

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA  
NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. BAHARI RAHARJA PERMAI PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang**



**Diajukan Oleh:  
IKE MONIKA  
NPM. 16.01.11.01.85**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG**

**2020**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : IKE MONIKA  
Nomor Pokok/NIPM : 16.01.11.01.85  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen/Manajemen Sumber Daya Manusia  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Judul Skripsi : PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU  
DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. BAHARI RAHARJA PERMAI  
PALEMBANG

Pembimbing Skripsi

Tanggal 06 Mei 2020 Pembimbing I :

  
**Syaiful Sahri, SE.,M.Si**  
NIDN : 0220085901

Tanggal 05 Mei 2020 Pembimbing II :

  
**Dian Septianti, SE.,MM**  
NIDN : 0206098501

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

Tanggal 11 Mei 2020



28/PS/DFE/20

**Motto:**

*“Jadilah seperti orang asing atau perantau di dunia ini.”*

**(HR. Bukhari)**

Kupersembahkan kepada:

- ◆ Allah SWT
- ◆ Kedua orang tuaku tercinta
- ◆ Suamiku tersayang
- ◆ Saudara-saudaraku
- ◆ Para pendidiku yang terhormat
- ◆ Teman-teman seperjuangan

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Ike Monika

NomorInduk : 16.01.11.01.85

Fakultas : Ekonomi

Jurusan/Prog. Studi : Manajemen

Dengan ini saya menyatakan skripsi yang berjudul "*PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BAHARI RAHARJA PERMAI PALEMBANG*" ini adalah benar-benar hasil dari penulisan yang telah saya lakukan selama melakukan penelitian, dan tidak terdapat karya yang ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dan disebutkan dalam daftar pustaka dengan mengikuti tata cara penulisan karya ilmiah yang lazim.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup dan siap menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Mei 2020



Ike Monika

## KATA PENGANTAR

### *Bismillahirrohmanirrohim*

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT atas berkat rahmat dan karunia-Nyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Non Fisik* terhadap *Kinerja Karyawan* pada *PT. Bahari Raharja Permai Palembang*” sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini tidak luput dari berbagai kendala dan banyak melibatkan berbagai pihak yang telah meluangkan waktu dengan ikhlas memberikan informasi-informasi yang dibutuhkan serta bantuan dan dukungan hingga skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Hj. Nyimas Manisah, MP, Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr.Msy.Mikial, SE.,M.Si,AK.CA.CSRS, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE.,MM, Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
4. Bapak Syaiful Sahri, SE.,M.Si selaku dosen pembimbing I skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan, arahan, serta dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Dian Septianti, SE.,MM selaku dosen pembimbing II skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan, arahan, serta dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi yang telah banyak memberikan bekal ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi penulis.
7. Seluruh staff tata usaha Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang, terima kasih atas bantuannya.

8. Seluruh pihak di PT. Bahari Raharja Permai Palembang yang telah membantu dalam memperlancar dan memudahkan pengambilan data penelitian.
9. Kedua orang tua tercinta, Bapak Raswani Dianto (Alm) dan Ibu Nelly Asmina dengan segenap kasih dan sayangnya yang telah menjaga, membesarkan, merawat, dan mendidik hingga kini serta setiap tetes keringat yang telah diberikan hingga kini aku dapat menyelesaikan studi S1 ku. Terima kasih untuk setiap dukungan dan doa yang tak henti-hentinya engkau panjatkan untukku. Semoga anakmu ini dapat terus menjadi kebanggaanmu serta dapat memberikan senyuman dan kebahagiaan yang setiap jam menit detik yang Ibu kini lalui.
10. Suamiku tersayang, Riko Primadani yang senantiasa mencurahkan segalanya, doa yang tidak pernah putus, kesabaran yang tidak pernah habis serta dorongan yang tidak pernah padam baik moral maupun materi.
11. Sahabat-sahabatku yang menjadi teman seperjuangan yang selalu melewati masa sulit dari awal sampai akhir kuliah.
12. Teman-teman seperjuangan dan almamaterku.
13. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan doa, bantuan, dan dukungan hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Terima kasih untuk semua yang telah diberikan. Semoga Allah SWT menjabah doa-doa yang telah dipanjatkan dan semoga Allah SWT membalas segala kebaikan dan bantuan yang telah diberikan. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat berguna dan memberikan manfaat yang baik untuk semua.  
Aamiin ya Rabbal'alamiin

Palembang, Mei 2020



Ike Monika

## DAFTAR ISI

	<b>Hal</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT KETERANGAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiv</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xv</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teoritis .....	9
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.2 Perilaku Individu .....	10

2.2 Karakteristik Individu.....	10
2.2.1 Faktor Karakteristik Individu .....	11
2.2.2 Indikator Karakteristik Individu .....	14
2.3 Lingkungan Kerja.....	14
2.4 Lingkungan Kerja Non Fisik.....	15
2.4.1 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja Non Fisik.....	16
2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik.....	18
2.4.3 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik .....	19
2.5 Kinerja Karyawan.....	20
2.5.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	22
2.5.2 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan .....	22
2.5.3 Indikator Kinerja Karyawan .....	24
2.6 Penelitian Lain yang Relevan.....	25
2.7 Kerangka Berpikir .....	27
2.7.1 Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan.....	28
2.7.2 Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan .....	28
2.7.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan .....	29
2.8 Hipotesis Penelitian .....	29



## **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	31
3.1.1 Tempat Penelitian .....	31
3.1.2 Waktu Penelitian .....	31
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	32
3.2.1 Sumber Data .....	32
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data .....	32
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling .....	34
3.3.1 Populasi .....	34
3.3.2 Sampel .....	34
3.3.3 Sampling.....	35
3.4 Rancangan Penelitian .....	35
3.5 Variabel dan Definisi Operasional .....	36
3.5.1 Variabel Penelitian .....	36
3.5.2 Definisi Operasional.....	37
3.6 Instrumen Penelitian .....	38
3.6.1 Uji Validasi.....	39
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	39
3.7 Uji Normalitas .....	40
3.8 Uji Asumsi Klasik .....	40
3.8.1 Uji Multikolinieritas .....	40
3.8.2 Uji Heteroskedastisitas .....	41
3.9 Teknik Analisis Data .....	41

3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	42
3.9.2 Analisis Koefisien Korelasi.....	43
3.9.3 Determinasi ( $R^2$ ).....	44
3.10 Uji Hipotesis.....	44
3.10.1 Uji F (Secara Simultan).....	44
3.10.2 Uji t (Secara Parsial).....	45

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Gambaran Umum.....	47
4.1.1 Gambaran Umum PT. Bahari Raharja Permai Palembang.....	47
4.1.2 Visi dan Misi PT. Bahari Raharja Permai Palembang.....	47
4.1.3 Struktur Organisasi.....	48
4.1.4 Tugas Pokok.....	49
4.2 Karakteristik Responden.....	52
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	53
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	54
4.3 Hasil Pembahasan.....	55
4.3.1 Hasil Uji Validitas.....	55
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	58

4.3.3 Hasil Uji Normalitas.....	58
4.3.4 Hasil Uji Multikolinieritas.....	59
4.3.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	60
4.3.6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	61
4.3.7 Hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi ( $R^2$ ) .....	62
4.3.8 Hasil Uji Hipotesis .....	63
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan.....	66
5.2 Saran .....	67
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>68</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

	<b>Hal</b>
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan .....	25
Tabel 3.1 Langkah dan Jadwal Kerja.....	31
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	37
Tabel 3.3 Skor Responden .....	39
Tabel 3.4 Pedoman Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai R.....	43
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Karakteristik Individu ( $X_1$ ) .....	55
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ).....	56
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	57
Tabel 4.4 Hasil Uji Realibilitas .....	58
Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas .....	59
Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinieritas .....	60
Tabel 4.7 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	60
Tabel 4.8 Hasil Uji Koefisien Regresi Berganda .....	61
Tabel 4.9 Hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi ( $R^2$ ).....	62
Tabel 4.10 Hasil Uji F.....	64
Tabel 4.11 Hasil Uji t.....	65

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Hal</b>
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....	27
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Bahari Raharja Permai Palembang.....	48
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	52
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	53
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	54

## **ABSTRAK**

**IKE MONIKA, Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bahari Raharja Permai Palembang. (Dibawah bimbingan Bapak Syaiful Sahri, SE.,M.Si dan Ibu Dian Septianti, SE.,MM).**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah karakteristik individu dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahari Raharja Permai Palembang. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 65 karyawan dan sampel diambil sebanyak 65 orang responden. Data penelitian diperoleh dari kuesioner dan observasi, sedangkan metode penelitian menggunakan analisa regresi berganda, uji hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji t. Temuan penelitian menunjukkan bahwa secara simultan karakteristik individu dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan secara linier terhadap kinerja karyawan. Pada pengujian hipotesis menggunakan uji F, menunjukkan bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Kemudian melalui uji t dapat diketahui bahwa variabel karakteristik individu memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel lingkungan kerja non fisik menunjukkan bahwa ada pengaruh antara lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan.

Kata kunci: Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kinerja Karyawan.

## **ABSTRACT**

***IKE MONIKA, Effect of Individual Characteristics and Non-Physical Work Environment on Employee Performance at PT. Bahari Raharja Permai Palembang. (Under the guidance of Mr. Syaiful Sahri, SE., M.Si and Ms. Dian Septianti, SE., MM).***

*This study aims to determine whether individual characteristics and non-physical work environment affect employee performance on PT. Bahari Raharja Permai Palembang. The population in this study were 65 employees and the sample was taken by 65 respondents. The research data were obtained from questionnaires and observations, while the research method used multiple regression analysis, hypothesis testing was performed with the F test and t test. The research findings show that simultaneous individual characteristics and non-physical work environment have a positive and linear effect on employee performance. In testing hypotheses using the F test, it shows that individual characteristics and non-physical work environments jointly influence employee performance. Then through the t test it can be seen that the variable of individual characteristics has a significant influence on employee performance. For non-physical work environment variables indicate that there is an influence between non-physical work environment and employee performance.*

***Keywords: Individual Characteristics, Non-Physical Work Environment, Employee Performance.***

## **RIWAYAT HIDUP**

**IKE MONIKA**, lahir di Palembang pada tanggal 31 Agustus 1996 adalah putri dari Bapak Raswani Dianto (Alm) dan Ibu Nelly Asmina merupakan anak ketiga dari empat bersaudara. Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2008 di SD N 51 Palembang, sekolah menengah pertama diselesaikan pada tahun 2011 di SMP N 08 Palembang, dan selanjutnya menyelesaikan sekolah menengah atas pada tahun 2014 di SMK N 01 Palembang. Dan pada tahun 2016 masuk ke Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

Palembang, Mei 2020



Ike Monika



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan pelaku utama dalam menjalankan keseluruhan aktivitas dari tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang memanfaatkan sumber daya sumber daya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan. Maka dari itu, sumber daya manusia sangat berpengaruh penting terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Peran serta sumber daya manusia yang handal dan berkualitas sebagai penggerak utama dan penentu bagi keberhasilan atau kemajuan suatu perusahaan. Persaingan dalam era globalisasi sekarang ini menuntut perusahaan untuk menyediakan sumber daya manusia yang terampil, kreatif dan inovatif guna mendukung kinerja perusahaan.

Pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, menyebabkan perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada faktor produksi ini, karena sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektivitas organisasi dibanding dengan sumber daya lain. Seberapa baik sumber daya manusia dikelola akan menentukan kesuksesan organisasi di masa mendatang. Pengelolaan sumber daya manusia sendiri akan menjadi bagian yang sangat penting dari tugas manajemen organisasi. Sebaliknya, jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka efektivitas tidak akan tercapai.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:61), setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai kinerja yang tinggi, karena dengan memiliki karyawan yang berkinerja tinggi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berkinerja tinggi dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusia. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan, karena keberhasilan perusahaan dan yang lainnya tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Apabila individu dalam perusahaannya itu sumber daya manusia dapat berjalan efektif, maka perusahaan berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Bintoro dan Daryanto, 2017:106). Kinerja merupakan tindakan yang menunjukkan atau mengacu pada perbuatan tingkah laku seorang dalam suatu kelompok atau organisasi. Perusahaan yang baik harus mampu mengukur setiap kinerja karyawannya, karena hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan apakah sebuah target yang diberikan perusahaan dapat dicapai atau tidak. Kinerja kerja seorang karyawan tidak selalu berada dalam kondisi yang baik karena hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, karakteristik individu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Bintoro dan Daryanto, 2017:109).

Karakteristik individu merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu. Setiap individu memiliki karakteristik yang dieksplor atau dikembangkan masing-masing individu dalam menggali kemampuan yang ada untuk diaplikasikan kedalam suatu pekerjaan yang sesuai. Perbedaan karakteristik individu dapat menerangkan penyebab berbedanya kinerja karyawan yang merupakan ciri (*characteristic*), tabiat (*character*), kebiasaan (*habit*) atau kepribadian (*personality*) yang membedakan seseorang dengan yang lain serta berkemampuan dalam mengarahkan tindakan seorang individu.

Karakteristik individu yang berbeda-beda pada setiap individu menciptakan kontribusi kinerja yang berbeda juga pada perusahaan. Karyawan dengan karakteristik yang baik akan menjadikan karyawan tersebut lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaannya, sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi optimal dan sangat baik pengaruhnya bagi perusahaan. Begitu pun sebaliknya, pegawai dengan karakteristik yang buruk akan menghambat perusahaan dalam beroperasi dan berkembang. Perusahaan menyadari bahwa karyawan merupakan asset penting sehingga perusahaan perlu memperhatikan keberadaannya dengan memfasilitasi kebutuhan karyawan dalam bekerja.

Kinerja karyawan juga tergantung pada dukungan perusahaan dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja (Bintoro dan Daryanto, 2017:114). Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap karyawan tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang

harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap karyawan perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.

Selain karakteristik individu ada juga faktor yang berpengaruh langsung pada karyawan dan tidak dapat dipisahkan dalam tercapainya suatu tujuan perusahaan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan setiap tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas dua yaitu, lingkungan kerja fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang, dll) dan lingkungan kerja non fisik (prosedur kerja, standar kerja, pertanggungjawaban atasan, kejelasan tugas, sistem penghargaan, hubungan antar karyawan) yang melekat dengan karyawannya. Perusahaan selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif khususnya lingkungan kerja yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti dalam Rahman, 2017:48). 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.

PT. Bahari Raharja Permai Palembang merupakan perusahaan swasta berskala nasional yang menangani jasa pengiriman logistik yang saat ini sedang berkembang pesat di Indonesia. PT. Bahari Raharja Permai Palembang, dalam upaya pencapaian tujuan yang dimilikinya akan memerlukan dukungan sumber daya manusia yang bertanggung jawab, berdedikasi, dan memiliki integritas serta profesionalisme yang tinggi dari masing-masing personil selain itu didukung pula dengan adanya manajemen sumber daya manusia untuk mengelola seluruh sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi sangat dibutuhkan dalam mempertahankan kelangsungan hidup PT. Bahari Raharja Permai Palembang di tengah ketatnya persaingan yang terjadi saat ini.

Menurut pengamatan yang penulis telah lakukan yang menjadi dasar bahwa karakteristik individu mempengaruhi kinerja karyawan adalah pembagian tugas yang dikejar waktu (*deadline*) sehingga menyebabkan karyawan untuk lembur. Kurangnya keahlian dalam memahami dan melaksanakan tugas serta pengalaman kerja yang kurang memberikan kontribusi pada bidang tugas, sehingga masalah karakteristik individu menarik untuk dikaji lebih mendalam pada PT. Bahari Raharja Permai Palembang. Sementara yang menjadi dasar bahwa lingkungan kerja non fisik di PT. Bahari Raharja Permai Palembang mempengaruhi kinerja mereka adalah masih ada karyawan yang keluar kantor untuk urusan pribadi pada jam kantor dan adanya hubungan antar rekan kerja

yang kurang harmonis, sehingga menyebabkan beberapa karyawan *resign* mendadak khususnya divisi lapangan.

Untuk menghindari menurunnya kinerja karyawan, maka pihak manajemen PT. Bahari Raharja Permai Palembang harus mampu memahami apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan dari setiap karyawannya sehingga proses evaluasi sangat diperlukan terhadap kinerja karyawan secara berkala agar dapat membentuk sumber daya manusia yang handal dan bertanggung jawab, sehingga dapat terus memberikan pelayanan yang maksimal pada masyarakat umumnya serta pelanggan setia PT. Bahari Raharja Permai Palembang.

Kinerja setiap karyawan sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi karyawan. Oleh karena itu, PT. Bahari Raharja Permai Palembang tentunya dituntut harus dapat menata karyawannya selaras antara kebutuhan karyawan dengan kebutuhan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BAHARI RAHARJA PERMAI PALEMBANG”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan maka permasalahan dalam penelitian ini dapat didefinisikan sebagai berikut:

1. Apakah karakteristik individu dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bahari Raharja Permai Palembang?
2. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bahari Raharja Permai Palembang?
3. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bahari Raharja Permai Palembang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah karakteristik individu dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bahari Raharja Permai Palembang.
2. Untuk mengetahui apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bahari Raharja Permai Palembang.
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bahari Raharja Permai Palembang.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1. Bagi Penulis**

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengukur dan mengetahui sejauh mana ilmu yang diperoleh khususnya mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diserap dalam sebuah kasus nyata mengenai pengaruh dari karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

##### **2. Bagi Perusahaan**

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai produktivitas kerja perusahaan pada PT. Bahari Raharja Permai Palembang.

##### **3. Bagi Pihak Lain**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Penerbit Reka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Batjo, Nurdin., dan Shaleh, Mahadin. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Makassar: Penerbit Aksara Timur.
- Bintoro, M.T., dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan Kesatu. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Caroline dan Soedarsono. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Kinerja Business Account Manager Divisi Business Service Telkom Regional 1 Sumatera*. *e-Proceeding of Management: Vol 3, No. 3*. Diakses pada tanggal 27 Desember 2019.
- Echdar, Saban., dan Maryadi. 2019. *Business Ethics and Entrepreneurship (Etika Bisnis dan Kewirausahaan)*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang. 2014. *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir*. Palembang: Unanti Press.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamirul. 2016. *Perilaku Organisasi*. Padang: Universitas Putra Indonesia.
- Indrawan, I Gede Adi., dkk. 2018. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kustodian Sentral Efek Indonesia*. *Jurnal Mandiri: Volume 2 Nomor 2*. Diakses pada tanggal 28 Desember 2019.
- Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish
- Masdar, Sjahrazad., dkk. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi untuk Pelayanan Publik*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Misbahuddin dan Iqbal Hasan. 2013. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik. Edisi Kedua*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Moses, Rendi Mahardika, dkk. 2014. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Inti Bara Mandiri Tuban)*. Jurnal Administrasi Bisnis: Volume 12 Nomor 1. Diakses pada tanggal 28 Desember 2019.
- Nisakurohma dan Sunuharyo. 2018. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Tigaraksa Satria Tbk Cabang Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis: Volume 61, Nomor 3. Diakses pada tanggal 27 Desember 2019.
- Rahman, Mariati. 2017. *Ilmu Administrasi*. Makassar: CV. Sah Media.
- Rejeki, Sri. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Motivasi Kerja di Sekolah Dasar Negeri Sinduadi Timur Sleman*. Jurnal Manajemen: Volume 4 Nomor 1. Diakses pada tanggal 29 Desember 2019.
- Sanusi, Anwar. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siregar, Syofian, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R dan D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukamto, Mashul Akbar. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kota Samarinda*. Jurnal Paradigma: Volume 2 Nomor 2. Diakses pada tanggal 29 Desember 2019.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan ke-9*. Jakarta: Kencana.
- Thoha, Miftah. 2017. *Dinamika Ilmu Administrasi Publik*. Depok: Kencana.
- Torang, Syamsir. 2016. *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- [www.kbbi.web.id](http://www.kbbi.web.id) (Diakses pada tanggal 7 Januari 2020)