



JURNAL BISNIS KOLEGA

ISSN: 2476 - 910X

Analisis Pengaruh Profitability, Free Assets, Severity Dan Expenses Retrenchment Terhadap Successful Turnaround Pada Perusahaan Yang Mengalami Financial Distress

Elidawati

Analisis Perencanaan Perhitungan Pajak Penghasilan Pasal 21 Pada Perusahaan Di Kota Medan

Thomas Sumarsan Goh

Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Dan UKM Di Kota Banda Aceh

Anto Tulim dan Wily Julitawaty

Analisis Perputaran Piutang Usaha Terhadap Hutang Usaha Pada PT. Bintang Agrokimia Utama Medan

Sunarji Harahap

Pengaruh Rasio Lancar, Leverage Dan Pertumbuhan Penjualan Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan Real Estate Dan Property Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia

Ronauli Fransiska Pasaribu

Pengaruh Daya Fisik dan Perilaku Individu Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Finex Antarnusa Medan

Dina Mariana, Thomas Sumarsan Goh, dan Alfonsius

Analisis Loyalitas Pelanggan dan Kualitas Produk Terhadap Pengambilan Keputusan Konsumen Pada PT. Media Antar Nusa

Stephanie, Alfonsius, dan Imanuel Tarigan

Diterbitkan oleh : STIE Professional Manajemen College Indonesia

Bisnis Kolega

Vol. 1

No. 2

Desember 2015

ISSN: 2476 - 910X

JURNAL BISNIS KOLEGA

Diterbitkan oleh

STIE Professional Manajemen College Indonesia

Penasehat

Thomas Sumarsan Goh, SE, MM (Ketua STIE Professional Manajemen College Indonesia)

Penanggung Jawab

Drs. Zulkarnain Adi, MSi.
Drs. Edison Sagala, MS

Pemimpin Redaksi

Syawaluddin, S.Kom, MM

Dewan Redaksi

Immanuel Tarigan, SE, MSi.
Errie Margery, SE, MSi.
Ronauli Fransiska Pasaribu, S.Pd., MSi.
Chon Cho Reynolds Manday, SE, MM
Wily Julitawaty, S.Si, MSi.

Editor

Billy Williem

Alamat Redaksi

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat
STIE Professional Manajemen College Indonesia
Komp. Multatuli Indah Blok C No. 11-14 Medan 20151
Telp. 061 - 4578818, Fax. 061 - 4514117
Email : jurnal.kolega@pmci.ac.id

Jurnal Bisnis Kolega adalah media publikasi kajian konseptual dan praktis berupa telaah teoritis maupun hasil-hasil penelitian empiris yang membahas bidang Manajemen dan Akuntansi. Terbit dua kali dalam setahun, setiap bulan Juni dan Desember. Redaksi mengundang para akademisi, peneliti dan praktisi di bidang akuntansi dan manajemen untuk mengirimkan naskah yang akan dipertimbangkan publikasinya secara luas untuk kepentingan pengembangan ilmu pengetahuan

JURNAL BISNIS KOLEGA

ISSN: 2476-910X

Vol. 1 No. 2. Desember 2015

DAFTAR ISI

Analisis Pengaruh <i>Profitability</i>, <i>Free Assets</i>, <i>Severity</i> dan <i>Expenses Retrenchment</i> Terhadap <i>Successful Turnaround</i> Pada Perusahaan yang Mengalami <i>Financial Distress</i> Elidawati	1
Analisis Perencanaan Perhitungan Pajak Penghasilan Pasal 21 Pada Perusahaan di Kota Medan Thomas Sumarsan Goh	18
Analisis Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM di Kota Banda Aceh Anto Tulim dan Wily Julitawaty	26
Analisis Perputaran Piutang Usaha Terhadap Hutang Usaha Pada PT. Bintang Agrokimia Utama Medan Sunarji Harahap	39
Pengaruh Rasio Lancar, <i>Leverage</i> dan Pertumbuhan Penjualan Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan <i>Real Estate</i> Dan <i>Property</i> yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Ronauli Fransiska Pasaribu	48
Pengaruh Daya Fisik dan Perilaku Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Finex Antarnusa Medan Dina Mariana, Thomas Sumarsan Goh, dan Alfonsius	62
Analisis Loyalitas Pelanggan Dan Kualitas Produk Terhadap Pengambilan Keputusan Konsumen Pada Pt. Media Antar Nusa Stephanie, Alfonsius, dan Imanuel Tarigan	75

PENGARUH DAYA FISIK DAN PERILAKU KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA FINEX ANTARNUSA MEDAN

Dina Mariana¹, Thomas Sumarsan Goh² dan Alfonsius³

¹Alumni STIE Professional Manajemen College Indonesia

²Dosen STIE Professional Manajemen College Indonesia

³Dosen STIE Professional Manajemen College Indonesia

Abstract

PT. Mitra Finex Antarnusa Medan is one of the trading company based in Medan engaged in selling chemicals. In operation, the physical power of employees has decreased. In addition, the behavior of individuals within the company has not formed properly. The purpose of this research is to determine the effect of physical power to employees performance at PT. Mitra Finex Antarnusa Medan, determine the effect of individual behavior to employees performance at PT. Mitra Finex Antarnusa Medan, and determine the effect of physical power and behavior of individuals jointly to employees performance at PT. Mitra Finex Antarnusa Medan. Therefore, it is necessary to analyze the influence of physical power and behavior of individuals to employees performance at the company.

In carrying out research, data collection techniques are interview and questionnaire. The population in this study were all employees who work in PT. Mitra Finex Antarnusa Medan totaling 68 people. Sampling technique used in this study are saturated sampling, which uses all members of the population as a sample, as many as 68 people. Data analysis techniques used include the validity and reliability, the classic assumption test, multiple linear regression, the coefficient of determination (R^2), and hypothesis testing that includes testing the F-Statistics (test the effect of simultaneously) and t test (test the partial effect).

From the research found that simultaneously variable physical power and individual behavior significantly influence employees performance variable at PT. Mitra Finex Antarnusa Medan. In partial physical power more dominant effect employees performance compared with the behavior of individuals.

Keywords: *Physical Power, Individual Behavior, Employees Performance*

I. PENDAHULUAN

Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang perlu diberi perhatian khusus. Tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan sangat

ditentukan oleh kinerja karyawan, karena karyawan merupakan pemeran utama yang melaksanakan pencapaian tugas-tugas perusahaan. Tujuan perusahaan dapat tercapai

apabila adanya upaya maksimal yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam bekerja dan menjalankan tugas. Kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan karyawan secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam menjalankan tugas. Agar kinerja karyawan dapat meningkat maka perusahaan perlu mengamati hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti daya fisik dan perilaku individu.

Daya fisik adalah kekuatan dan ketahanan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Suatu pekerjaan yang memerlukan kekuatan tubuh dan stamina yang besar akan menyebabkan daya fisik karyawan semakin menurun. Jika daya fisik karyawan mengalami penurunan, maka akan berdampak pada kinerja yang dicapai. Hal ini disebabkan karyawan menjadi tidak memiliki semangat, kekuatan, dan kemampuan untuk bekerja lebih baik. Dengan demikian, daya fisik dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Perilaku individu adalah sikap dan sifat seseorang yang dipengaruhi oleh kemampuan, tidak sehat, seperti saling menjatuhkan, tidak bekerja sama dengan baik dalam suatu tim kerja, dan sebagainya. Hal ini mengakibatkan kinerja karyawan mengalami penurunan berupa penurunan hasil penjualan. Oleh

kebutuhan, cara berpikir untuk menentukan pilihan perilaku, pengalaman, dan reaksi afektif. Masing-masing orang memiliki perilaku individu yang berbeda. Perilaku itu sendiri adalah suatu fungsi dari interaksi antara seseorang individu dengan lingkungannya. Dengan adanya perilaku individu yang baik di dalam lingkungan perusahaan, maka sesama karyawan dapat bekerja sama, saling menghargai dan mendukung sehingga kemampuan karyawan dalam bekerja dan menjalankan tugas dapat lebih baik. Dengan demikian, perilaku individu dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

PT. Mitra Finex Antarnusa Medan merupakan salah satu perusahaan dagang yang berkedudukan di Medan yang bergerak di bidang penjualan bahan-bahan kimia. Dalam operasionalnya, daya fisik karyawan mengalami penurunan. Hal ini dikarenakan terlalu banyaknya pekerjaan yang dilimpahkan kepada karyawan dan sering lembur, sehingga karyawan sering mengalami kelelahan. Selain itu, perilaku individu dalam perusahaan belum terbentuk dengan baik. Hal ini dikarenakan sesama karyawan sering berkompetisi dengan pengaruh daya fisik dan karena itu, perlu dilakukan analisis perilaku individu terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan pada uraian di atas, maka penulis tertarik untuk membahas masalah tersebut ke dalam skripsi dengan judul

“Pengaruh Daya Fisik Dan Perilaku Individu Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Finex Antarnusa Medan ”.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Peranan manusia dalam suatu perusahaan semakin di yakini kepentingannya. Tujuan perusahaan tidak mungkin akan terwujud tanpa peran aktif dari manusia yang mengelola perusahaan. Perusahaan tidak akan berjalan tanpa adanya peran serta sumber daya manusia, meskipun sudah ada teknologi yang serba otomatis. Kemajuan teknologi tidak akan menggeser peran sumber daya manusia secara keseluruhan dalam perusahaan karena ada hal-hal yang tidak dapat di lakukan oleh teknologi.

Manusia merupakan sumber daya yang berbeda dengan sumber daya yang lainnya, karena manusia mempunyai kemampuan berpikir, perasaan dan tingkah laku yang berbeda, karena itu di perlukan kemampuan yang baik dalam manajemen sumber daya manusia agar sumber daya manusia yang di kelola dengan baik dan efisien.

Menurut Hasibuan (2003: 10), “Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.”

Sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen, yang merupakan unsur manajemen yang di dalamnya terdapat tenaga kerja pada

perusahaan. Manusia selalu aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gedung.

Menurut Manullang (2005:198), “Manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu pengadaan, pengembangan dan pemanfaatan SDM, sehingga tujuan perusahaan dapat direalisasikan secara daya guna dan kegairahan kerja dari semua kerja.”

Marwansyah (2010:3) mengemukakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan

hubungan industrial.”

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses dalam perencanaan untuk mengatur sumber daya manusia yang dimiliki supaya bisa dipergunakan dan dimanfaatkan secara baik sehingga memberikan kualitas dan nilai tambah bagi perusahaan.

Dalam perkembangannya manajemen sumber daya manusia bukanlah hanya sekedar sumber daya yang dimiliki perusahaan semata, tapi melainkan lebih merupakan modal ataupun aset yang sangat bernilai yang bisa dilipatgandakan, bisa dikembangkan dan terlebih bisa dijadikan sebagai instrumen investasi atau aset yang berharga dalam suatu perusahaan. Namun, sangat disayangkan apabila karyawan yang memiliki sumber daya yang baik tetapi karena pihak perusahaan tidak mengembangkannya, tidak memberikan bimbingan lebih lanjut maka potensi yang ada tidak akan bisa dimanfaatkan bahkan bisa menghambat perusahaan itu sendiri. Sudah selayaknya karyawan-karyawan yang dimiliki dilatih dengan mumpuni agar kemampuan para pekerja bisa berkembang, dengan karyawan yang berkembang, optimasi nilai perusahaan serta tujuan yang diinginkan hanya tinggal menunggu waktu saja.

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerja di dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Pada konteks ini, produktivitas diartikan

sebagai nisbah dari *output* (keluaran) dari sebuah perusahaan terhadap *inputnya* (masukan) baik itu manusia, modal bahan baku, energi, dan yang lainnya. Sumber daya manusia yang profesional adalah mereka yang berkompentensi tinggi dan sesuai profesi mereka yang ditekuni, yang artinya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap, serta atribut yang lain yang dibutuhkan supaya bisa berhasil dan sukses dalam pekerjaannya.

Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berinteraksi dengan rencana organisasi. Perencanaan tenaga kerja meliputi proses peramalan, pengembangan, pengimplementasian dan pengontrolan yang menjamin perusahaan mempunyai kesesuaian jumlah pegawai, penempatan pegawai secara benar, waktu yang tepat, yang secara otomatis lebih bermanfaat. Perencanaan sumber daya manusia juga meliputi proses analisis dan identifikasi tersedianya kebutuhan akan sumber daya manusia sehingga organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya.

Tujuan perencanaan sumber daya manusia adalah menghubungkan sumber daya manusia yang ada untuk kebutuhan perusahaan pada masa yang akan datang untuk menghindari kehilangan manajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.

Strategi sumber daya manusia adalah alat yang digunakan untuk membantu organisasi untuk mengantisipasi dan mengatur penawaran dan permintaan sumber daya manusia. Strategi sumber daya manusia ini memberikan arah secara keseluruhan mengenai bagaimana kegiatan sumber daya manusia akan dikembangkan dan dikelola. Pengembangan rencana sumber daya manusia merupakan rencana jangka panjang. Contohnya, dalam perencanaan sumber daya manusia suatu organisasi harus mempertimbangkan alokasi orang-orang pada tugasnya untuk jangka panjang tidak hanya enam bulan ke depan atau hanya untuk tahun kedepan. Alokasi ini membutuhkan pengetahuan untuk dapat meramal kemungkinan apa yang akan terjadi kelak seperti perluasan, pengurangan pengoperasian, dan perubahan teknologi yang dapat mempengaruhi organisasi tersebut.

Macam-Macam Sumber Daya

Sumber daya adalah segala sesuatu yang merupakan aset perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sumber daya ada berbagai macam, ada sumber daya alam, sumber daya manusia, sumber daya tenaga kerja dan banyak lagi, jadi sumber daya itu adalah sebuah bahan mentah entah dari fisik atau konseptual yang dimanfaatkan untuk menjadi sebuah bahan jadi yang nantinya akan digunakan oleh seorang pemakai.

Sumber daya terdapat 5 jenis

utama yaitu terdiri atas 4 sumber daya fisik dan satu sumber daya konseptual, dan pengertian sumber daya fisik itu sendiri adalah semua kekayaan yang terdapat di alam semesta dan barang mentah lainnya yang dapat digunakan dalam proses produksi. Faktor yang termasuk di dalamnya adalah tanah, air, dan bahan mentah.

Empat jenis utama sumber daya fisik itu adalah manusia, material, mesin (termasuk fasilitas dan energi), dan uang. Empat jenis sumber daya yang pertama memiliki wujud, disebut sumber daya fisik, sedangkan 1 jenis utama lagi itu terdapat pada sumber daya konseptual. Sumber daya konseptual itu sendiri adalah memiliki nilai dari apa yang diwakilinya, bukan dari bentuk wujudnya, 1 jenis utama itu ialah informasi (termasuk data).

Sumber Daya Fisik

Sumber daya fisik merupakan sumber daya yang memiliki wujud, dapat diketahui keberadaannya dan dapat dimiliki sehingga dapat dikelola serta dimanfaatkan secara langsung.

Menurut Husna (2012:10), “Sumber daya fisik yang berada pada organisasi biasanya terbatas dan bisa habis atau punah, sedangkan sumber daya informasi bersifat tidak akan pernah habis.” Semua sumber daya fisik harus disinergikan. Oleh karena itu tugas dari manajer adalah mengarahkan penggunaan semua sumberdaya agar dapat dimanfaatkan secara efektif. Sebagai tindak lanjut

dari tugas manajer tersebut, maka perlu adanya usaha penataan sumber daya termasuk di dalamnya manajemen informasi.

Sumber daya fisik terdapat 4 bahan jenis utama yaitu:

1. *Man* (Manusia).

Ini bukan hanya berarti menentukan orang yang tepat untuk pekerjaan yang tepat, tetapi juga termasuk kemampuan seorang manajer untuk melakukan pendelegasian tugas, dan penilaian kinerja dan memimpin tim bawahannya. Kemampuan komunikasi merupakan kunci.

2. *Material* (Bahan).

Mengelola material dapat memberikan dampak langsung pada keuntungan perusahaan, misalnya, terlalu banyak persediaan akan menyebabkan banyaknya modal yang terikat dalam persediaan, sebaliknya terlalu sedikit persediaan akan mengganggu kelancaran produksi karena kekurangan bahan baku. Hal ini bukan hanya memusingkan perusahaan manufaktur; perusahaan jasa yang kekurangan pena atau formulir pesanan, misalnya, atau sebuah perusahaan penyelenggara pelatihan yang kehabisan buku tulis atau kertas flip chart, juga akan mengalami kesulitan.

3. *Machine* (Mesin).

Mesin digunakan untuk memudahkan atau membantu perusahaan mengerjakan sesuatu agar waktu yang digunakan lebih efektif dan efisien, dengan ini

mesin merupakan suatu sumber daya yang sangat penting dalam membantu semua pekerjaan dalam perusahaan.

4. *Money* (Uang).

Penting untuk menggunakan uang yang tersedia secara bijaksana. Kalau perusahaan mempunyai anggaran untuk suatu proyek dan perusahaan tersebut menghabiskan uang untuk hal-hal yang tidak penting, ini sama halnya seperti seseorang yang menghabiskan seluruh gajinya dalam waktu semalam saja, perusahaan akan mempunyai terlalu besar proyek untuk uang yang tersedia (artinya perusahaan akan kekurangan uang untuk menyelesaikan proyek itu).

Langkah-langkah peranan manajer dalam mengelola sumber daya fisik:

1. Sumber daya diperoleh dan disusun
2. Memaksimalkan penggunaan sumber daya
3. Mengganti sumber daya pada saat kritis sebelum sumber daya menjadi tidak efisien.

Sumber Daya Konseptual

Berbeda dengan sumber daya fisik, sumber daya konseptual hanya bersifat konsep dan memiliki nilai dari apa yang diwakilinya, bukan dari bentuk atau wujudnya yang disebut sumber daya konseptual. Sumber daya konseptual berupa informasi dan data. Para manajer menggunakan sumber daya konseptual untuk mengelola sumber

daya fisik. Itu sangat penting bagi para manajer maupun para pengguna informasi untuk mengetahui bagaimana suatu organisasi mengolah sumber datanya, sehingga memudahkan mereka untuk mendapatkan data yang diperlukan. Sumber daya konseptual yang dimaksud adalah Informasi.

Langkah-langkah manajer dalam mengelola sumber daya konseptual:

1. Memastikan bahwa data mentah yang diperlukan terkumpul dan kemudian diproses menjadi informasi yang berguna.
2. Memastikan bahwa orang yang layak dalam organisasi menerima informasi tersebut dalam bentuk yang tepat pada saat yang tepat sehingga informasi tersebut dapat dimanfaatkan.
3. Akhirnya manajer membuang informasi yang tidak berguna lagi dan menggantikannya dengan informasi yang terkini dan akurat.

Perilaku Individu

Perilaku manusia sangat berbeda antara satu dengan lainnya. Perilaku itu sendiri adalah suatu fungsi dari interaksi antara seseorang individu dengan lingkungannya. Ditilik dari sifatnya, perbedaan perilaku manusia itu disebabkan karena kemampuan, kebutuhan, cara berpikir untuk menentukan pilihan perilaku, pengalaman, dan reaksi afektifnya berbeda satu sama lain.

Perilaku individu merupakan

suatu perilaku seseorang dalam melakukan sesuatu atau cara ia bertindak terhadap suatu kegiatan dengan menggunakan keterampilan atau otak mereka. Adanya keterampilan tidak terpisah dari latar belakang atau pengetahuan. Di dalam suatu organisasi perilaku individu mencerminkan setiap perilaku manajer terhadap bawahannya dimana jika ia memperlakukan bawahannya dengan baik maka suatu hubungan antara bawahan dan atasan terjalin dengan baik pula sehingga jalinan kerjasama di dalam organisasi pun bisa berjalan dengan baik.

Menurut Sofyandi dan Garniwa (2007), Perilaku individu adalah sesuatu yang dikerjakan seseorang, seperti berbicara dengan manajer, mendengarkan rekan sekerja, menyusun laporan, mengetik memo, menempatkan unit barang ke dalam gudang dan lain sebagainya.

Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2012:7), "Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya." Menurut Bangun (2012:231), "Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*)." Sedangkan menurut Mangkunegara (2011:67), "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya."

Menurut Bangun (2012:230), “Kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas, oleh karena itu, perbaikan sistem kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam perusahaan.”

Menurut Bangun (2012:232), “Bagi suatu perusahaan, penilaian kinerja karyawan memiliki berbagai manfaat antara lain evaluasi antar individu dalam organisasi, pengembangan dalam diri setiap individu, pemeliharaan sistem, dan dokumentasi.”

Menurut Riani (2011:99) terdapat ukuran dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. *Quantity of work* (kuantitas kerja): jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
2. *Quality of work* (Kualitas kerja): kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat – syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job knowledge* (pengetahuan pekerjaan): luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Creativeness* (kreativitas): keaslian gagasan – gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation* (kerjasama): kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
6. *Dependability* (dapat diandalkan): kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan

penyelesaian kerja.

7. *Initiative* (inisiatif): semangat untuk melaksanakan tugas – tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.
8. *Personal Qualities* (kualitas pribadi): menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan dan integritas pribadi.

III. METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. Mitra Finex Antarnusa Medan yang beralamat di Jalan Veteran No.146/94 Medan. Lama waktu penelitian dan proses skripsi yang dilakukan adalah dari bulan Agustus 2014 sampai dengan Nopember 2014.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2010:80), “Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Mitra Finex Antarnusa Medan yang berjumlah 68 orang.

Menurut Sugiyono (2010:81), “Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.”

Jumlah sampel yang digunakan oleh peneliti adalah 68 orang karyawan yang berada pada PT. Mitra Finex Antarnusa Medan.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Regresi linier berganda digunakan untuk menguji variabel bebas (daya fisik dan perilaku individu) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Analisis ini dipergunakan karena variabel terikat yang dicari dipengaruhi oleh dua variabel bebas. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh daya fisik dan perilaku individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Finex Antarnusa Medan, dapat dihitung dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 20 dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Perhitungan ini digunakan untuk menguji variabel bebas (daya fisik dan perilaku individu) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Analisis ini dipergunakan karena variabel terikat yang dicari dipengaruhi oleh dua variabel bebas. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh daya fisik dan perilaku individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Finex Antarnusa Medan, dapat dihitung dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	-,201	2,090		
1 Daya Fisik	,957	,216	,440	4,421	,000
Perilaku Individu	,292	,081	,356	3,584	,001

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (Data Diolah)

Dari uji regresi linear berganda diperoleh persamaan regresinya adalah:

$$Y = -0,201 + 0,957 X_1 + 0,292 X_2$$

Penjelasan:

1. -0,201 artinya: jika kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh faktor daya fisik (X_1) dan

perilaku individu (X_2), maka kinerja karyawan tersebut akan turun sebesar 0,201 satu-satuan.

2. 0,957 artinya jika setiap penambahan satu-satuan variabel daya fisik (X_1) akan menyebabkan kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,957 satu-satuan dengan kondisi faktor

- perilaku individu (X_2) dianggap konstan.
3. 0,292 artinya jika setiap penambahan satu-satuan variabel perilaku individu (X_2) akan menyebabkan kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,292 satu-satuan dengan kondisi faktor Daya Fisik (X_1) dianggap konstan.

Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinan (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 2. sebagai berikut :

Tabel 2. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,621 ^a	,386	,367	3,02913

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (Data Diolah)

Dari Tabel 2. diketahui nilai *Adjust R Square* yang diperoleh adalah 0.367, yang berarti 36,7% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel daya fisik dan perilaku individu sedangkan sisanya sebesar 63,3% dijelaskan oleh pengaruh faktor lain atau variabel di luar model misalnya pelatihan kerja, pendidikan, dan lainnya yang tidak dibahas di dalam

penelitian ini.

Uji F (Serempak)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel daya fisik dan perilaku individu secara serempak berpengaruh atau tidak secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji F (Serempak) dapat dilihat pada Tabel 3. sebagai berikut:

Tabel 3. Uji F (Serempak)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	374,643	2	187,321	20,415	,000 ^b
Residual	596,416	65	9,176		
Total	971,059	67			

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (Data Diolah)

Dari uji F menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 20,415 dengan tingkat signifikan 0,000. Untuk tingkat keyakinan 95%, $df_1 = 2$, dan

$df_2 = 65$ maka nilai F_{tabel} adalah 3,14. Oleh karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka kriterianya tolak H_0 (terima H_1) sehingga dapat dinyatakan bahwa

secara serempak variabel daya fisik dan perilaku individu berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Mitra Finex Antarnusa Medan.

Uji t (Parsial)

Uji t bertujuan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen dan variabel dependen. Hasil uji t (Parsial) dapat dilihat pada Tabel 4. sebagai berikut:

Tabel 4. Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-,201	2,090		-,096	,924
1 Daya Fisik	,957	,216	,440	4,421	,000
Perilaku Individu	,292	,081	,356	3,584	,001

Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (Data Diolah)

Nilai t_{hitung} untuk variabel daya fisik adalah 4,421. Dengan derajat bebas (df) sebesar 65 ($n-k = 68$ orang responden - 3 variabel) dan taraf sig $\alpha = 5\%$ maka nilai t_{tabel} dari tabel distribusi t statistik adalah sebesar 1.997. Oleh karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka kriterianya adalah tolak H_0 (terima H_1) sehingga secara parsial daya fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Finex Antarnusa Medan.

Nilai t_{hitung} untuk variabel Perilaku Individu adalah 3,584. Dengan derajat bebas (df) sebesar 65 ($n-k = 68$ orang responden - 3 variabel) dan taraf sig $\alpha = 5\%$ maka nilai t_{tabel} dari tabel distribusi t statistik adalah sebesar 1.997. Oleh karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka kriterianya adalah tolak H_0 (terima H_1) sehingga secara parsial perilaku individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Finex Antarnusa Medan.

Pembahasan

Dari hasil uji F, diperoleh secara serempak variabel daya fisik dan perilaku individu berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Mitra Finex Antarnusa Medan. Hal ini dikarenakan dengan daya fisik karyawan yang kuat dan perilaku individu yang baik dari diri karyawan, maka karyawan dapat bekerja dan menjalankan tugas dengan lebih baik, sehingga akan meningkatkan kinerjanya, dan sebaliknya.

Secara parsial, daya fisik berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Finex Antarnusa Medan. Jika daya fisik karyawan mengalami penurunan, maka akan berdampak pada kinerja yang dicapai. Hal ini sejalan dengan teori dari Kinanti (2012:23), yang mengungkapkan bahwa "lingkungan kerja yang kurang menyenangkan dengan pekerjaan yang berat akan

mengakibatkan menurunnya hasil kerja pegawai dan sebaliknya. Dengan demikian, daya fisik dapat mempengaruhi kinerja karyawan.”

Secara parsial perilaku individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Finex Antarnusa Medan. Dengan adanya perilaku individu yang baik dalam bekerja, maka karyawan dapat bekerja lebih baik, bertanggung jawab, dan menaati peraturan perusahaan, sehingga hasil kerjanya dapat sesuai harapan perusahaan. Hal ini sejalan dengan teori dari McCloy, et. al. (2006:114), yang mengungkapkan bahwa “kinerja karyawan adalah perilaku-perilaku individu atau tindakan-tindakan yang relevan terhadap pencapaian tujuan organisasi.”

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis pengaruh daya fisik dan perilaku individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Finex Antarnusa Medan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Secara serempak variabel daya fisik dan perilaku individu berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Mitra Finex Antarnusa Medan.
2. Secara parsial daya fisik berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan perilaku individu.

Saran

Adapun saran yang dapat dikemukakan kepada perusahaan adalah:

1. Perusahaan perlu lebih memperhatikan daya fisik karyawan seperti tidak memaksa karyawan bekerja melebihi kemampuannya, mengurangi kerja lembur, dan mengupayakan lingkungan kerja yang nyaman dan sehat untuk karyawannya, misalnya memperhatikan kebersihan kantor, sampah dibuang setiap hari, dan lainnya.
2. Perusahaan perlu memperbaiki perilaku individu karyawan dalam bekerja, seperti lebih memberikan pengertian dan pemahaman kepada karyawan mengenai sikap bekerja yang baik dan bertanggung jawab dan lebih mempererat hubungan antar karyawan seperti sering mengumpulkan karyawan dari berbagai divisi dalam suatu forum rapat, sehingga karyawan dapat lebih saling mengenal dan akrab.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS 19*. Cetakan Kelima. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, Ricky W. 2002. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke-9. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke-17. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husna, Reny. 2012. *Langkah-Langkah Dalam Mengelola Sumber Daya*.
<http://renyhusna.blogspot.com/2012/10/langkah-manajer-dalam-mengelola-sumber.html>.
Tanggal akses : 10 Mei 2015.
- Kinanti, Annisa Queentarina. 2012. *Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Divisi Sumber Daya Manusia PT. Surveyor Indonesia*. Depok: Jurnal Peminatan Ilmu Administrasi Niaga.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. 2005. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- McCloy, R.A., Campbell, J.P., and Cudeck, R. 2006. *Performance Appraisal*. New Jersey: Academic Press.
- Priyatno, Duwi. 2013. *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Mediakom.
- Riani, Astri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sofyandi, Herman dan Iwa Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasional*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Cetakan Kesepuluh. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.