



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK
INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DIREKTORAT JENDERAL BEA DAN CUKAI**

SKRIPSI

Nizma Nurunnazwa

1802025376

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2022



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK
INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DIREKTORAT JENDERAL BEA DAN CUKAI**

SKRIPSI

Nizma Nurunnazwa

1802025376

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2022

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIREKTORAT JENDERAL BEA DAN CUKAI”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasi sebelumnya atau ditulis orang lain, atau sebagai bahan pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata dikemudian hari penulis Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap dari karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, Juli 2022

Yang Menyatakan,



(Nizma Nurunnazwa)


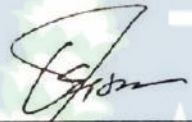
NIM. 1802025376

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIREKTORAT JENDERAL BEA DAN CUKAI**

NAMA : **NIZMA NURUNNAZWA**
NIM : **1802025376**
PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**
TAHUN AKADEMIK : **2021-2022**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Dr. Asep Sutarman, M.B.A	
Pembimbing II	Prof. Dr. H. Andi Sessu, M.Si.	

Mengetahui,
Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIREKTORAT JENDERAL BEA DAN CUKAI

Yang disusun oleh :
Nizma Nurunnazwa
1802025376

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata-satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA
Pada tanggal : 28 Juli 2022

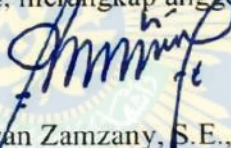
Tim Penguji :

Ketua, merangkap anggota :



(Dr. Amilia Zafnita, M.M.)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M.)

Anggota :

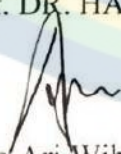


(Emaridial Urza, S.E., M.A.)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA



(Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.)



(Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si.)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA
ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

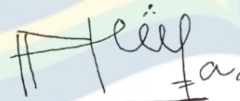
Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Nizma Nurunnazwa
NIM : 1802025376
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneklusif** (*Non-exclusive Royalty Free-Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIREKTORAT JENDERAL BEA DAN CUKAI”** Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalih mediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 28 Juli 2022
Yang menyatakan,


Nizma Nurunnazwa
NIM. 1802025376

ABSTRAK

Nizma Nurunnazwa (1802025376)

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIREKTORAT JENDERAL BEA DAN CUKAI

Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA. 2022 Jakarta.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, Kinerja Karyawan, Direktorat Jenderal Bea dan Cukai.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memastikan bagaimana ciri-ciri individu dan lingkungan tempat kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Survei online digunakan dalam penyelidikan ini. Populasi penelitian ini berjumlah 55 orang dari Direktorat Jenderal Bea dan Cukai. Sampel jenuh digunakan sebagai strategi pengambilan sampel untuk penelitian ini. Kuesioner digunakan sebagai alat pengumpulan data, dan skala Likert digunakan untuk pengukuran. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai sedangkan variabel karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Bea dan Cukai. Hal ini ditunjukkan oleh fakta bahwa variabel karakteristik individu memiliki tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja memiliki tingkat signifikansi $0,108 > 0,05$ yang tidak berpengaruh positif dan signifikan. Variabel lingkungan kerja dan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $0,000 < 0,05$ berdasarkan analisis simultan menggunakan uji F.

ABSTRACT

Nizma Nurunnazwa (1802025376)

EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND INDIVIDUAL CHARACTERISTICS ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF THE DIRECTORATE GENERAL OF CUSTOMS AND EXCISE

Thesis. Undergraduate Program in Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA. 2022 Jakarta

Keywords: Work Environment, Individual Characteristics, Employee Performance, Directorate General of Customs and Excise.

The purpose of this study is to ascertain how individual traits and the workplace environment affect employee performance. An online survey was used in this investigation. A total of 55 personnel from the Direktorat Jenderal Bea and Cukai made up the study's population. A saturated sample was employed as the sampling strategy for this study. A questionnaire was employed as the data collection tool, and a Likert scale was used for measurement. Based on the findings of hypothesis testing, it can be concluded that the work environment variable partially has no impact on employee performance while the individual characteristics variable has an impact on the performance of the employees of the Direktorat Jenderal Bea and Cukai. This is demonstrated by the fact that the individual characteristic variable has a significant level of $0.000 < 0.05$, which has a positive and significant effect on employee performance, while the work environment has a significant level of $0.108 > 0.05$, which has no positive and significant effect. The work environment variable and individual characteristics have a positive and significant impact on employee performance with a value of $0,000 < 0.05$, according to a simultaneous analysis using the F test..

KATA PENGANTAR

Assalamu'allaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Alhamdulillah rabbil'aalamiin, segala puji dan syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya, semoga setiap Langkah penulis selalu berada dalam lindungan dan ridho-Nya. Penulis juga ucapkan terimakasih kepada orang tua dan keluarga tercinta yang telah memberikan do'a, dukungan yang bersifat materil maupun non materil yang penulis butuhkan selama proses perkuliahan sampai dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan”** Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan perkuliahan dan guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA. Selama pembuatan dan penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan bantuan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

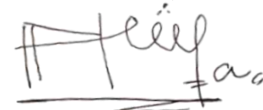
1. Bapak Prof. Dr. Gunawan Suyoputro, M.Hum, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR.HAMKA.
3. Bapak Sumardi, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR.HAMKA.
4. Bapak M. Nurrasyidin, SE, M.Si selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA (UHAMKA).
5. Bapak Edi Setiawan, S.E., M.M selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA (UHAMKA).
6. Bapak Dr. Tohirin, SHI., M.Pd.I selaku Wakil Dekan IV Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA (UHAMKA).
7. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA (UHAMKA).

8. Bapak Dr. Asep Sutarman., M.B.A. selaku Dosen Pembimbing I yang bersedia untuk meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam memberikan arahan sehingga laporan skripsi ini dapat terselesaikan.
9. Bapak Prof. Dr. H. Andi Sessu., M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, memberikan bimbingan juga arahan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA (UHAMKA) yang telah mendidik, membina dan membimbing selama proses perkuliahan.
11. Kedua Orang Tua dan keluarga tercinta yang membantu dalam bentuk do'a dan cinta serta dukungannya yang memotivasi disaat semangat menurun hingga skripsi ini dapat terselesaikan.
12. Sahabat-sahabat tersayang yang telah memberi semangat, membantu, dan memberikan dorongan dari awal sampai akhir dalam mengerjakan skripsi ini.
13. Semua teman-teman manajemen Angkatan 2018 FEB UHAMKA yang telah memberikan semangat kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
14. Serta semua pihak yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT senantiasa membalas segalanya dengan kebaikan dan keridhoan-Nya kepada pihak-pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini. Atas kekurangan skripsi ini, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak untuk kemajuan peneliti dalam kegiatan selanjutnya. Demikian, peneliti berharap, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat yang baik bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Jakarta, 28 Juli 2022
Peneliti,



(Nizma Nurunnazwa)
NIM 1802025376

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN.... AKADEMIS	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan.....	6
1.2.1 <i>Indetifikasi Masalah</i>	6
1.2.2 <i>Pembatasan Masalah</i>	7
1.2.3 <i>Perumusan Masalah</i>	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	10
2.2 Telaah Pustaka	30
2.2.1 <i>Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia</i>	30
2.2.1.1 <i>Fungsi – fungsi Pokok Manajemen SDM</i>	32
2.2.2 <i>Pengertian Lingkungan Kerja</i>	33
2.2.2.1 <i>Lingkungan Kerja Fisik</i>	34
2.2.2.2 <i>Lingkungan Kerja Non Fisik</i>	34

2.2.2.3	<i>Faktor – faktor yang Termasuk Lingkungan Kerja</i>	35
2.2.2.4	<i>Arti Penting Lingkungan Kerja</i>	36
2.2.2.5	<i>Manfaat Lingkungan Kerja</i>	37
2.2.3	<i>Pengertian Karakteristik Individu</i>	37
2.2.3.1	<i>Indikator Karakteristik Individu</i>	38
2.2.4	<i>Pengertian Kinerja Karyawan</i>	40
2.2.4.1	<i>Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan</i>	41
2.2.4.2	<i>Indikator Kinerja Karyawan</i>	43
2.2.4.3	<i>Pelaksanaan Kinerja Karyawan</i>	44
2.3	<i>Kerangka Pemikiran Teoritis</i>	45
2.4	<i>Rumusan Hipotesis</i>	47
BAB III METODELOGI PENELITIAN		
3.1	<i>Rancangan Penelitian</i>	49
3.2	<i>Operasionalisasi Variabel</i>	50
3.3	<i>Populasi dan Sampel</i>	52
3.4	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	52
3.4.1	<i>Tempat dan Waktu Penelitian</i>	52
3.4.2	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	53
3.5	<i>Teknik Pengolahan dan Analisis Data</i>	56
3.6	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	57
3.7	<i>Uji kualitas Instrumen</i>	58
3.7.1	<i>Uji Validitas</i>	58
3.7.2	<i>Uji Reliabilitas</i>	59
3.8	<i>Analisis Regresi Berganda</i>	60
3.9	<i>Uji Asumsi Klasik</i>	61
3.9.1	<i>Uji Normalitas</i>	61
3.9.2	<i>Uji Multikolinieritas</i>	62
3.9.3	<i>Uji Heteroskedasitas</i>	63
3.9.4	<i>Uji Autokorelasi</i>	64
3.10	<i>Analisis Koefisien Korelasi (R)</i>	65
3.11	<i>Uji Koefisien Determinasi (R²)</i>	66

3.12 Uji Hipotesis	68
3.12.1 Uji T.....	68
3.12.2 Uji F.....	69
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Instansi.....	71
4.1.1 Sejarah Direktorat Jendral Bea dan Cukai.....	71
4.1.2 Visi dan Misi Instansi	72
4.1.3 Fungsi Utama Direktorat Jendral Bea dan Cukai.....	72
4.1.4 Gambaran Sstuktur Organisasi Direktorat Jendral Bea dan Cukai	74
4.1.5 Job Description	75
4.2 Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan.....	79
4.2.1 Karakteristik Responden.....	79
4.2.1.1 Umur.....	80
4.2.1.2 Jenis Kelamin.....	80
4.2.1.3 Pendidikan Terakhir.....	81
4.2.1.4 Masa Kerja.....	81
4.3 Analisis Statistik Deskriptif.....	82
4.3.1 Persepsi Karyawan Terhadap Lingkungan Kerja (X_1).....	82
4.3.2 Persepsi Karyawan Terhadap Karakteristik Individu (X_2).....	86
4.3.3 Persepsi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	93
4.4 Uji Kualitas Instrumen.....	98
4.4.1 Uji Validitas.....	98
4.4.2 Uji Reliabilitas	100
4.5 Analisis Regresi Linear Berganda.....	101
4.6 Uji Asumsi Klasik.....	102
4.6.1 Uji Normalitas	102
4.6.2 Uji Multikolinearitas	104
4.6.3 Uji Heteroskedestisitas	105
4.6.4 Uji Autokorelasi.....	106
4.7 Uji Korelasi	107
4.7.1 Analisis Korelasi Pearson.....	107

4.7.2 Analisis Koefisien Korelasi Berganda (R).....	109
4.7.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	109
4.8 Uji Hipotesis.....	110
4.8.1 Uji Parsial (Uji t)	110
4.8.2 Uji Simultan (Uji f).....	112
4.9 Pembahasan.....	112
4.9.1 Interpretasi Lingkungan Kerja (X_1).....	112
4.9.2 Interpretasi Karakteristik Individu (X_2).....	113
4.9.3 Interpretasi Kinerja Karyawan (Y)	114
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan.....	116
5.2 Saran	118
DAFTAR PUSTAKA	122
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

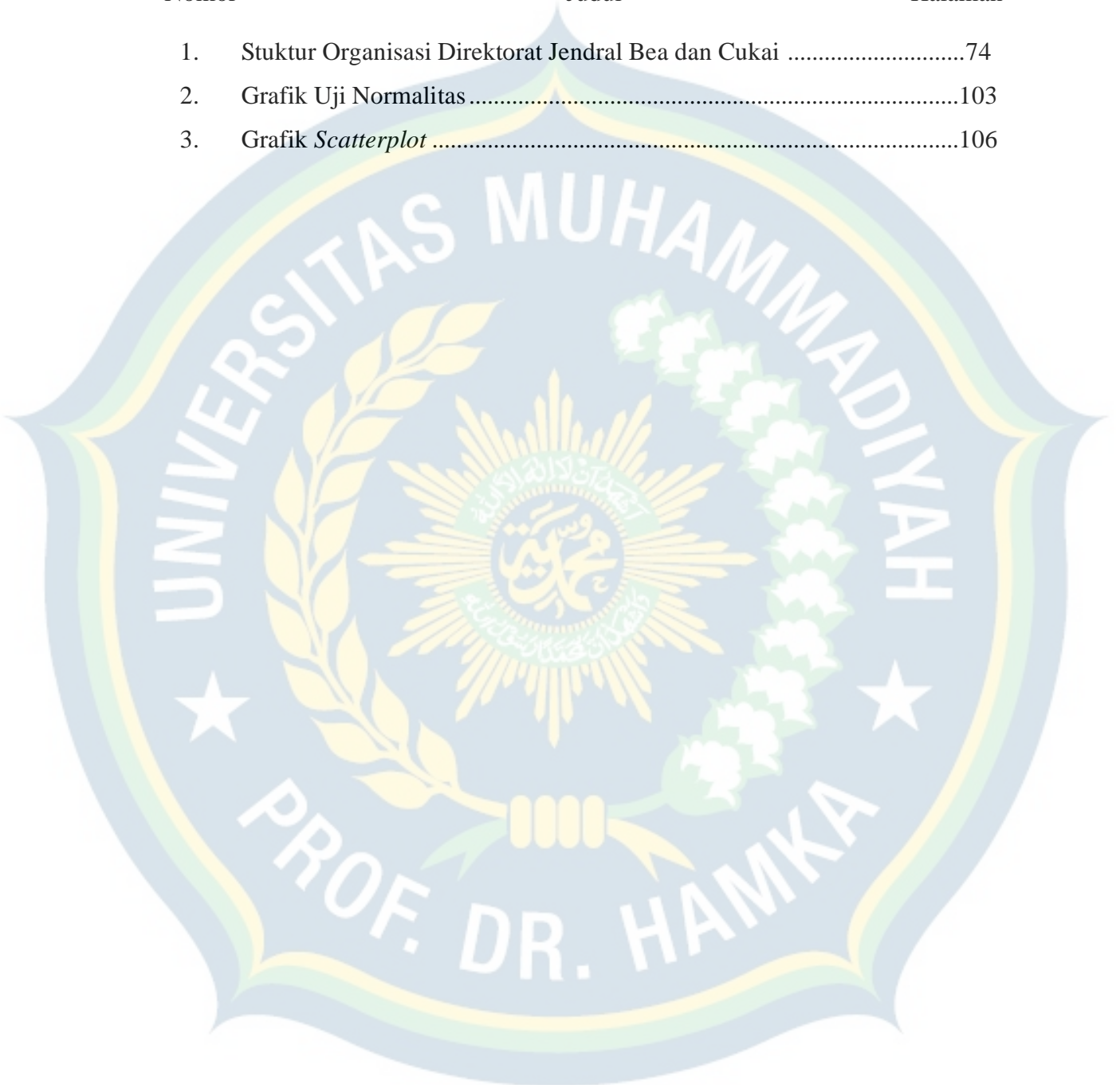
DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Persentase Kinerja Karyawan Bea dan Cukai	4
2.	Ringkasan Penelitian Terdahulu	21
3.	Oprasional Variabel	51
4.	Skala Model Likert.....	55
5.	Analisis Statistik Deskriptif.....	58
6.	Uji Autokorelasi	64
7.	Analisis Koefisien Korelasi (R)	66
8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	80
9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	80
10.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	81
11.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	81
12.	Saya Sudah Merasa Nyaman dan Aman Bekerja Di kantor ini	82
13.	Hubungan Antar Pimpinan dan Bawahan Berjalan Dengan Baik	83
14.	Hubungan Antara Pegawai Berjalan Dengan Baik	83
15.	Penerangan Lampu Di Tempat Kerja Saya Sudah Cukup Baik.....	84
16.	Suhu dan Sirkulasi Udara Di Tempat Kerja Saya Sudah Cukup Baik	84
17.	Tempat Kerja Saya Jauh Dari Kebisingan.....	85
18.	Indikator Lingkungan Kerja (X ₁).....	85
19.	Saya Merasa Pekerjaan Saya Ini Sudah Sesuai dengan tingkat pendidikan yang saya miliki.....	87
20.	Saya sangat senang dengan pekerjaan sekarang ini	87
21.	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai waktu yang diberikan.....	88
22.	Saya dapat menyesuaikan diri di tempat kerja saya saat ini.....	88
23.	Saya ingin agar apa yang saya kerjakan sekarang ini dapat memajukan perusahaan	89
24.	Saya selalu mencari penyebab dari permasalahan secara rinci dalam memecahkan suatu masalah	89
25.	Saya memahami dan menguasai teori dari pekerjaan yang saya lakukan.....	90

26.	Saya bekerja sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	90
27.	Saya dapat menyelesaikan permasalahan sesuai rencana yang telah dibuat.....	91
28.	Indikator Karakteristik Individu.....	91
29.	Saya bekerja sudah cukup baik	93
30.	Saya dapat menyelesaikan tugas dan kewajiban saya tepat waktu	93
31.	Saya selalu mengikuti prosedur kantor.....	94
32.	Terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi.....	94
33.	Menyelesaikan pekerjaan dengan rapih.....	95
34.	Menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi	95
35.	Saya bertanggung jawabkan semua tugas yang saya kerjakan	96
36.	Saya melakukan kerja sama dengan rekan kerja agar hasil yang dikerjakan baik dan maksimal.....	96
37.	Saya dapat membantu memecahkan masalah dalam suatu pekerjaan	97
38.	Indikator Karakteristik Individu.....	97
39.	Uji Validitas Lingkungan Kerja	99
40.	Uji Validitas Karakteristik Individu.....	99
41.	Uji Validitas Kinerja Karyawan	100
42.	Uji Realibilitas Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Bea an Cukai.....	100
43.	Hasil Regresi Linear Berganda	101
44.	Hasil Uji Normalitas	104
45.	Hasil Uji Multikolinearitas	105
46.	Hasil Uji Autokorelasi	107
47.	Hasil Uji Korelasi Pearson	108
48.	Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda	109
49.	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	110
50.	Hasil Uji t.....	111
51.	Hasil Uji f	112

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Stuktur Organisasi Direktorat Jendral Bea dan Cukai	74
2.	Grafik Uji Normalitas	103
3.	Grafik <i>Scatterplot</i>	106



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kuesioner.....	1/25
2.	Data Tabulasi Kuesioner Variabel X1.....	5/25
3.	Data Tabulasi Kuesioner Variabel X2.....	6/25
4.	Data Tabulasi Kuesioner Variabel Y.....	7/25
5.	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1).....	8/25
6.	Hasil Uji Validitas Karakteristik Individu (X2).....	9/25
7.	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	10/25
8.	Hasil Deskriptif.....	11/25
9.	Hasil Uji Reabilitas.....	11/25
10.	Hasil Koefisien Determinasi.....	12/25
11.	Hasil Uji t.....	12/25
12.	Hasil Uji F.....	13/25
13.	Uji Asumsi Klasik.....	13/25
14.	Uji Multikolinearitas.....	15/25
15.	Uji Heteroskedasitas.....	15/25
16.	Uji Autokorelasi.....	16/25
17.	Koefisien Korelasi Person.....	16/25
18.	Tabel r.....	17/25
19.	Tabel t.....	18/25
20.	Tabel F.....	19/25
21.	Formulir Penggajuan Persetujuan Judul Skripsi.....	20/25
22.	Surat Tugas.....	21/25
23.	Catatan Konsultasi Pembimbing I.....	22/25
24.	Catatan Konsultasi Pembimbing II.....	23/25
25.	Dokumentasi Saat Penelitian.....	24/25
26.	Hasil Turnitin.....	25/25

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah aset terpenting yang harus dimiliki setiap bisnis, institusi, atau organisasi untuk mencapai tujuannya. Berdasarkan bukti-bukti yang mendukung keunikan suatu organisasi, Pegawai tidak hanya dinilai sebagai bentuk pembayaran atau kompensasi tetapi juga sebagai satu-satunya alat yang paling efektif bagi suatu organisasi untuk meningkatkan tingkat daya saingnya. Untuk itu pegawai harus ditingkatkan kinerjanya agar menjadi sumber kunci dalam menyelesaikan tugas. Dan kegiatan pertama yang dilakukan adalah program yang mengevaluasi kualitas pekerjaan yang dilakukan, atau pekerjaan itu sendiri, dimana penekanan program adalah pada identifikasi praktik lingkungan kerja yang lebih menguntungkan Chairy, (2017).

Perkembangan teknologi di Indonesia sudah berkembang pesat dan salah satu yang mempengaruhi perkembangannya yaitu kinerja. Hal ini membawa perubahan tersendiri bagi suatu individu di dalam organisasi atau instansi. Segala sesuatu yang harus dituntut dikerjakan secara cepat, tepat, praktis, efisien, dan dapat dipertanggung jawabkan agar eksistensi diri tetap terjaga, maka setiap individu menginginkan karirnya meningkat agar kualitas kerjanya dapat dipandang baik. Salah satu langkah yang dapat di ambil untuk mampu bersaing yaitu dengan karyawan dituntut untuk mempunyai *skill, knowledge, ability*, (keterampilan, pengetahuan, kemampuan) yang mampu memenuhi kebutuhansuatu organisasi dan

mampu bersaing diluar organisasi tempat mereka bekerja secara nasional maupun internasional. Mutiarawati, dkk (2019)

Disisi lain juga instansi tidak akan mungkin mengoprasikan kegiatan tanpa adanya sumber daya manusia nya, karna faktor tenaga kerja manusia memegang peranan yang sangat penting dalam pencapain tujuan perusahaan. Setiap manusia pasti mempunyai watak dan perilaku yang berbeda-beda yang bisa di sebabkan dari latar belakang pendidikan, keterampilan, watak dasar, maupun faktor-faktor lainnya dari tenaga kerja itu sendiri. Dan adanya keberagaman perilaku tersebut akan mempengaruhi jalannya suatu kegiatan perusahaan yang bukan saja berdampak pada hasil yang akan dicapai perusahaan nantinya, tetapi juga bagi masyarakat yang membutuhkan produk perusahaan tersebut. Maka karakteristik individu juga harus selalu di perhatikan untuk mendapatkan karakterisitik karyawan yang baik Mutiarawati, dkk (2019)

Karyawan atau pegawai merupakan bagian dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan atau posisi strategi dalam sebuah organisasi di antara sumber daya lainnya, dalam bahwa untuk menghasilkan output yang sesuai dengan harapan, dan sudah seharusnya juga sumber daya manusia. Dan setiap pencapaian yang ingin dicapai oleh bisnis atau organisasi sangat dipengaruhi oleh pekerjaan yang dilakukan karyawannya. Dengan demikian, kinerja berfungsi sebagai imbalan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan untuk pekerja, dan keberhasilan bisnis atau organisasi sangat bergantung pada pekerjaan yang dilakukan setiap karyawan. Kemampuan karyawan yang meningkat untuk bekerja dapat memungkinkan mereka untuk menciptakan kepuasan tersendiri, yang membuat karyawan tersebut

lebih senang dan puas dalam bekerja. Karena fakta bahwa karyawan akan menerima manfaat yang diinginkan dari pekerjaan bergaji tinggi, perusahaan akan dapat memperoleh keuntungan yang diinginkan untuk jangka Panjang, dengan hal tersebut karyawan akan mendapatkan apa yang diperolehnya dengan kinerja yang tinggi tersebut, maka perusahaan mampu untuk mendapatkan keuntungan yang diinginkan untuk kedepannya.

Direktorat Jenderal Bea dan Cukai merupakan suatu lembaga yang penting yang bertugas untuk melindungi dan mengawasi keluar masuknya barang-barang berbahaya, serta mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pengawasan, penegakan hukum, pelayanan dan optimalisasi penerimaan Negara di bidang kepabeanan dan cukai sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dan karna kemajuan aktivitas yang semakin pesat tersebut perlu adanya mengembangkan system yang mengedepankan pada peningkatan kinerjanya.

Berdasarkan Hasil wawancara yang saya lakukan dengan mba Retno selaku Divisi Tata Usaha Pengelola Kinerja, dan pengamatan selama saya magang disana. Permasalahan yang terjadi di dalam Kantor Direktorat Jenderal Bea dan Cukai khususnya pada Direktorat Penerimaan dan Perencanaan Strategis adalah dari Kinerjanya. Hal yang menyebabkan penurunan kinerja yaitu tidak tercapainya Indikator Kinerja Utama (IKU) atau perjanjian pegawai terhadap atasan nya dimana setiap pegawai disana harus memiliki target sesuai dengan Capaian Kinerja Pegawai (CKP) setiap tahunnya yang memiliki Persentasi pada Nilai Kinerja Organisasi (NKO) harus mecapai target dari persentase maksimal yaitu 120 dengan

ketentuan penetapan Indeks Capaian IKU sebagai berikut : 1) Angka maksimum adalah 120, Angka minimum adalah 0, dan Ketentuan IKU *maximize* atau *minimize* yang realisasinya tidak memungkinkan melebihi target

Dan adapun hal lain yang dapat mengakibatkan penurunannya kinerja seperti kurangnya semangat kerja pada pegawai, kurangnya penyelesaian tugas secara tepat waktu, kurangnya disiplin dan adanya permasalahan antara atasan dan bawahan yang kurang baik. Permasalahan tersebut yang mengakibatkan menurun pada kinerja 3 tahun terakhir yaitu pada 2018 sampai dengan tahun 2019 atau tidak ada kenaikan yang cukup signifikan bisa dilihat dari tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1
Persentase Kinerja Karyawan pada Bagian Direkrotat Penerimaan dan
Perencanaan Stategis Bea dan Cukai
Periode 2018 – 2020

<i>No</i>	<i>Tahun</i>	<i>Target</i>	<i>Nilai Kinerja Organisasi (NKO)</i>
1	2018	120	110,42
2	2019	120	110,07
3	2020	120	111,28

Sumber : Direktorat Penerimaan dan Perencanaan Strategi Bea dan Cukai

Kinerja pada Direktorat Penerimaan dan Perencanaan Stategis Bea dan Cukai masih belum berjalan dengan optimal pada tahun 2018 sampai dengan tahun 2020 dikarenakan adanya penurunan dalam Nilai Kinerja Organisasi (NKO) menunjukkan konsolidasi dari seluruh nilai perspektif atau seluruh realisasi IKU dalam satu Peta Strategi. NKO digunakan untuk menilai kinerja unit atau pegawai yang memiliki peta strategi. Adapun cara mengetahui penurunannya yaitu dengan cara perhitungan $NKO = \sum (\text{Nilai Persektif} \times \text{Bobot Perspektif})$ dan untuk perhitungan Capaian Kinerja Pegawai (CKP) nya sendiri yaitu $CKP = \sum (\text{Indeks Capaian IKU} \times \text{Bobot Tertimbang IKU})$.

Di dalam Kantor Direktorat Bea dan Cukai Khususnya pada Direktorat Penerimaan dan Perencanaan Strategis memiliki 2 mekanisme perhitungan Capaian Kinerja Pegawai (CKP) & Kualitas Kontrak Kinerja dimana ketika harus mempertahankan kontrak kinerja yang bagus, maka harus mampu menerima risiko bahwa capaian kinerja yang menurun. Adapun untuk jenis-jenis indikator kinerja utama (IKU) di dalam kantor Direktorat Bea dan Cukai yaitu seperti Jumlah pendapatan bea dan cukai, Efektivitas edukasi dan Komunikasi, Kualitas Layanan, Kemampuan dan Keterampilan Kerja, Proses Bekerja, hal inilah yang dapat sekiranya membuat fungsi manajemen harus benar benar mempertimbangkan untuk meningkatkan pada kinerja nya.

Menurut Achmad & Yuniadi, (2018), pengertian Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk di perhatikan, karna dengan lingkungan kerja yang baik karyawan akan betah bekerja di perusahaan atau organisasi tersebut. Sedangkan Menurut Sedarmayanti, (2017) indikator lingkungan kerja adalah Indikator keadaan pasar tenaga kerja yang sangat erat kaitannya dengan berbagai faktor yang mempengaruhi pasar tenaga kerja Hal-hal yang menjadi indikator pasar tenaga kerja terdiri dari penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja, dan komunikasi antarkaryawan.

Sedangkan pengertian karakteristik individu adalah perbedaan suatu individu dengan individu lainnya, dan karakteristik individu pada perusahaan merupakan suatu hal yang nyata dikarnakan setiap karyawan yang ada di perusahaan memiliki karakteristik yang berbeda beda. Factor-faktor yang mudah didefinisikan dan tersedia, data yang dapat diperoleh sebagai bear daari informasinya yang tersedia dalam berkas

personalia seorang pegawai mengemukakan karakteristik individu meliputi usia, jenis kelamin, banyaknya tanggungan dan masa kerja dalam organisasi.

Menurut Robbins, (2018), kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja seseorang yang dicapai seseorang dalam melakukan pekerjaannya itu sendiri. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang yang mempunyai kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan apa yang dipertanggungjawabkan.

Menurut Mangkunegara, dalam Davis, (2017) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu salah satu faktor tersebut berasal dari faktor kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*) orang tersebut. Seperti yang dirumuskan sebagai berikut: *Human Performance = Ability + Motivation*, *Motivation = Attitude + Situation*, *Ability = Knowledge + Skill*.

Memperhatikan hal tersebut, maka dari penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Direktorat Penerimaan dan Perencanaan Strategis pada Direktorat Jenderal Bea dan Cukai”**

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan di atas, dapat diidentifikasi masalahnya, sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja yang kurang kondusif, hal ini patut diduga karena suhu udara terlalu dingin dan menyebabkan karyawan yang bekerja sering keluar masuk ruangan

2. Ukuran ruang kerja yang tidak fleksibel dikarnakan satu divisi dan divisi lain disatukan dan menyebabkan karyawan kurang konsentrasi dalam pekerjaannya
3. Sikap antara atasan dan bawahan kurang terbuka, hal ini patut di duga karna kurangnya komunikasi terhadap pekerjaan yang dilakukan
4. Kurangnya penyelesaian tugas secara tepat waktu, di duga karna tugas-tugas yang lain tertumpuk dan Capaian Kinerja nya jadi menurun

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, untuk menghindari perluasan masalah keterbatasan data maupun waktu untuk penelitian, maka penulis memfokuskan pada masalah mengenai Lingkungan Kerja (X1) Karakteristik Individu (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) pada direktorat Bea dan Cukai khususnya pada Direktorat Penerimaan Perencanaan Strategis di Bea dan Cukai

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang identifikasi dan pembatasan masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Karakteristik Individu berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu secara simultan berpengaruh terhaddap Kinerja Karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka secara garis besar penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian Direktorat Penerimaan dan Perencanaan Strategis pada Direktorat Jenderal Bea dan Cukai
2. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan bagian Direktorat Penerimaan dan Perencanaan Strategis pada Direktorat Jenderal Bea dan Cukai
3. Untuk mengetahui lingkungan kerja dan kerekeristik individu secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan bagian Direktorat Penerimaan dan Perencanaan Strategis pada Direktorat Jenderal Bea dan Cukai

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan diadakan penelitian ini diharapkan akan mendapatkan beberapa manfaat bagi penulis, praktisi maupun perusahaan, diantaranya sebagai berikut

1. Bagi penulis

Manfaat bagi penulis yaitu menambah pengetahuan sumber daya manusia yang khususnya mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Praktisi

- 1) Bagi pegawai : mengetahui informasi yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja, sehingga memperoleh hasil yang maksimal

- 2) Bagi pimpinan : Dapat dijadikan sebagai pedoman untuk menciptakan dan mengembangkan potensi pegawai dengan optimal, serta bagi organisasi dapat lebih meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan serta informasi bagi pihak perusahaan dan manfaat ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pihak manajemen perusahaan dalam penetapan kebijakan yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan



DAFTAR PUSTAKA

- Arifin,M,B, Adolfina, Pandowo M. 2020. *Peran Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja,dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Buana FinanceTbk Cabang Manado*. Jurnal EMBA. Fakultas Ekonomi dan Bisnis : Manajemen. Universitas Sam Ratulangi Manado
- Adha N,R, Qomariah, N, Achamd,H,H. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja,Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*.Fakultas Ekonomi : Universitas Muhammadiyah Jember.
- Hadi,K,Nurmin,A, Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang, Alumni Universitas pamulang. 2020. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah : Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Triastuti,A,D. 2018.*Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Ikli Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Program Studi Manajemen Pascasarjana : UniversitasGaluj Ciamis.
- Hidayat, R, Anna, C. 2017. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Cladtek Bi mental Manufacturing*. Jurnal Bisnis Administrasional. Batam : Prodi Administrasi Bisnis Terapan Poletiknik Negri Batam.
- Masnawati, Arief, P. 2019. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Konawe Kabupaten Konawe*. Jurnal Ilmu Manajemen.Malang : Program Pascasarjana Universitas Widyagama Malang.
- Fadhil, A, Yuniadi, M. 2018. *Pengaruh Motivasu Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera*. Jurnal Administrasi Bisnis. Malang : FakultasIlmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Nabawi, R. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Kota Medan, Sumatra Utara : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia.

Fachreza, Said, M, M, Shabri, A, M. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh*. Jurnal Magister Manajemen. Magister Manajemen : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala.

Saliding, M, Willy A, A, Wehelmina, R. 2019. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. MNS (Multi Nabati sulawesi) Bitung*. Jurnal Administrasi Bisnis. Universitas Sam Ratulangi : Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Politik.

Rachmadinata, S, N, Hani, G, A. 2017. *Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Lintasarta Kota Jakarta*. Jurnal Manajemen Indonesia. Bandung, Indonesia : Univeritas Telkom.

Gibran, K, S, Irma, suryani. 2019. *Pengaruh Work Overload dan Intimidasi terhadap Kinerja Karyawan Account Officer PT. Bank Aceh Syariah*. Jurnal Manajemen dan Inovasi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen : Universitas Syiah Kuala.

Hajati, I, D, Dwi, W, A, Hj.Nurul, W. 2018. *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru)*. Jurnal Bisnis dan Pembangunan. Fisip Unlam Banjarmasin : Ilmu Administrasi Bisnis.

Setiawan, F, A,A, Sg, Kartika, D. 2017. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Cv.Berkat Anugrah*. Jurnal Manajemen. Bali,Indonesia : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Udud).

Muchtar. 2016. *The Influence Of Motivation and Work Environment on Thr Performance Of Employees*. Jurnal Ilmu Manajemen. Universitas Darul Ulum

Budrianti, R, L, B, Agusdin, A, Surati, S. 2020. *The Influence of Work Discipline, Motivation, Job Satisfaction and the Work Environment on the Performance of Contract Employess*. International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding. Master of Manajemen

Study Program : Faculty of Economics and Business, Mataram University, Indonesia.

- Suprpti, Jannah, P, A, Noor, S, Rullyta, Y, A, Yuli, S. 2020. *The Effect of Work Motivation, Work Environment, Work Discipline on Employee Statisfaction and Public Health Center Performance*. Journal of Industrial Engineering and Manajemen Research. Universitas Stikubank, Universitas Negri Semarang.
- Pujiwati, A, Etty, S. 2015. *The Influence of Individual Characteristics and Work Motivationon Employee Performance*. Journal Conference in Busuness, Accounting, and Management. Universitas Terbuka.
- Warizin, H. 2017. *Influence of individual characteristics and Work Environment onEmployee"s Motivation and Performance*. Journal of Administrative and BusinessStudies JABS. Surabaya : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA)
- Adam, R. 2019. *The Influence of Individual Characteristics, Organizational Characteristics and Work Environment on Employee Performance and Its Impact on the Performance of Bkkbn Representative Organization of Aceh Province*. International Journal of Business and Social Science : Study Program of Master Management Economics and Business Faculty Syiah Kuala University
- Dirhamsyah. 2021. *The Influence of Work Environment and Leadership Style on Employee Productivity*. International Journal Of Multimedisciplinary Research and Analysis : Maritime Adiguna Polytechnic
- Faza. Usman. 2021. *Effect Of Work Discipline, Organizational, Commitment, And The Work Environment On Employee Performance*. Student of Faculty Economics, State University of Jakarta
- Ngantimun. E. P. 2019. *The Effect of Competence, Leadership and Work Environment to the Employee Performance*. European Journal of Business and Management : Panca Marga University of Probolinggo
- Octaviani. I. I. 2021. *How Individual, Job and Working Environment Characteristics Effects Employee Performance in Indonesian State Employment Agency*. International Advanced Research Journal in Science, Engineering and Technology

Fasha. L. 2021. *Influence Of Motivation Work, Discipline Of Work Environment, Cultural Organization And Compensation To The Performance Of Employees*. International Journal Elsevir VB : Student of Economics Faculty, State University of Jakarta

Narti. 2021. *The Influence of Individual Characteristics on Employee Performance of PT Sinarmas Agro Resources and Technology Tbk (SMART)*. Journal Elsevire VB. Universitas Pelita Bangsa

