan dalam status). Namun kebanyakan pegawai juga menginginkan peluang untuk berinteraksi dengan rekan kerja, yang dibatasi dengan meningkatnya privasi. Keinginan akan privasi itu kuat dipihak banyak orang. Privasi membatasi gangguan yang terutama sangat menyusahkan orang-orang yang melakukan tugas-tugas rumit.

2.1.8 Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja sendiri berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) sebagaimana menjelaskan oleh

Mangkunegara (2005 : 67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kursiayanto, dalam Mangkunegara (2005 : 9) mendefinisikan “ kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)”. Selanjutnya menurut Faustino Cadosa Gomes dalam Mangkunegara (2005 : 9) mengatakan define kerja kerja karyawan sebagai “Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitas”.

“Performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika menurut Suryadi Prawirosentono dalam Gibson (1987 : 203).

Oleh karena itu dapat penulis simpulkan bahwa kinerja merupakan hasil pencapaian yang dapat dilaksanakan oleh seseorang baik kualitas maupun kuantitas yang akan dicapai pegawai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.9 Karakteristik Karyawan Yang Memiliki Kinerja Yang Tinggi

Sebuah studi tentang kinerja menemukan beberapa karakteristik karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi Raharjo (2005 : 18) menyebutkan beberapa karakteristik karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, meliputi :

1. Berorientasi Pada Prestasi

Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, keinginan yang kuat membangun sebuah mimpi tentang apa yang mereka inginkan untuk dirinya.

2. Percaya Diri

Karyawan yang kinerja tinggi memiliki sikap mental positif yang mengarahkannya bertindak dengan tingkat percaya diri yang tinggi.

3. Pengendalian Diri

Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi mempunyai rasa percaya diri yang sangat mendalam.

4. Kompetensi

Karyawan yang kinerjanya tinggi telah mengembangkan kemampuan spesifik atau kompetensi berprestasi dalam daerah pilihan mereka

5. Persisten

Karyawan yang kinerjanya tinggi mempunyai piranti kerja, didukung oleh suasana psikologis dan pekerja keras terus-menerus.

6. Indikator Kinerja

Sebuah organisasi didirikan tentunya dengan suatu tujuan tertentu. Sementara tujuan itu sendiri tidak sepenuhnya akan dapat dicapai jika karyawan tidak memahami tujuan dari pekerjaan yang dilakukannya. Artinya, pencapaian tujuan dari setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan berdampak secara menyeluruh terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, seorang karyawan harus memahami indikator-indikator

kinerja sebagai bagian dari pemahaman terhadap hasil akhir dari pekerjaannya.

Sementara itu, dalam kaitannya dengan indikator kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja, yaitu meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan
2. Kuantitas Kerja, yaitu berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan rencana organisasi
3. Ketetapan waktu penyelesaian pekerjaan, pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

Indikator-indikator kinerja karyawan sebagaimana di sebutkan atas memberikan pengertian bahwa pekerjaan yang dilakukan karyawan dilandasi oleh ketentuan- ketentuan dalam organisasi. Disamping itu, karyawan juga harus mampu melaksanakan pekerjaannya secara benar dan tepat waktu.

2.1.10 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Para pemimpin organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara suatu karyawan dengan karyawan lainnya berada dibawa pengawasannya. Walaupun karyawan-karyawan bekerja pada tempat yang sama namun produktivitas mereka tidaklah sama.

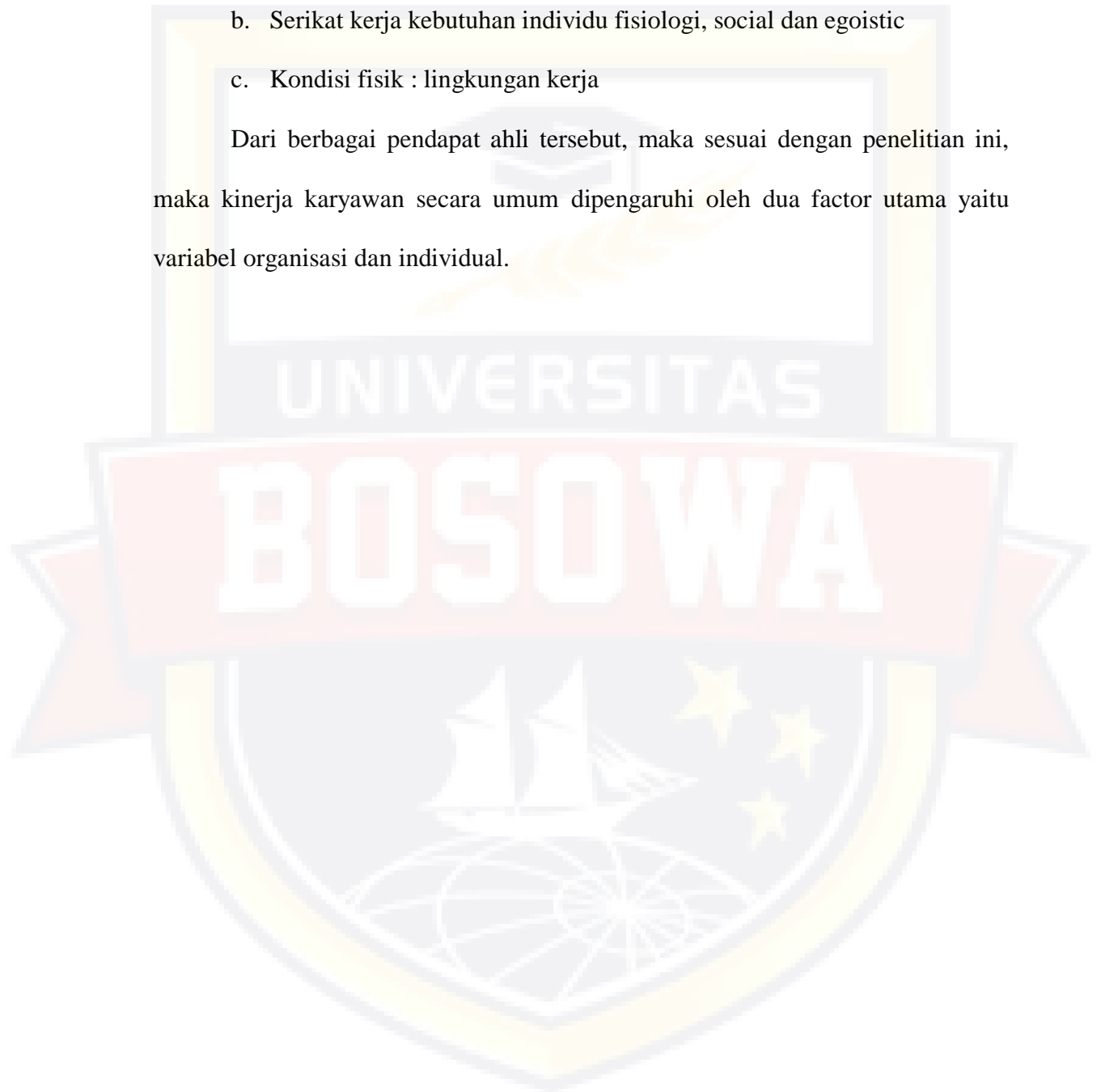
Davis dan J.W Newstrom dalam Raharjo (2005 : 27) mengemukakan pendapatnya, bahwa kinerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu :

1. Faktor kemampuan
 - a. Pengetahuan : pendidikan, pengalaman, latihan, dan ilmu
 - b. Keterampilan : kecakapan dan kepribadian

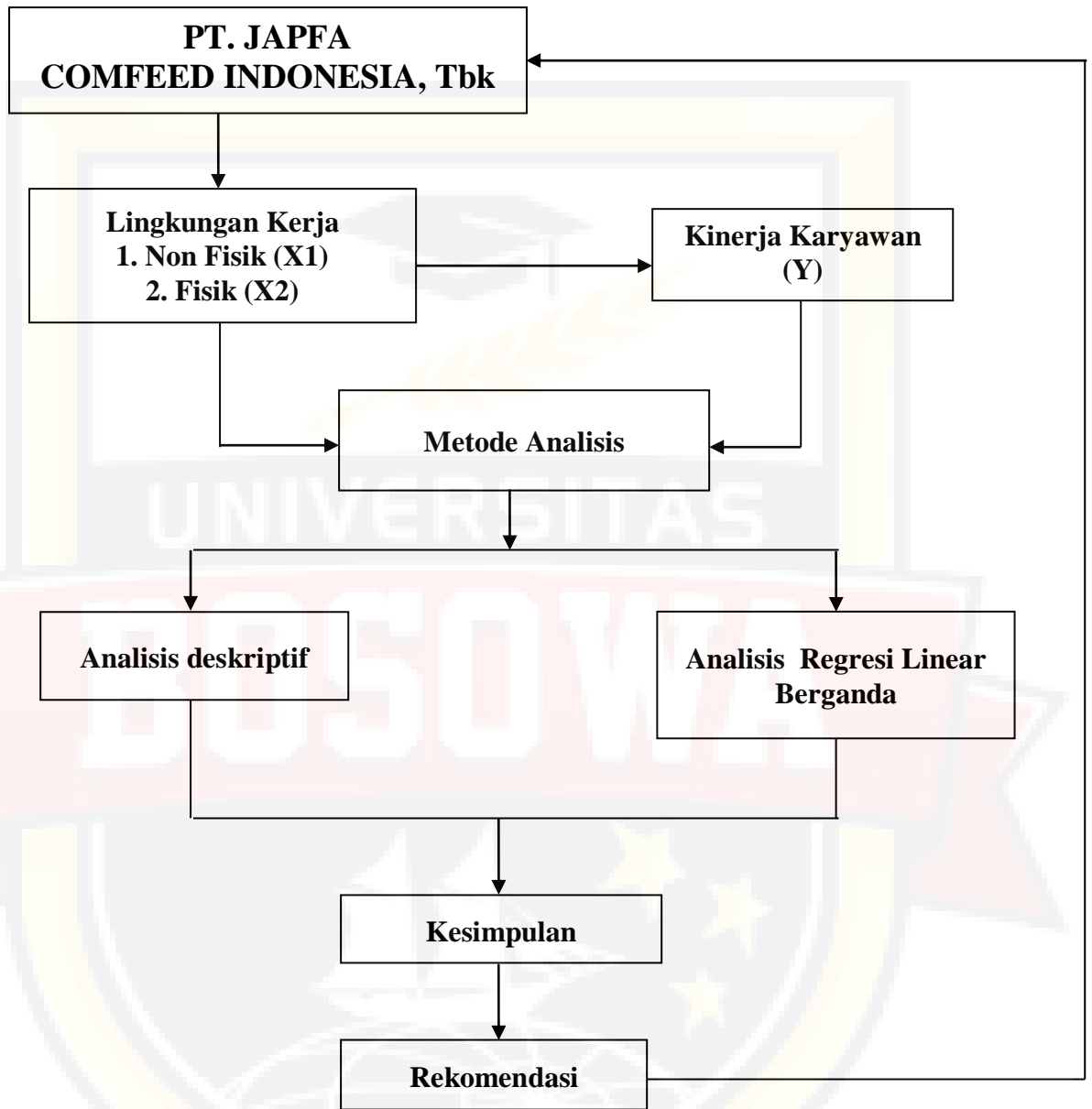
2. Faktor motivasi

- a. Kondisi social : organisasi formal dan informal, kepemimpinan
- b. Serikat kerja kebutuhan individu fisiologi, social dan egoistic
- c. Kondisi fisik : lingkungan kerja

Dari berbagai pendapat ahli tersebut, maka sesuai dengan penelitian ini, maka kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua factor utama yaitu variabel organisasi dan individual.



2.2 Kerangka Pikir



Gambar 2.1 : Skema Kerangka Pikir

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, selain itu hipotesis juga dapat dikatakan dugaan sementara yang kebenarannya masih harus dilakukan pengujian. Hipotesis ini bermaksud untuk memberi arah bagi analisis penelitian Sutrisni (2010 : 58) Berdasarkan pernyataan tersebut maka hipotesis penelitiannya dapat di rumuskan sebagai berikut :

1. Diduga bahwa pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan departemen marketing pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk.
2. Diduga pula bahwa variabel lingkungan kerja non fisik mempengaruhi kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Daerah dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di bagian Departemen Marketing Perusahaan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk yang tepatnya berlokasi di Jl. Prof Dr Ir Sutami No.KM.17, Pai, Kec. Biringkanaya, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Telepon perusahaan/instansi (0411) 553243. Penelitian dilaksanakan mulai bulan Juni sampai dengan bulan Agustus 2019.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Dalam menyusun proposal ini, penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

1. Penelitian Kepustakaan (*library research*)

Melalui pengumpulan dan penelaah literatur-literatur yang relevan dengan permasalahan yang dikaji untuk mendapatkan konsep dalam upaya penyusunan landasan teori yang sangat berguna dalam pembahasan selanjutnya literatur tersebut berupa buku, skripsi, laporan, artikel, dan lain-lain.

2. Penelitian Lapangan (*field research*)

Dilakukan dengan cara observasi ke lokasi penelitian. Teknik yang digunakan yaitu :

- a. Observasi yaitu suatu bentuk penelitian yang dilakukan penulis untuk mengumpulkan data pada PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk dengan melihat dan mengamati langsung.

- b. Wawancara, untuk memperoleh informasi melalui berkomunikasi dengan subjek penelitian teknik ini penulis gunakan sebagai langkah awal penelitian.
- c. Kuesioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran angket kepada beberapa karyawan yang menjadi sampel. Dalam metode ini pengumpulan data yang digunakan adalah teknik angket. Dengan cara ini diharapkan dapat memperoleh sebagian besar data yang dibutuhkan. Angket yang akan diedarkan kepada responden berisi pertanyaan-pertanyaan tentang variabel-variabel yang akan diukur atau yang ingin diketahui.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Jenis Data

Adapun jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Data kualitatif, yaitu data atau informasi yang diperoleh dari dalam perusahaan baik secara lisan maupun tulisan.
- b. Data kuantitatif, yaitu data atau informasi yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang masih perlu dianalisis.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari hasil tanggapan responden terhadap kuesioner yang dibagikan.

- b. Data sekunder yaitu informasi yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat pihak lain). Data sekunder tersusun dalam arsip yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

3.4 Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh sekaligus untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Analisis deskriptif merupakan metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang ringkas, dimana hasil penelitian beserta analisa tersebut akan berbentuk suatu kesimpulan.
2. Analisis regresi linear berganda yaitu metode yang digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variable independen terhadap variable dependen dengan skala pengukuran atau resiko dalam suatu persamaan linier. Adapun persamaan umum regresi linear berganda secara sistematis menurut Sugiyono (2012:277) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b_1 & b_2 = Parameter Regresi

X_1 = Lingkungan Non fisik

X_2 = Lingkungan kerja fisik

e = Error term (Kesalahan Pengganggu)

3.5 Definisi Operasional

Berdasarkan Definisi operasionalnya bahwa dari keseluruhan variabel dapat dikatakan bahwa :

1. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja tugas yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan dimana salah satu yang disekitar para pekerja itu:
 - a. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
 - b. Lingkungan kerja Non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik, hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan.
2. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelempok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum

4.1.1 Sejarah Singkat Dan Tujuan Perusahaan

PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar berdiri sejak awal tahun 1971 di daerah Sidoarjo, Jawa Timur. PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar merupakan pabrik yang ke-11 dari 13 pabrik PT Japfa Comfeed yang ada di Indonesia. PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar merupakan perusahaan dengan status penanaman modal dalam negeri (PMDN).

Pada tahun 1994 PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar mulanya adalah Depo dengan status kontrak di gedung milik Bapak Hakim di Km.4 Makassar, dimana sekarang adalah fajar graha pena Makassar. Pakan di supply dari PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Sidoarjo dengan menggunakan kapal laut untuk dipasarkan di wilayah Makassar-Sidrap dengan merek pakan Comfeed dan Benefeed. Kemudian pada bulan November tahun 1996, Depo pindah ke Jl. Tol Ir. Sutami Km. 17 dengan status hak milik.

Pembangunan pabrik di Makassar, dimulai sejak bulan Agustus 2002. Tahap pertama selesai bulan April 2003 dan langsung berproduksi dengan kapasitas 5000 ton per bulan. Pada bulan Oktober 2003 mulai dikembangkan tahap kedua dan selesai pada bulan Januari 2004, sehingga kapasitas bisa ditingkatkan menjadi 10.000 ton per bulan. Grand Openingnya yaitu pada tanggal 10 Februari 2004 sekaligus sebagai pertanda berdirinya PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar secara resmi.

Pada mulanya PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar hanya memproduksi pakan berupa pellet saja, namun melihat perkembangan unggas di Indonesia, maka perusahaan ini mulai mempromosikan diri dengan semakin mengembangkan sayapnya, baik dari segi jenis maupun wilayah pemasaran produk tersebut. Saat ini pakan ternak yang diproduksi selain berupa pakan ternak ayam buras dan ras baik petelur maupun pedaging, ayam aduan, juga puyuh dan pakan babi. Jenis-jenis pakan yang dibuat selain pakan jadi pellet, crumble dan fine crumble, juga bentuk konsentrat atau tepung.

Wilayah pemasaran yang dicakup mulai dari Sulawesi Selatan, Sulawesi Tengah, Sulawesi Tenggara, Sulawesi Utara, Gorontalo, dan Ambon. PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar memproduksi 2 merek pakan ternak yaitu COMFEED dan BENEFEED. Usaha lain yang dikelola selain pakan ternak adalah industri processing pengolahan produk unggas dan usaha pembibitan di bawah PT Multibreeder Adirama untuk meningkatkan volume penjualan serta untuk memperlancar arus barang dan memperpendek jalur distribusi pemasaran, maka dibuka unit penetasan anak ayam potong yang berlokasi di Desa Tanra Lili Kabupaten Maros dengan luas 21 Ha.

Untuk memenuhi permintaan dari pusat, maka PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar menambah divisi baru pada tanggal 25 Maret 1998 yaitu divisi trading (pembelian jagung) dimana perusahaan membeli jagung dari pedagang perantara atau langsung dari petani, selain divisi jagung ini maka untuk membina peternak sebagai plasma dan PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit

Makassar kembali membuka usaha baru yaitu Layer Farm (kandang ayam petelur) yang berlokasi di Daerah Pattene, Maros seluas 1,7 Ha.

PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar “Berkembang Menuju Kesejahteraan Bersama” menjadi titik tolak kesuksesan yang dibangun atas dasar keyakinan dalam membina hubungan yang saling menguntungkan berdasarkan kepercayaan dan integrasi.

Kebijakan mutu pada PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar menyediakan sumber protein hewani melalui pakan ternak bermutu dan bertekad menjadi market leader di wilayah Sulawesi, dengan semangat “Tumbuh dan berkembang menuju kesejahteraan bersama”. Dalam mewujudkan tekad tersebut, PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar menerapkan “Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2008” dengan melakukan perbaikan terus-menerus yang mengacu pada persyaratan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

Kebijakan K3 pada PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar menyediakan sumber protein hewani melalui pakan ternak bermutu dan bertekad menjadi market leader di wilayah Sulawesi. Dalam mewujudkan tekad tersebut untuk “Tumbuh dan Berkembang Menuju Kesejahteraan Bersama” PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar menerapkan “Sistem Manajemen K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) yang mengacu pada persyaratan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

Kebijakan 5S pada PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar menyediakan sumber protein hewani melalui pakan ternak bermutu dan bertekad

menjadi market leader di wilayah Sulawesi. Dalam mewujudkan tekad tersebut untuk “Tumbuh dan Berkembang Menuju Kesejahteraan Bersama” PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar menerapkan program 5S (Seiri/Pilah, Seiton/Tata, Seiso/Bersihkan, Seiketsu/Mantapkan dan Shitsuke/Biasakan) pada setiap kegiatan kerja dalam perusahaan demi mencapai kesejahteraan bersama.

4.1.2 Visi dan Misi

a. Visi

PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar memiliki visi yaitu “Menjadi Market Leader Di Wilayah Sulawesi”.

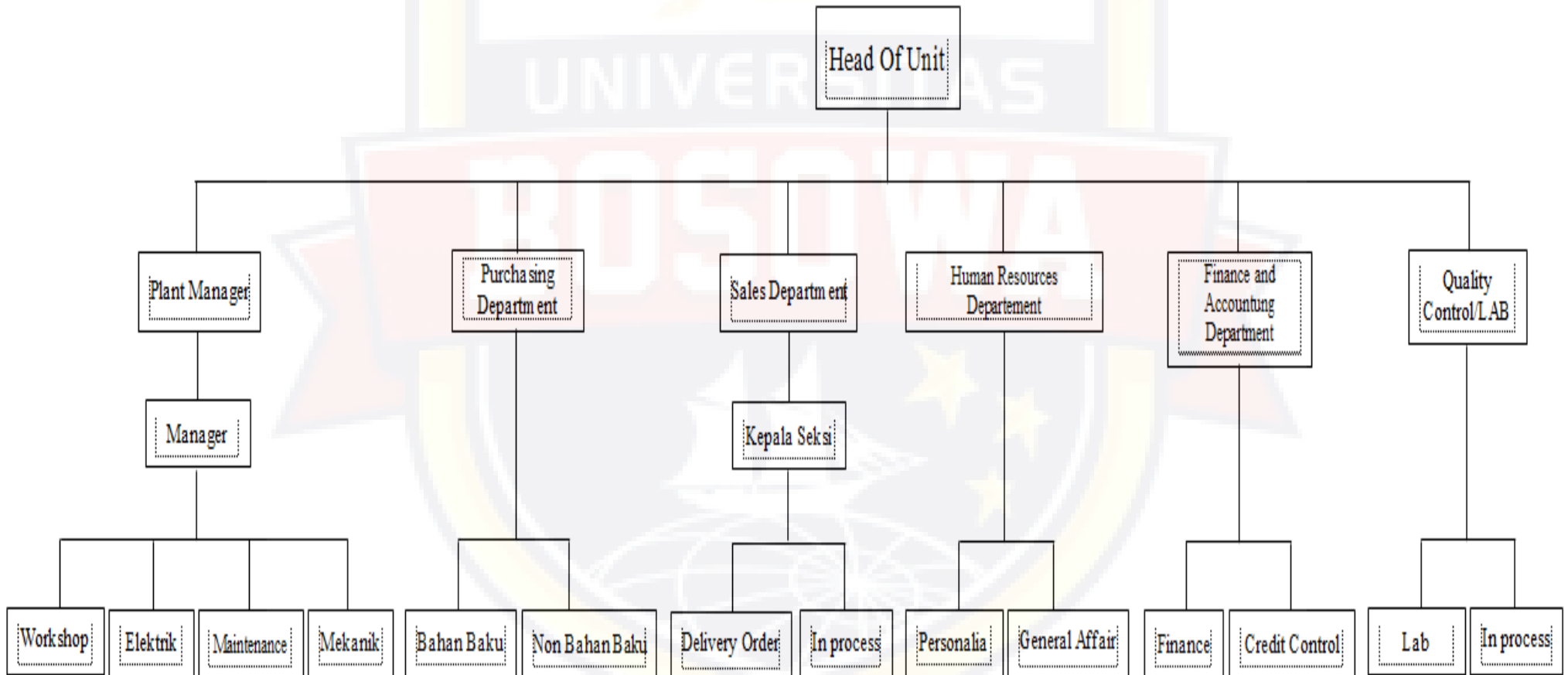
b. Misi

PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar memiliki misi yaitu “Menyediakan Sumber Protein Hewani Melalui Pakan Ternak Yang Bermutu Menuju Kesejahteraan Bersama”.

4.1.3 Struktur Organisasi

Suatu organisasi dengan segala aktivitasnya, mampu membentuk terjadinya hubungan diantara orang-orang yang menjalankan aktivitas tersebut. Adanya struktur organisasi dalam perusahaan diharapkan mampu memberikan ikatan yang baik dan sistematis kepada seluruh karyawan perusahaan. Struktur organisasi pada PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar dapat dilihat pada gambar 1 berikut :

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Makassar



4.1.4 Uraian Tugas

1. *Head Of Unit*

- a. Menyusun dan melaksanakan kebijakan umum perusahaan sesuai dengan norma pedoman dan instruksi dari pimpinan umum.
- b. Melaporkan data serta kegiatan yang ada ke Direksi.
- c. Mengarahkan dan mengawasi kegiatan-kegiatan kepada Asisten.
- d. Membina dan mengawasi serta mempertanggung jawabkan jalannya koperasi.
- e. Mengkoordinasikan dan bertanggungjawab terhadap penyusunan rencana anggaran belanja perusahaan.
- f. Menandatangani dan mengecek dokumen, formulir dan laporan sesuai dengan sistem prosedur yang berlaku.
- g. Membina dan meningkatkan kesejahteraan sosial karyawan.
- h. Membina suasana kekeluargaan dan kerja sama yang baik antara asisten, karyawan serta memelihara keamanan.

2. *Plant Manager*

Plant Manager merupakan orang yang sangat penting dalam berjalannya proses operasi dipabrik. Tugas dari seorang plant manager adalah memimpin, mengontrol, dan mengawasi keseluruhan dari operasi yang berjalan di pabrik dan juga bertanggung jawab untuk semua kegiatan di pabrik. Dalam melakukan suatu proses operasi baik dipabrik maupun di luar lingkungan pabrik harus berdasarkan izin dari plant manager. Seorang plant manager membawahi dari berbagai departemen, antara lain

Production Department, HRG and GA Department, HSE Department, Maintenance Department. Plant manager memiliki seorang sekretaris yang bertugas membantu plant manager mengurus bagian administrasi (pimpinan).

- a. Merencanakan implementasi strategi dan operasional pabrik secara tepat sesuai strategi bisnis perusahaan
- b. Memonitor penyusunan rencana kerja harian pabrik sesuai rencana tahunan dan bulanan
- c. Memonitor dan menganalisa pencapaian produktivitas pabrik serta rencana operasional harian untuk pemenuhan pencapaian target yang telah ditetapkan
- d. Mengevaluasi produktivitas serta kapasitas pabrik untuk penentuan pencapaian target serta penentuan target berikutnya
- e. Mengatasi dan mengarahkan pemecahan masalah strategis pabrik untuk meminimalisir kesalahan serta efisiensi
- f. Menjalankan tugas-tugas terkait lainnya dalam upaya pencapaian target sales perusahaan

3. Manager

- a. memimpin organisasi/perusahaan
- b. mengendalikan dan mengatur organisasi/perusahaan
- c. membangun kepercayaan antar karyawan
- d. mengembangkan kualitas organisasi/perusahaan
- e. mengevaluasi Aktivitas organisasi/perusahaan

- f. menjadi Problem Solver bagi permasalahan organisasi/perusahaan

4. Elektrik

- a. Membuat rencana: jadwal pemeliharaan, rencana biaya dan jumlah material yang diperlukan untuk pemeliharaan listrik dan kelengkapannya.
- b. Melaksanakan pemeliharaan dibidangnya.
- c. Mengatasi gangguan pada peralatan listrik dan kelengkapannya.
- d. Memonitoring parameter yang ada untuk mencegah gangguan yang timbul dan menjaga kerusakan yang lebih fatal.
- e. Meningkatkan pengetahuan dan wawasan dalam bidangnya.
- f. Membuat laporan pekerjaannya kepada supervisor pemeliharaan.

5. Maintenance

- a. Menyusun rencana pemeliharaan peralatan dan mesin produksi yang meliputi preventive maintenance, overhoul dan perbaikan peralatan mesin yang rusak.
- b. Mengawasi pelaksanaan pemeliharaan peralatan dan mesin untuk menjaga kelancaran proses produksi, mengurangi peralatan dan mesin berhenti (stoppage) karna rusak (break down), menjaga konsistensi kualitas dan memperpanjang umur peralatan dan mesin.
- c. Mengajukan rencana kebutuhan spare part, suku cadang, pelumas dan bahan pembantu lainnya.

- d. Mengefektifkan penggunaan sumber daya manusia dengan menekan absensi, peningkatan disiplin dan tata tertib serta konsistensi dalam menerapkan metode kerja dan keselamatan kerja.
- e. Mengatur pembuatan laporan, analysis dan evaluasi pemeliharaan mesin produksi yang meliputi absensi, pemakaian suku cadang, spare part, dan bahan pembantu lainnya.

6. Mekanik

- a. Melakukan perawatan terhadap part - part mesin produksi secara mekanik agar tidak terjadi kerusakan atau trouble yang fatal pada saat mesin sedang berproduksi.
- b. Memperbaiki mesin produksi yang rusak secara fisik, supaya mesin segera bisa beroperasi kembali
- c. Melakukan perbaikan mesin produksi melalui improvement atau meningkatkan kualitas dari mesin produksi tersebut.
- d. Mendata dan menyiapkan part - part mesin sebagai spare part untuk mengantisipasi terjadi trouble berulang.

7. Purchasing Department

- a. Mencari dan menganalisa calon supplier yang sesuai dengan material yang dibutuhkan
- b. Melakukan negosiasi harga sesuai standar kualitas material dan memastikan tanggal pengiriman material
- c. Melakukan koordinasi dengan pihak supplier mengenai kelengkapan dokumen

- d. Pendukung material sesuai standar mutu yang berlaku
- e. Berkoordinasi dengan PPIC dan Gudang tentang jadwal dan jumlah material yang akan disorder
- f. Bersedia melakukan pembelian dilapangan / keluar kantor
- g. Membuat laporan pembelian & pengeluaran barang (*inventory*, material, dll)
- h. Melakukan pengelolaan pengadaan barang melalui perencanaan secara sistematis dan terkontrol (FIFO atau ERP/ MRP)
- i. Melakukan pemilihan / seleksi rekanan pengadaan sesuai kriteria perusahaan
- j. Bekerjasama dengan departemen terkait untuk memastikan kelancaran operasional perusahaan
- k. Memastikan kesedian barang/material melalui mekanisme audit/control stock.

8. Sales Department

Seorang manajer pemasaran tidak hanya melihat kepada masa sekarang tetapi juga masa depan. Begitu pula dengan rencana pemasaran yang akan dibuatnya. Seorang manajer pemasaran harus dapat melihat kesempatan / peluang pemasaran yang ada, merumuskannya menjadi sebuah program pemasaran dan menjalankannya. Tugas Manajer Pemasaran adalah sebagai berikut :

- a. Manajer pemasaran bertanggung-jawab terhadap manajemen bagian pemasaran

- b. Manajer pemasaran bertanggung-jawab terhadap perolehan hasil penjualan dan penggunaan dana promosi
- c. Manajer pemasaran sebagai koordinator manajer produk dan manajer penjualan
- d. Manajer pemasaran membina bagian pemasaran dan membimbing seluruh karyawan dibagian pemasara
- e. Manajer pemasaran membuat laporan pemasaran kepada direksi

9. Kepala Seksi

- a. Mengawasi pelaksanaan proses produksi, mulai dari bahan baku awal sampai menjadi barang jadi.
- b. Mengawasi pemakaian bahan baku, pemakaian packing material dan bahan pembantu lainnya dengan meminimalkan pemborosan dan kegagalan proses.
- c. Menjaga dan mengawasi agar mutu bahan baku dalam proses dan mutu barang jadi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
- d. Menjaga dan mengawasi kelancaran dan keseimbangan proses yang meliputi:
 - a) Mengefektifkan penggunaan sumber daya manusia dengan menekan absensi, peningkatan disiplin dan tata tertib.
 - b) Konsistensi dalam menerapkan metode kerja dan keselamatan kerja.
 - c) Mengefektifkan pengoprasian peralatan dan mesin-mesin yang ada.
 - d) Menjaga kebersihan peralatan, mesin dan lingkungan kerja.

- e. Mengawasi pembuatan laporan produksi, yang meliputi laporan absensi, pemakaian bahan baku, hasil produksi, dan jam berhenti (stoppage) tiap-tiap mesin.

10. Delivery Order

Delivery Order adalah sebuah dokumen yang berperan sebagai surat perintah penyerahan barang yang telah dipesan dengan kesepakatan bersama antara penjual dan pembeli yang ditujukan kepada bagian gudang sebuah perusahaan.

- a. Menjaga hubungan baik dengan pelanggan. Customer service akan mewakili sikap dan keprofesionalan perusahaan. Cover dari perusahaan adalah customer service.
- b. Melayani pelanggan dengan maksimal. Pelayanan harus diperhatikan secara lengkap, dari awal hingga akhir.
- c. Bertanggung jawab menyelesaikan pelayanan yang telah diberikan. Tugas harus diselesaikan dari awal sampai dengan selesai. Ini adalah wujud dari tanggung jawab kepada pelanggan, sehingga customer servicenya harus memberikan koordinasi yang baik kepada staf yang lainnya.
- d. Memberikan dukungan kepada perusahaan dalam menjualnya jasa atau barangnya. Caranya adalah dengan menjawab semua pertanyaan pelanggan.

11. Customer Service

- a. Menjaga hubungan baik dengan pelanggan

- b. Melayani pelanggan dengan maksimal
- c. Bertanggung jawab menyelesaikan pelayanan yang telah diberikan
- d. Memberikan dukungan kepada perusahaan dalam menjualnya jasa atau barangnya

12. HRD (*Human Resources Department*)

- a. Membuat kebijakan
- b. Bertanggung jawab mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia
- c. Membuat sistem HRD yang efektif dan efisien
- d. Bertanggung jawab penuh dalam proses rekrutmen karyawan
- e. Melakukan seleksi, promosi, transferring dan demosi pada karyawan yang dianggap perlu
- f. Melakukan kegiatan pembinaan dan pelatihan
- g. Bertanggung jawab pada hal yang berhubungan dengan absensi karyawan, perhitungan gaji, bonus dan tunjangan.
- h. Membuat kontrak kerja karyawan serta memperbaharui masa berlakunya kontrak kerja.
- i. Melakukan tindakan disipliner pada karyawan

13. Personalia

- a. Membuat anggaran tenaga kerja yang diperlukan;
- b. Membuat job analysis, job description, dan job specification;
- c. Menentukan dan memberikan sumber-sumber tenaga kerja;
- d. Mengurus dan mengembangkan proses pendidikan karyawan

- e. Mengurus seleksi tenaga kerja
- f. Mengurus soal-soal pemberhentian (pensiun);
- g. Mengurus soal-soal kesejahteraan

14. *General Affair*

- a. Sebagai perwakilan perusahaan untuk menjalin hubungan baik kepada pihak eksternal seperti pihak Pemda, Pemkab, Kecamatan, Kepolisian, Muspika dan lain-lain.
- b. Memenuhi semua kebutuhan operasional pada internal perusahaan, seperti penyediaan ATK untuk karyawan, pengajuan perawatan kendaraan dan lain-lain.
- c. Menjaga, mendata dan merawat seluruh asset perusahaan.
- d. Pengurusan dokumen-dokumen untuk kepentingan internal perusahaan, seperti pegurusan izin perpanjangan kerja karyawan warga negara asing di Imigrasi.
- e. Pengelolaan dan pengawasan aktifitas karyawan cleaning service, office boy, security, driver dan customer service, baik itu in house maupun outsource.
- f. Pengelolaan gudang.

15. *Finance and Accountung Department*

- a. Melakukan pengaturan administrasi keuangan perusahaan
- b. Menyusun dan membuat laporan keuangan perusahaan
- c. Menyusun dan membuat laporan perpajakan perusahaan

- d. Menyusun dan membuat anggaran pengeluaran perusahaan secara periodik (bulanan atau tahunan)
- e. Menyusun dan membuat anggaran pendapatan perusahaan secara periodik (bulanan atau tahunan)
- f. Melakukan pembayaran gaji karyawan
- g. Menyusun dan membuat surat-surat yang berhubungan dengan perbankan dan kemampuan keuangan perusahaan

16. Finance

- a. membantu dan melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh Koordinator Keuangan dan Umum
- b. melaksanakan pencatatan dan pengumpulan data-data dan atau bukti-bukti transaksi dalam kegiatan Perusahaan
- c. menyusun bukti-bukti laporan secara baik dan benar
- d. mengklarifikasi semua transaksi yang terjadi dalam Perusahaan kepada Koordinator Keuangan dan Umum
- e. menyusun dokumen-dokumen kegiatan-kegiatan akuntansi dan keuangan Perusahaan
- f. menerima pembayaran/ setoran tagihan dari hasil-hasil transaksi kegiatan usaha Perusahaan
- g. membayarkan tagihan-tagihan kepada pihak luar Perusahaan setelah data-data dan syarat kelengkapannya terpenuhi, serta setelah mendapat persetujuan dari pimpinan atau pejabat Perusahaan yang diberi wewenang untuk itu

h. mengklarifikasikan semua tagihan-tagihan yang timbul dan atau yang akan dibayarkan pada pihak luar melalui Koordinator Keuangan dan

Umum

- i. Bertanggung jawab serta mengatur pemasukan dan pengeluaran kas kecil
- j. membukukan dan mengadministrasikan semua transaksi penerimaan dan pengeluaran kas Perusahaan
- k. mengumpulkan dan mengarsipkan data-data dan atau bukti-bukti transaksi yang terjadi dalam Perusahaan
- l. menyusun tagihan-tagihan sesuai tanggal jatuh tempo dan menjadwalkan pembayaran tagihan-tagihan pada pihak luar Perusahaan
- m. mengurus administrasi pada bank atau lalu lintas keuangan Perusahaan pada bank yang telah ditetapkan
- n. bertanggung jawab kepada finance manager

17. Credit Control

- a. Menyiapkan dan mengirimkan SOA (Statement of Account) atau hutang yang belum dibayar customer
- b. Melakukan follow up pembayaran ke customer
- c. Rekonsiliasi pembayaran dengan customer
- d. Bertanggung jawab untuk fungsi kredit nasional/internasional
- e. Mengelola tim kredit
- f. Mengembangkan kebijakan kredit perusahaan yang berhubungan dengan penjualan, manajemen keuangan, dan purchasing

- g. Melakukan kategorisasi customers berdasarkan tingkat risiko investasi
- h. Memutuskan apakah customer layak untuk diberi credit

18. *Quality Control Department/Lab*

Quality control (pengendali mutu) banyak diperlukan atau dibutuhkan di berbagai sektor industri, dari manufaktur mobil sampai produksi pangan. Tergantung dari sektor industri dimana *Quality control* tersebut bekerja, tugas umum mereka memeriksa secara visual, bantuan teknologi modern atau menguji produk secara manual sebelum, selama atau setelah proses produksi. *Quality control* juga bertanggung jawab dalam menjalankan dan memantau peralatan inspeksi, serta merekam dan menganalisis data kualitas suatu produksi. Lebih detailnya *Quality control* bertugas meneliti produk dan selama proses produksi baik sebelum, selama dan setelah proses produksi untuk memperoleh standar kualitas yang diperlukan. Tugas *quality control* mencakup monitoring, uji-tes dan memeriksa semua proses produksi yang terlibat dalam produksi suatu produk. Memastikan semua standar kualitas dipenuhi oleh setiap komponen dari produk atau layanan yang disediakan oleh perusahaan.

- a. Memantau perkembangan semua produk yang diproduksi oleh perusahaan.
- b. Bertanggung jawab untuk memantau, menganalisis, meneliti, menguji suatu produk.
- c. Memverifikasi kualitas produk

- d. Bertanggung jawab memonitor setiap proses yang terlibat dalam produksi produk.
- e. Memastikan kualitas barang produksi sesuai standar.
- f. Merekomendasikan pengolahan ulang produk-produk berkualitas rendah.
- g. Bertanggung jawab untuk dokumentasi inspeksi dan tes yang dilakukan pada produk dari sebuah perusahaan.
- h. Membuat analisis catatan sejarah perangkat dan dokumentasi produk sebelumnya untuk referensi di masa mendatang.

4.2 Deskripsi Data

Deskripsi data yang disajikan dalam penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang diperoleh di lapangan. Data yang disajikan berupa data mentah yang diolah menggunakan SPSS 24. Adapun yang disajikan dalam deskripsi data ini adalah berupa data karakteristik responden dan data variabel penelitian

Penulis memfokuskan pada praktek sumber daya manusia, dengan berdasarkan pada variabel pendidikan dan pelatihan. Sebagai data awal, penulis mencantumkan data pegawai pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Makassar.

4.2.1 Deskripsi Data Karakteristik Responden

Berikut deskripsi karakteristik pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Makassar meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir dan lama bekerja.

1. Jenis Kelamin Responden

Deskripsi karakteristik responden yang pertama adalah jenis kelamin yang dikelompokkan dalam dua kategori yaitu laki-laki dan perempuan. Berikut disajikan besarnya frekuensi dan persentase responden yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan.

TABEL 4.1

KARAKTERISTIK JENIS KELAMIN RESPONDEN

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki-laki	23	77
2	Perempuan	7	23
	Total	30	100

Sumber : Hasil Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.1 penelitian yang dilakukan terhadap 30 orang responden, sebanyak 23 orang responden atau sebesar 77% adalah laki-laki dan sebesar 7 orang responden atau sebesar 23% adalah perempuan.

2. Usia Responden

Deskripsi karakteristik responden yang kedua adalah usia yang dikelompokkan dalam empat kategori yaitu umur 21-30 tahun, umur 31-40 tahun, umur 41-50 tahun. Berikut disajikan besarnya frekuensi dan persentase responden berdasarkan kelompok umurnya.

TABEL 4.2

KARAKTERISTIK USIA RESPONDEN

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1	21-30 tahun	7	23
2	31-40 tahun	15	50
3	41-50 tahun	8	27

Total	30	100
-------	----	-----

Sumber : Hasil Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.2 terlihat bahwa responden yang berusia antara 21-30 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 23%, responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 15 orang atau sebesar 50%, dan responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 8 orang atau sebesar 27% .

3. Tingkat Pendidikan Responden

Pada penelitian ini, didapatkan 30 responden dengan berbagai latar belakang pendidikan sebagai berikut:

TABEL 4.3
KARAKTERISTIK TINGKAT PENDIDIKAN RESPONDEN

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1	SLTA	5	17
2	Diploma	5	17
3	Sarjana	20	66
	Total	30	100

Sumber : Hasil Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.3 memperlihatkan bahwa responden yang rata-rata memiliki tingkat pendidikan sarjana yaitu sebanyak 20 orang atau sebesar 66%, pada tingkat pendidikan diploma sebanyak 5 orang responden atau sebesar 17%, dan tingkat pendidikan SLTA sebanyak 5 orang atau sebesar 17%.

4. Lama Kerja Responden

Deskripsi karakteristik responden yang keempat adalah lama bekerja yang dikelompokkan dalam tiga kategori yaitu umur < 5 tahun, umur 5-10 tahun, dan umur > 10 tahun. Berikut disajikan besarnya frekuensi dan persentasi responden berdasarkan masanya bekerja.

TABEL 4.4
KARAKTERISTIK MASA KERJA RESPONDEN

No	Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
1	< 5 tahun	10	33
2	5-10 tahun	14	47
3	> 10 tahun	6	20
	Total	30	100

Sumber : Hasil Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.4 memperlihatkan bahwa responden yang memiliki masa kerja < 5 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 33%, responden yang memiliki masa kerja 5-10 tahun sebanyak 14 orang atau sebesar 47% dan responden yang memiliki masa kerja > 10 tahun sebanyak 6 orang atau sebesar 20%.

4.2.2 Deskripsi Data Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu lingkungan kerja non fisik (X_1), dan lingkungan kerja fisik (X_3). Sedangkan kinerja karyawan (Y) adalah variabel dependennya. Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator-indikatornya, dapat dilihat dalam uraian berikut:

1. Variabel X_1 : Lingkungan Kerja Non Fisik

Adapun tanggapan responden dari beberapa pertanyaan yang diajukan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

TABEL 4.5
PERASAAN AMAN KARYAWAN ($X_{1.1}$)

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	9	30.0
2	Setuju	19	63.3
3	Rata-rata	1	3.3
4	Tidak Setuju	1	3.3
	Total	30	100.0

Sumber : Hasil Pengolaan Data SPSS, 2019

Berdasarkan Tabel 4.5 memperlihatkan bahwa sebanyak 9 responden atau sebesar 30,0% menyatakan sangat setuju, sebanyak 19 responden atau 63,3% menyatakan setuju, sebanyak 1 orang responden atau sebesar 3,3% menyatakan rata-rata dan sebanyak 1 orang responden atau sebesar 3,3% menyatakan tidak setuju.

TABEL 4.6
PERASAAN COCOK DENGAN PEKERJAAN (X1.2)

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	9	30.0
2	Setuju	17	56.7
3	Rata-rata	4	13.3
	Total	30	100.0

Sumber : Hasil Pengolaan Data SPSS, 2019

Berdasarkan Tabel 4.6 memperlihatkan bahwa sebanyak 9 responden atau sebesar 30,0% menyatakan sangat setuju, sebanyak 17 responden atau 56,7% menyatakan setuju, dan sebanyak 4 orang responden atau sebesar 13,3% menyatakan rata-rata.

TABEL 4.7
JAMINAN KEAMANA KERJA(X1.3)

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	8	26.7
2	Setuju	21	70.0
3	Rata-rata	1	3.3
	Total	30	100.0

Sumber : Hasil Pengolaan Data SPSS, 2019

Berdasarkan Tabel 4.7 memperlihatkan bahwa sebanyak 8 responden atau sebesar 26,7% menyatakan sangat setuju, sebanyak 21 responden atau 70,0% menyatakan setuju, dan sebanyak 1 orang responden atau sebesar 3,3% menyatakan rata-rata.

TABEL 4.8
RUANG GERAK KARYAWAN TIDAK DIBATASI (X1.4)

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	8	26.7
2	Setuju	14	46.7
3	Rata-rata	6	20.0
4	Tidak setuju	2	6.7
	Total	30	100.0

Sumber : Hasil Pengolaan Data SPSS, 2019

Berdasarkan Tabel 4.8 memperlihatkan bahwa sebanyak 8 responden atau sebesar 26,7% menyatakan sangat setuju, sebanyak 14 responden atau 46,7% menyatakan setuju, sebanyak 6 orang responden atau sebesar 20,0% menyatakan rata-rata, dan sebanyak 2 orang responden atau sebesar 6,7% menyatakan tidak setuju.

TABEL 4.9
HUBUNGAN ATASAN DENGAN BAWAHAN TERJALIN DENGAN BAIK (X1.5)

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	13	43.3
2	Setuju	15	50.0
3	Rata-rata	2	6.7
	Total	30	100.0

Sumber : Hasil Pengolaan Data SPSS, 2019

Berdasarkan Tabel 4.9 memperlihatkan bahwa sebanyak 13 responden atau sebesar 43.3% menyatakan sangat setuju, sebanyak 15 responden atau 50,0% menyatakan setuju, dan sebanyak 2 orang responden atau sebesar 6,7% menyatakan rata-rata.

2. Variabel X2: Lingkungan Kerja Fisik

Adapun tanggapan responden dari beberapa pertanyaan yang diajukan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

TABEL 4.10
PENERANGAN LAMPU CUKUP BAIK (X2.1)

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	12	40.0
2	Setuju	18	60.0
	Total	30	100.0

Sumber : Hasil Pengolaan Data SPSS, 2019

Berdasarkan Tabel 4.10 memperlihatkan bahwa sebanyak 12 responden atau sebesar 40,0% menyatakan sangat setuju, sebanyak 18 orang responden atau 60,0% menyatakan setuju.

TABEL 4.11
SUHU DAN SIRKULASI SUDAH CUKUP BAIK (X2.2)

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	13	43.3
2	Setuju	15	50.0
3	Rata-Rata	1	3.3
4	Tidak Setuju	1	3.3
	Total	30	100.0

Sumber : Hasil Pengolaan Data SPSS, 2019

Berdasarkan Tabel 4.11 memperlihatkan bahwa sebanyak 13 responden atau sebesar 43.3% menyatakan sangat setuju, sebanyak 15 responden atau 50,0% menyatakan setuju, sebanyak 1 responden atau sebesar 3,3% menyatakan rata-rata dan sebanyak 1 orang responden atau sebesar 3,3% menyatakan tidak setuju.

TABEL 4.12
TATA LETAK PERALATAN KERJA SUDAH CUKUP BAIK (X2.3)

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	6	20.0
2	Setuju	18	50.0
3	Rata-Rata	4	13.3
4	Tidak Setuju	2	6.7
	Total	30	100.0

Sumber : Hasil Pengolaan Data SPSS, 2019

Berdasarkan Tabel 4.12 memperlihatkan bahwa sebanyak 6 responden atau sebesar 20.0% menyatakan sangat setuju, sebanyak 18 responden atau 60,0% menyatakan setuju, sebanyak 4 responden atau sebesar 13,3% menyatakan rata-rata dan sebanyak 2 orang responden atau sebesar 6,7% menyatakan tidak setuju.

TABEL 4.13
WARNA CAT DINDING TIDAK MENGGANGGU KENYAMANAN (X2.4)

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	7	23.3
2	Setuju	20	66.7
3	Rata-Rata	1	3.3
4	Tidak Setuju	1	3.3
5	Sangat Tidak Setuju	1	3.3
	Total	30	100.0

Sumber : Hasil Pengolaan Data SPSS, 2019

Berdasarkan Tabel 4.13 memperlihatkan bahwa sebanyak 7 responden atau sebesar 23.3% menyatakan sangat setuju, sebanyak 20 responden atau 66,7% menyatakan setuju, sebanyak 1 responden atau sebesar 3,3% menyatakan rata-rata, sebanyak 1 responden atau sebesar 3,3% menyatakan tidak setuju dan sebanyak 1 orang responden atau sebesar 3,3 menyatakan sangat tidak setuju.

TABEL 4.14
SARANA KAMAR MANDI MEMADAI (X2.5)

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	13	43.3
2	Setuju	14	46.7
3	Rata-Rata	2	6.7
4	Tidak Tidak Setuju	1	3.3
	Total	30	100.0

Sumber : Hasil Pengolaan Data SPSS, 2019

Berdasarkan Tabel 4.14 memperlihatkan bahwa sebanyak 13 responden atau sebesar 43,3% menyatakan sangat setuju, sebanyak 14 responden atau 46,7% menyatakan setuju, sebanyak 2 responden atau sebesar 6,7% menyatakan rata-rata dan sebanyak 1 orang responden atau sebesar 3,3 menyatakan sangat tidak setuju.

3. Variabel Y: Kinerja Karyawan

Adapun tanggapan responden dari beberapa pertanyaan yang diajukan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

TABEL 4.15
BEKERJASAMA DENGAN BAIK BERSAMA REKAN KERJA(Y.1)

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	14	46.7
2	Setuju	14	46.7
3	Rata-rata	2	6.7
	Total	30	100.0

Sumber : Hasil Pengolaan Data SPSS, 2019

Berdasarkan Tabel 4.15 memperlihatkan bahwa sebanyak 14 responden atau sebesar 46,7% menyatakan sangat setuju, sebanyak 14 responden atau 46,7% menyatakan setuju, dan sebanyak 2 orang responden atau sebesar 6,7% menyatakan rata-rata.

TABEL 4.16
BEKERJA SESUAI BAKAT DAN MINAT (Y.2)

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	9	30.0
2	Setuju	14	46.7
3	Rata-Rata	6	20.0
4	Tidak Setuju	1	3.3
	Total	30	100.0

Sumber : Hasil Pengolaan Data SPSS, 2019

Berdasarkan Tabel 4.16 memperlihatkan bahwa sebanyak 9 responden atau sebesar 30,0% menyatakan sangat setuju, sebanyak 14 responden atau 46,7% menyatakan setuju, sebanyak 6 responden atau sebesar 20,0% menyatakan rata-rata dan sebanyak 1 orang responden atau sebesar 3,3% menyatakan tidak setuju.

TABEL 4.17
MENGELUARKAN SEMUA POTENSI YANG DIMILIKI (Y.3)

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	11	36.7
2	Setuju	18	60.0

3	Rata-rata	1	3.3
	Total	30	100.0

Sumber : Hasil Pengolaan Data SPSS, 2019

Berdasarkan Tabel 4.17 memperlihatkan bahwa sebanyak 11 responden atau sebesar 36,7% menyatakan sangat setuju, sebanyak 18 responden atau 60,0% menyatakan setuju, dan sebanyak 1 orang responden atau sebesar 3,3% menyatakan rata-rata.

TABEL 4.18
PERUSAHAAN ADIL DALAM PEMBAGIAN GAJI (Y.4)

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	11	36.7
2	Setuju	15	50.0
3	Rata-Rata	2	6.7
4	Tidak Setuju	2	6.7
	Total	30	100.0

Sumber : Hasil Pengolaan Data SPSS, 2019

Berdasarkan Tabel 4.18 memperlihatkan bahwa sebanyak 11 responden atau sebesar 36,7% menyatakan sangat setuju, sebanyak 15 responden atau 50,0% menyatakan setuju, sebanyak 2 responden atau sebesar 6,7% menyatakan rata-rata dan sebanyak 2 orang responden atau sebesar 6.7% menyatakan tidak setuju.

TABEL 4.19
MENYELESAIKAN TUGAS DAN KEWAJIBAN TEPAT WAKTU (Y.5)

No	Uraian	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	10	33.3
2	Setuju	17	56.7
3	Rata-Rata	2	6.7
4	Tidak Setuju	1	3.3
	Total	30	100.0

Sumber : Hasil Pengolaan Data SPSS, 2019

Berdasarkan Tabel 4.19 memperlihatkan bahwa sebanyak 10 responden atau sebesar 33,3% menyatakan sangat setuju, sebanyak 17 responden atau 56,7% menyatakan setuju, sebanyak 2 responden atau sebesar 6,7% menyatakan rata-rata dan sebanyak 1 orang responden atau sebesar 3.3% menyatakan tidak setuju.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas yakni lingkungan kerja non fisik (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Makassar. Agar diperoleh hasil perhitungan koefisien regresi yang tepat dalam pengolahan data digunakan bantuan program SPSS 24. Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

TABEL 4.20
HASIL REGRESI LINEAR BERGANDA

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.012	.904		.013	.989
	LINKUNGAN.KERJA.LINGKUNGAN.NON.FISIK	.280	.099	.318	2.824	.002
	LINKUNGAN.KERJA.FISIK	.701	.121	.655	5.812	.000

a. Dependent Variable: KINERJA.KARYAWAN

Sumber Data: Data diolah, 2019

Dari hasil regresi yang diperoleh maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,318X_1 + 0,655X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut, maka dapat diberikan penjelasan sebagai berikut:

1. Koefisien konstanta (a) sebesar 0,012 yang artinya bahwa jika X_1 dan X_2 dianggap konstan atau variabel independen (lingkungan kerja non fisik dan

lingkungan kerja) diasumsikan tidak mengalami perubahan atau konstan maka nilai Y (kinerja karyawan) adalah meningkat sebesar 0,012.

2. Koefisien regresi 0,318 yang diartikan bahwa lingkungan kerja nonfisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan apabila variabel lingkungan kerja nonfisik meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,318 satuan.
3. Koefisien regresi 0,655 yang diartikan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan apabila variabel lingkungan kerja fisik meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,655 satuan dengan asumsi.

4.3.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen, dimana nilai *R Square* yang mendekati satu maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut :

TABEL 4.21
KOEFISIEN DETERMINASI
Model Summary^p

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 ^a	.526	.506	.15300

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN, PENDIDIKAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber Data: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, dapat diketahui bahwa *Adjusted R Square* adalah 0,506. Hal ini berarti seluruh variabel bebas yakni lingkungan kerja nonfisik (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 52,6% terhadap variabel terikat (Y) yakni kinerja karyawan. Sisanya sebesar 47,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian.

4.3.3 Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Hasil perhitungan Uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL 4.22
HASIL UJI F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.220	2	.610	26.056	.000 ^b
	Residual	1.100	47	.023		
	Total	2.320	49			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN NON FISIK DAN LINGKUNGAN FISIK

Sumber Data: Data diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji simultan dari tabel di atas ditunjukkan bahwa Fhitung sebesar 26,056 lebih besar dari Ftabel 3,195. Dan pada uji F di atas didapatkan taraf signifikansi 0,000, karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi lingkungan kerja nonfisik dan lingkungan kerja fisik atau dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja nonfisik dan variabel lingkungan kerja fisik secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.4 Uji T

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independen (lingkungan kerja nonfisik dan lingkungan kerja fisik) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

TABEL 4.23
HASIL UJI T

Variabel	T Hitung	T Tabel	Sig.
X_1	2,824	2,011	0,002
X_2	5,812	2,011	0,000

Sumber Data: Data diolah, 2019

Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial dan simultan:

1. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel lingkungan kerja nonfisik (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung = 2,824 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja nonfisik (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel lingkungan kerja fisik (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung = 5,812 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja fisik (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Variabel Dominan

Hasil pengujian dengan SPSS menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X_2) berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y) yang dibuktikan dengan

nilai t hitung = 5,812 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih besar dari nilai variabel pendidikan (X_1).

4.3.4 Pembahasan

Hasil pengujian data melalui program SPSS, hasil variabel X_1 yaitu lingkungan kerja nonfisik yang mempengaruhi kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,824 dan t tabel sebesar 2,011 dengan tingkat signifikan sebesar 0,002. Hal ini diasumsikan variabel lingkungan kerja nonfisik (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk hasil regresi linear berganda diperoleh hasil koefisien regresi 0,318 yang diartikan bahwa lingkungan kerja nonfisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan apabila variabel X_1 meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,318 satuan dengan asumsi X_2 konstan.

Hasil pengujian data melalui program SPSS, hasil variabel X_2 yaitu lingkungan kerja fisik yang mempengaruhi kinerja karyawan diperoleh nilai t -hitung sebesar 5,812 dan t -tabel sebesar 2,011 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hal ini diasumsikan variabel lingkungan kerja fisik (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk hasil regresi linear berganda diperoleh hasil koefisien regresi 0,655 yang diartikan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan apabila variabel X_2 meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,655 satuan dengan asumsi X_1 .

Hasil Penelitian ini berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Marketing Pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Makassar Sumber dimana hasil penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan.

Menurut Cramer dan Howit signifikan berarti hasil riset yang signifikan berarti benar bukan karena kebetulan. Jika riset memberikan hasil yang signifikan maka riset tersebut benar namun tidak harus berarti penting.



BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka berikut yang dapat ditarik kesimpulan:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja pada variabel lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada bagian departemen marketing perusahaan PT Japfa Confeed Indonesia Tbk Makassar. Hal ini yang dilihat dari hasil perhitungan dengan SPSS versi 17 diperoleh nilai signifikan 0,000 yang berada dibawah nilai 0,05 ini menunjukka bahwa variabel lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang sangat besar pada bagian departemen marketing perusahaan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Makassar.
2. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai R^2 sebesar 0,795 artinya persentase lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan sebesar 79,5 % sedangkan sisanya 20,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukan kedalam penelitian.

5.2 Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis sampaikan secara rinci sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan hendaknya lebih memperhatikan lingkungan kerja, baik itu lingkungan kerja non fisik maupun lingkungan kerja fisik karena faktor ini dapat memberikan pengaruh kinerja karyawan.
2. Perusahaan harus memberikan perhatian extra untuk karyawan yang berada di lingkungan perusahaan.
3. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah variabel lain untuk dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini karena masih adanya variabel-variabel yang belum ditemukan penulis yang kiranya masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Gie, Liang. 2000. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Halim, Hayulinanda, Sartik. 2012. *Analisis Pengaruh Motivasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan* PT. Sinar Galesong Pratama Makassar.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Mukaromah, Septiana, 2009. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan* Pada CV. Codo wajak Malang
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Priansa,Donni,Juni,2014, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Alfabeta, Bandung.
- Rivai, Veithzal; Ahmad Fawzi Mohd Basri. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV Mandar Maju
- Sofyan, Khairani Diana, 2013, *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja Kerja Pegawai* BAPPEDA.
- Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press
- Wahyuningtyas, Nadya. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja* (Studi pada Kantor Bank Jateng Cabang Coordinator Semarang)
- Wibowo,2014,*Manajemen Kinerja,Edisi keempat*.Jakarta.Rajawali Pers.
- <http://wordskripsi.blogspot.com/2010/03/pengaruh-lingkungan-kerja-terhadap-kinerja-karyawan.html>(diakses pada tanggal 13 Maret 2019).
- <artikelkuliahkita.blogspot.com/2017/04/pengaruh-kepuasan-kerja-terhadap.html>(diakses pada tanggal 20 April 2019).

Lampiran 1

KUESIONER

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT JAPFA COMFEED INDONESIA TBK MAKASSAR (Studi kasus bagian Departemen Marketing Perusahaan)

A. Pendahuluan

Tujuan kajian ini adalah untuk meninjau pasangan Bapak/Ibu terhadap pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Makassar khususnya pada Departemen Marketing Perusahaan tempat bapak ibu bekerja

Kajian ini bukan bertujuan untuk ‘menguji’ atau ‘menilai’ Bapak/Ibu terhadap pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Makassar yang dikemukakan dalam kuesioner ini. Tidak ada jawaban ‘benar’ atau ‘salah’ bagi setiap kenyataan yang diberikan. Identitas pribadi bapak ibu akan dirahasiakan.

Kerjasama Bapak/Ibu amat diperlukan untuk menjawab soal penelitian dengan sebenar-benarnya dan sejujur-jujurnya sesuai yang Bapak/Ibu ‘alami’ dan ‘rasakan’ di tempat kerja.

Kerjasama Bapak/Ibu amat dihargai dan diucapkan banyak terima kasih.

B. Data Responden

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin :

Tingkat Pendidikan :

Pengalaman Kerja :

C. Kuesioner

1. Lingkungan Kerja Non Fisik

Petunjuk

Berikut disajikan pertanyaan-pertanyaan atau statement tentang **lingkungan kerja non fisik**. Silahkan menyatakan persepsi saya ditempat saya bekerja dengan melingkari pada kolom skala. Sejauh mana persetujuan saya dengan pernyataan ini?, jika saya pilih:

1 = Sangat Setuju (SS)

2 = Setuju (S)

3 = Ragu-Ragu (RR)

4 = Tidak Setuju (TS)

5 = Sangat Tidak Setuju (STS)

No	Daftar Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya sudah merasa nyaman dan aman bekerja dibagian Departemen Marketing Perusahaan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Makassar					
2	Saya merasa cocok dengan pekerjaan yang saya lakukan dibagian Departemen Marketing Perusahaan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Makassar					
3	Ada jaminan keamanan kerja ditempat saya bekerja					
4	Ruang gerak karyawan tidak dibatasi					
5	Hubungan atasan dengan karyawan terjalin dengan baik					

2. Lingkungan Kerja Fisik

Petunjuk

Berikut disajikan pertanyaan-pertanyaan atau statement tentang **lingkungan kerja fisik**. Silahkan menyatakan persepsi saya ditempat saya bekerja dengan melingkari pada kolom skala. Se jauh mana persetujuan saya dengan pernyataan ini?, jika saya pilih:

1 = Sangat Setuju (SS)

2 = Setuju (S)

3 = Ragu-Ragu (RR)

4 = Tidak Setuju (TS)

5 = Sangat Tidak Setuju (STS)

No	Daftar Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Penerangan lampu ditempat kerja saya sudah cukup baik					
2	Suhu dan sirkulasi udara ditempat kerja meja sudah cukup baik					
3	Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi, dll tersusun rapi diruangan kerja					
4	Warna cat dinding yang dipakai di tempat kerja tidak mengganggu kenyamanan saya saat bekerja					
5	Perusahaan sudah menyediakan sarana kamar mandi/kamar kecil yang memadai para karyawan					

3. Kinerja Karyawan

Petunjuk

Berikut disajikan pertanyaan-pertanyaan atau statement tentang **kinerja karyawan**. Silahkan menyatakan persepsi saya ditempat saya bekerja dengan melingkari pada kolom skala. Se jauh mana persetujuan saya dengan pernyataan ini?, jika saya pilih:

1 = Sangat Setuju (SS)

2 = Setuju (S)

3 = Ragu-Ragu (RR)

4 = Tidak Setuju (TS)

5 = Sangat Tidak Setuju (STS)

No	Daftar Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya dan rekan kerja saya bekerja sama dengan baik					
2	Selama ini saya bekerja sesuai bakat dan minat saya					
3	Dalam bekerja saya mengeluarkan semua potensi yang saya miliki					
4	Saya merasa perusahaan adil dalam pembagian gaji					
5	Saya dapat menyelesaikan tugas dan kewajiban saya tepat waktu					

Lampiran 2

Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden

a. Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)

No	RESPONDEN	ANGKET PENELITIAN					NILAI
		1	2	3	4	5	
1	1	2	3	2	3	3	13
2	2	2	2	2	2	2	10
3	3	2	3	2	4	2	13
4	4	2	2	2	2	2	10
5	5	2	2	2	2	2	10
6	6	4	2	2	2	2	12
7	7	2	2	2	2	2	10
8	8	1	1	1	1	1	5
9	9	2	3	1	4	1	11
10	10	1	1	2	2	1	7
11	11	2	2	2	2	2	10
12	12	1	1	1	1	1	5
13	13	2	2	2	2	2	10
14	14	2	2	2	3	1	10
15	15	2	2	2	2	2	10
16	16	1	1	2	1	1	6
17	17	3	2	2	3	1	11
18	18	1	1	2	2	1	7
19	19	1	1	1	1	1	5
20	20	2	3	2	3	1	11
21	21	1	1	1	1	1	5
22	22	1	1	1	1	1	5
23	23	1	1	1	2	2	7
24	24	2	2	2	3	2	11
25	25	2	2	3	3	3	13
26	26	2	2	2	1	1	8
27	27	2	2	1	1	2	8
28	28	2	2	2	2	2	10
29	29	2	2	2	2	2	10
30	30	2	2	2	2	2	10

Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden

b. Lingkungan Kerja Fisik

No	RESPONDEN	ANGKET PENELITIAN					NILAI
		1	2	3	4	5	
1	1	2	3	4	5	5	19
2	2	2	2	2	2	2	10
3	3	2	2	2	2	2	10
4	4	2	2	2	2	1	9
5	5	2	2	2	2	2	10
6	6	2	4	4	4	2	16
7	7	1	1	2	1	1	6
8	8	1	1	1	1	1	5
9	9	1	1	2	2	1	7
10	10	1	1	1	1	1	5
11	11	1	1	2	2	1	7
12	12	1	1	1	1	1	5
13	13	2	2	2	2	2	10
14	14	2	2	2	2	2	10
15	15	1	2	3	2	2	10
16	16	1	1	1	1	1	5
17	17	1	2	2	3	2	10
18	18	1	1	2	1	1	6
19	19	2	2	2	2	3	11
20	20	2	2	2	2	1	9
21	21	1	1	1	2	1	6
22	22	2	1	2	2	1	8
23	23	2	1	1	2	2	8
24	24	2	2	2	2	2	10
25	25	2	2	3	2	3	12
26	26	2	2	3	2	1	10
27	27	2	1	3	1	2	10
28	28	2	2	2	2	2	10
29	29	1	1	2	2	2	8
30	30	2	2	2	2	2	10

Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden

c. Kinerja Karyawan

No	RESPONDEN	ANGKET PENELITIAN					NILAI
		1	2	3	4	5	
1	1	3	3	2	4	4	16
2	2	2	2	2	2	2	10
3	3	2	3	2	2	2	11
4	4	1	4	2	1	1	9
5	5	2	3	2	2	2	11
6	6	2	2	2	2	2	10
7	7	2	2	2	2	2	10
8	8	1	1	1	1	1	5
9	9	1	3	1	4	1	10
10	10	1	1	2	2	2	8
11	11	1	2	1	2	2	8
12	12	1	1	1	1	1	5
13	13	2	2	2	1	2	10
14	14	2	3	2	2	2	11
15	15	2	2	2	2	2	10
16	16	1	1	1	2	1	5
17	17	2	2	2	1	2	10
18	18	1	1	1	2	1	6
19	19	1	1	1	2	2	7
20	20	2	2	1	1	1	7
21	21	1	1	1	1	1	5
22	22	1	1	1	2	1	6
23	23	2	1	1	1	2	7
24	24	2	2	2	3	3	12
25	25	3	3	3	3	3	15
26	26	1	2	2	1	2	9
27	27	1	2	2	1	1	7
28	28	2	2	2	1	2	9
29	29	1	2	2	2	2	9
30	30	2	2	2	2	2	10

Lampiran 3

Uji Validitas

CORRELATIONS /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.TOTAL /PRINT=TWOTAIL
 NOSIG /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.641**	.474**	.442*	.405*	.769**
	Sig. (2-tailed)		.000	.008	.014	.026	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.641**	1	.405*	.756**	.447*	.871**
	Sig. (2-tailed)	.000		.026	.000	.013	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.474**	.405*	1	.431*	.493**	.693**
	Sig. (2-tailed)	.008	.026		.017	.006	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.442*	.756**	.431*	1	.306	.811**
	Sig. (2-tailed)	.014	.000	.017		.100	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.405*	.447*	.493**	.306	1	.665**
	Sig. (2-tailed)	.026	.013	.006	.100		.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.TOTAL	Pearson Correlation	.769**	.871**	.693**	.811**	.665**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

CORRELATIONS /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.TOTAL /PRINT=TWOTAIL
 NOSIG /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.584**	.423*	.374*	.462*	.646**
	Sig. (2-tailed)		.001	.020	.042	.010	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.584**	1	.721**	.779**	.577**	.875**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.423*	.721**	1	.675**	.584**	.853**
	Sig. (2-tailed)	.020	.000		.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.374*	.779**	.675**	1	.688**	.869**
	Sig. (2-tailed)	.042	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.462*	.577**	.584**	.688**	1	.831**
	Sig. (2-tailed)	.010	.001	.001	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.TOTAL	Pearson Correlation	.646**	.875**	.853**	.869**	.831**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

CORRELATIONS /VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y.TOTAL /PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y.TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.453*	.609**	.333	.746**	.801**
	Sig. (2-tailed)		.012	.000	.072	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.453*	1	.598**	.349	.346	.737**
	Sig. (2-tailed)	.012		.000	.058	.061	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.609**	.598**	1	.176	.618**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.351	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	.333	.349	.176	1	.521**	.619**
	Sig. (2-tailed)	.072	.058	.351		.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	.746**	.346	.618**	.521**	1	.846**
	Sig. (2-tailed)	.000	.061	.000	.003		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y.TOTAL	Pearson Correlation	.801**	.737**	.774**	.619**	.846**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

Lampran 4

Uji Regresi Linear Beganda

REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT KINERJA.KARYAWAN
 /METHOD=ENTER LINGKUNGAN.KERJA.LINGKUNGAN.NON.FISIK LINGKUNGAN.KERJA.FISIK.

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LINGKUNGAN.KERJA.FISIK, LINKUNGAN.KERJA.LINGKUNGAN.NON.FISIK ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.891 ^a	.795	.779	1.27530

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN.KERJA.FISIK,
LINKUNGAN.KERJA.LINGKUNGAN.NON.FISIK

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	169.954	2	84.977	52.249	.000 ^a
	Residual	43.912	27	1.626		
	Total	213.867	29			

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN.KERJA.FISIK,
LINKUNGAN.KERJA.LINGKUNGAN.NON.FISIK

b. Dependent Variable: KINERJA.KARYAWAN

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.012	.904		.013	.989
	LINKUNGAN.KERJA.LINGKUNGAN.NON.FISIK	.280	.099	.318	2.824	.009
	LINKUNGAN.KERJA.FISIK	.701	.121	.655	5.812	.000

a. Dependent Variable: KINERJA.KARYAWAN

