

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Era globalisasi seperti sekarang ini membuat seluruh sektor dunia usaha untuk terus maju dan berkembang, tidak terkecuali dengan dunia usaha di Indonesia. Munculnya pasar bebas yang tidak dapat dihindari oleh bangsa Indonesia telah membuat peluang dunia usaha menjadi semakin ketat. Para pelaku pasar bersaing untuk merebut pasar yang semakin sempit. Perbankan di Indonesia merupakan salah satu dunia usaha yang juga mengalami dampak dari globalisasi tersebut. Hal ini dikarenakan perbankan berperan penting dalam kaitannya mendorong pertumbuhan ekonomi.

Perbankan di Indonesia dalam berasaskan demokrasi ekonomi dan menggunakan prinsip kehati-hati. Fungsi perbankan tidak hanya sekedar sebagai wadah penghimpun dan penyalur dana masyarakat atau perantara penabung dan investor, tetapi fungsinya akan diarahkan kepada peningkatan taraf hidup rakyat banyak, agar masyarakat menjadi lebih baik dan lebih sejahtera dari pada sebelumnya.

Sumberdaya manusia merupakan aset yang paling berharga dan penting yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi khususnya dalam dunia perbankan. Karena dengan adanya sumberdaya manusia sangat menentukan terhadap dinamisasi mobilisasi perusahaan. Maka dari itu pada saat awal proses rekrutmen

harus benar – benar ditentukan sesuai dengan kebutuhan. Banyak perusahaan yang berusaha meningkatkan kualitas sumberdaya manusia supaya dapat menjalankan aktivitas kerjanya secara produktif.

Karakteristik dari sumberdaya manusia itu sendiri menjadi penilaian untuk jenjang karir yang lebih baik, maka dari itu karakteristik individu sangat menentukan keberhasilan perusahaan, dengan adanya karakter yang selalu ingin maju akan berdampak positif kedalam lingkungan kerja dimana menciptakan kekompakan dan kinerja karyawan akan semakin unggul.

Disini penilaian mengenai karakter individu sangat di junjung tinggi supaya terciptanya lingkungan kerja yang positif sehingga menghasilkan kinerja yang terbaik. Dibalik perusahaan yang unggul pasti ada beberapa factor pendukung untuk melakukan penilaian mengenai karakteristik individu dan lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melihat bagaimana pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Metropolitan Putra yang dimana membawa pengaruh baik bagi perusahaan.

1.2 Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka perlu dilakukan penelitian permasalahannya sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja yang kurang memadai, seperti kebisingan pada saat kerja.
2. Komputer yang lambat mengakibatkan karyawan merasa kesulitan melakukan pekerjaan
3. Pengaruh perubahan sikap karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Metropolitan Putra.
4. Pengaruh kurangnya rasa solidaritas terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Metropolitan Putra.
5. Kurangnya komunikasi yang baik antar sesama karyawan.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna, dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi diri hanya berkaitan dengan sebagai berikut :

1. Karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT BPR Metropolitan Putra.
2. Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT BPR Metropolitan Putra.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah penulis pilih maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT BPR Metropolitan Putra ?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT BPR Metropolitan Putra ?
3. Apakah ada pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT BPR Metropolitan Putra?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini tujuan penulis yang hendak dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT BPR Metropolitan Putra.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT BPR Metropolitan Putra.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Metropolitan Putra.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi berbagai pihak, yaitu :

1. Secara Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam pengembangan ilmu manajemen khususnya untuk kajian karakteristik individu dan

lingkungan kerja.

2. Secara Umum

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan masukan bagi PT BPR Metropolitan Putra dalam penerapan kajian karakteristik individu dan lingkungan kerja.

1.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya melalui penelitian. Hipotesis dapat terbukti dan tidak terbukti setelah didukung oleh fakta – fakta dari hasil penelitian lapangan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Diduga terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Metropolitan Putra.

H2 : Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Metropolitan Putra.

H3 : Diduga terdapat pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Metropolitan Putra.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk dapat memberikan gambaran secara garis besar mengenai penulisan ini maka disusun sistematika pembahasan untuk memperjelas materi – materi yang akan dibahas dan dibagi dalam setiap bab.

BAB I PENDAHULUAN

Berisikan gambaran umum latar belakang permasalahan, identifikasi masalah, batasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Membahas tentang teori – teori yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, mengacu pada buku – buku serta sumber – sumber yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian, kajian terdahulu latar belakang institusi, kerangka pikir, dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Berisikan tentang metodologi penelitian yang digunakan untuk tercapainya tujuan penelitian.

BAB IV HASIL/TEMUAN

Pembahasan dan analisis, menjelaskan tentang penganalisaan data – data yang telah diperoleh, selanjutnya akan dibahas dan diuraikan serta di evaluasi sesuai dengan teori – teori yang berhubungan dengan tujuan penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Merupakan bab terakhir yang memuat kesimpulan dari hasil

penelitian yang diperoleh dari pembahasan bab – bab sebelumnya
serta saran – saran sebagai masukan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Karakteristik Individu

2.1.1 Definisi Karakteristik Individu

Karakteristik Individu adalah bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lainnya (Nur Hanifah, 2019:18). Berdasarkan teori Areros dalam Stephen Lim (2021:3) Karakteristik individu merupakan variabel pada setiap perseorangan yang meliputi kemampuan kepribadian, karakteristik biografis, dan proses belajar. Karakteristik individu meliputi minat, keahlian, pendidikan, dan pengalaman kerja (Ajeng Puspita, M. Aziz Firdaus, & Rachmatullaily Tinakartika Rinda, 2020:2) Minat adalah sikap yang membuat seseorang senang akan obyek kecenderungan atau ide-ide tertentu. Menurut Hasibuan (2018) Karakteristik individu merupakan sifat pembawaan seseorang yang dapat diubah dengan lingkungan atau pendidikan. Karakteristik dasar yang paling awal untuk dibentuk dalam diri adalah karakter ketaatan. Karakter taat mengajarkan kita untuk bertindak disiplin, tidak menunda – nunda, tidak melakukan pelanggaran, jujur, hidup benar, menghargai orang lain, mendapatkan kepercayaan dari orang lain, hidup damai.

Sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang – orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas

dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya. Berada dalam suatu lingkungan sosial dengan beranekaragam perilaku, sikap dan cara bertutur kata menggambarkan keunikan dari setiap individu. Maka dapat belajar dari orang lain melalui sudut pandang yang dipaparkan oleh masing-masing pihak. Melalui sudut pandang tersebut maka dapat mengenal nilai-nilai yang dianut oleh seseorang masyarakat tertentu. Nilai-nilai sosial itu pula dapat dibandingkan dengan lingkungan sosial lainnya.

2.1.2 Konsep Karakteristik Individu

Tabel 2.1

Konsep dan Kesimpulan Karakteristik Individu

No	Tahun	Sumber Referensi	Konsep Karakteristik Individu
1	2019	Nur Hanifah	Karakteristik Individu adalah bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lainnya.
2	2021	Stephen Lim (Areros)	Karakteristik individu merupakan variabel pada setiap perseorangan yang meliputi kemampuan kepribadian, karakteristik biografis, dan proses belajar.
3	2020	Ajeng Puspita, M. Aziz Firdaus, & Rachmatullaily Tinakartika Rinda	Karakteristik individu meliputi minat, keahlian, pendidikan, dan pengalaman kerja.

4	2018	Hasibuan	Karakteristik individu merupakan sifat pembawaan seseorang yang dapat diubah dengan lingkungan atau pendidikan.
---	------	----------	---

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan beberapa uraian pada Tabel 2.1 di atas mengenai karakteristik individu, maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah karakter seseorang atau kepribadian atau watak yang khas dan memiliki minat, tujuan, kebutuhan, dan kemampuan yang berbeda antara individu yang lainnya.

2.1.3 Fungsi Karakteristik Individu

Setiap individu mempunyai karakter yang berbeda antar satu dengan yang lainnya, Karakter taat mengajarkan kita untuk bertindak disiplin, tidak menunda – nunda, tidak melakukan pelanggaran, jujur, hidup benar, menghargai orang lain, mendapatkan kepercayaan dari orang lain.

2.1.4 Tujuan Karakteristik Individu

Tujuan dari karakteristik individu untuk melihat dan menilai bagaimana menyikapi karakter yang berbeda antara satu dengan yang lainnya.

2.1.5 Indikator – Indikator Karakteristik Individu

Indikator Karakteristik Individu Ada empat indikator karakteristik individu menurut Nur Hanifah (2019:20) di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan

Kemampuan adalah orang yang mampu untuk menampilkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik, misalnya seseorang yang dapat menyelesaikan tugas-tugas tanpa kesalahan dalam batas waktu yang telah ditentukan.

2. Nilai

Nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.

3. Sikap

Sikap adalah pernyataan evaluatif baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi.

4. Minat

Minat adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Minat orang terhadap jenis pekerjaan pun berbeda-beda.

Sedangkan indikator karakteristik individu yang dikemukakan oleh Indra Imban (2017:21) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan

Kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

2. Kebutuhan

Kebutuhan adalah keinginan manusia terhadap benda atau jasa yang dapat memberikan kepuasan kepada manusia itu sendiri, baik kepuasan jasmani maupun rohani.

3. Kepercayaan

Kepercayaan berasal dari kata percaya, artinya mengakui atau meyakini akan kebenaran.

4. Pengalaman

Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

5. Pengharapan

Pengharapan adalah suatu keyakinan atau kemungkinan bahwa suatu usaha atau tindakan tertentu akan menghasilkan suatu tingkat prestasi tertentu.

Menurut Risni Hasnah (2019) indikator karakteristik individu terdiri atas:

1. Kemampuan (ability)

Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan tugas dalam suatu pekerjaan

2. Nilai (value)

Nilai seorang individu didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.

3. Sikap (attitude)

Sikap adalah pernyataan evaluatif, baik yang menyengkan atau tidak menyenangkan terhadap objek, individu atau peristiwa.

4. Minat (interest)

Minat adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi tertentu

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan efektivitas kerja pegawai. Yang bentuknya dapat berupa lingkungan materiil seperti tempat dan sarana produksi, serta lingkungan psikologis seperti suasana hubungan sosial antar

personal perusahaan. Menurut Areros (2019:75) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan menjalankan hubungan antar pihak. Pada suatu perusahaan, lingkungan kerja akan mempengaruhi setiap individu yang menjalankan pekerjaan secara keseharian. Adapun indikatornya ialah: hubungan antar karyawan, suasana kerja, dan fasilitas-fasilitas kerja karyawan. Menurut Rahmat Hidayat dan Anna Cavorina (2017:341) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Sedarmayanti dalam Islamiyah (2019:17) Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, dan betah dalam bekerja. Berdasarkan teori Stephen Lim (2021:15) Lingkungan kerja adalah suatu lokasi yang memiliki sejumlah kelompok atau individu yang sedang bekerja keras untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan apa yang sudah ditetapkan.

2.2.2 Konsep Lingkungan Kerja

Tabel 2.2

Konsep dan Kesimpulan Lingkungan Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Konsep Lingkungan Kerja
1	2019	Areros	Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan menjalankan hubungan antar pihak.

2	2017	Rahmat Hidayat dan Anna Cavorina	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.
3	2019	Islamiyah (Sedarmayanti)	Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, dan betah dalam bekerja.
4	2021	Stephen Lim	Lingkungan kerja adalah suatu lokasi yang memiliki sejumlah kelompok atau individu yang sedang bekerja keras untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan apa yang sudah ditetapkan.

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan beberapa uraian pada Tabel 2.2 di atas mengenai lingkungan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar kita pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi diri kita yang dapat memberikan kesan menyenangkan, suasana kerja dan fasilitas – fasilitas kerja.

2.2.3 Fungsi Lingkungan Kerja

Fungsi lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat.

2.2.4 Tujuan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terbentuk oleh adanya komitmen eksternal hal ini muncul karena adanya tuntutan terhadap penyelesaian tugas dan tanggung jawab dan komitmen internal sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin dan lingkungan organisasi dalam membutuhkan sikap dan perilaku profesional dalam menyelesaikan tanggung jawab perusahaan. Atasan (manajer) perlu memberikan perhatian dan suasana kerja yang akan membangkitkan komitmen pegawai.

Alex S. Nitisemito menyatakan bahwa lingkungan kerja dibagi menjadi 2 (dua) yaitu :

1. Lingkungan kerja internal

Lingkungan kerja internal pada dasarnya merupakan faktor yang turut mempengaruhi tugas yang di bebaskan pada karyawan secara langsung atau segala sesuatu yang berada di lingkungan karyawan yang turut serta mempengaruhi keberhasilan suatu pekerjaan.

2. Lingkungan kerja eksternal

Lingkungan kerja eksternal adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Jadi lingkungan kerja eksternal merupakan lingkungan yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja karyawan.

2.2.5 Indikator – Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito yaitu sebagai berikut:

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Sedangkan menurut Sedarmayanti indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3. Kebisingan di tempat kerja

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

oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4. Bau tidak sedap di tempat kerja

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

5. Keamanan di tempat kerja

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

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Definisi kinerja karyawan

Kebutuhan karyawan tidak semata-mata hanya ingin memenuhi kebutuhan material seperti gaji yang layak dan karir yang baik, melainkan lebih beragam seperti kebutuhan akan harga diri dan kewibawaan, kepuasan

dalam bekerja, dan kebutuhan ingin terus berprestasi. Oleh karena itu manajemen tentunya dituntut dapat menata karyawannya selaras antara kebutuhan karyawan dengan kebutuhan organisasi. Secara sederhana prestasi kerja atau diistilahkan kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja karyawan, berapapun hasilnya, tidak dimaknai dengan baik atau buruk, atau tinggi rendahnya hasil kerja seseorang.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang ada pada diri karyawan dimana dapat dinilai secara kuantitas dan kualitasnya dalam menjalankan tanggung jawabnya (Bintoro & Daryanto, 2017:48).

Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja yang membawa pengaruh langsung kepada perusahaan. Kinerja berperan penting bagi suatu perusahaan dalam proses pencapaian target yang ditetapkan tersebut (Stephen Lim 2021:18). Menurut Mangkunegara (2017:67) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai dan Basri dalam Daryanto (2022:100) kinerja adalah Hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Hasil kerja atau kinerja tidak membandingkan mana yang lebih tinggi atau mana yang lebih rendah. Namun dalam diri seorang karyawan tentunya menginginkan agar hasil kerjanya secara kuantitas lebih banyak, secara kualitas lebih baik, dan dapat menghasilkan lebih cepat dari waktu ke waktu. Umumnya untuk menumbuhkan semangat dalam bekerja manajemen berpikir sederhana dengan memperbaiki upah/gaji atau fasilitas.

Untuk meningkatkan ketrampilan karyawan, manajemen umumnya juga berpikir sederhana, yakni dengan melatih melalui kursus-kursus ketrampilan atau pendidikan yang lain.

2.3.2 Konsep Kinerja Karyawan

Tabel 2.3

Konsep dan Kesimpulan Kinerja Karyawan

No	Tahun	Sumber Referensi	Konsep Kinerja Karyawan
1	2017	Bintoro & Daryanto	Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang ada pada diri karyawan dimana dapat dinilai secara kuantitas dan kualitasnya dalam menjalankan tanggung jawabnya.
2	2021	Stephen Lim	Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja yang membawa pengaruh langsung kepada perusahaan. Kinerja berperan penting bagi suatu perusahaan dalam proses pencapaian target yang ditetapkan tersebut.

3	2017	Mangkunegara	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
4	2022	Daryanto (Rivai dan Basri)	Kinerja adalah Hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan beberapa uraian pada Tabel 2.3 di atas mengenai kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai baik individu maupun kelompok.

2.3.3 Fungsi Kinerja Karyawan

Fungsi kinerja karyawan adalah untuk mengetahui hasil dari pencapaian, menumbuhkan semangat dalam bekerja dengan cara manajemen memperbaiki upah/gaji atau fasilitas.

2.3.4 Tujuan Kinerja Karyawan

Bertujuan untuk meningkatkan keterampilan karyawan, pelatihan melalui kursus – kursus, pengembangan karir agar menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan berkair yang tersedia di

perusahaan saat ini dan di masa mendatang karena akan membantu karyawan dalam menentukan kebutuhan karir mereka sendiri.

2.3.5 Indikator – Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

3. Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum. Keandalan yakni mencakup

konsistensi kinerja dan kehandalan dalam pelayanan; akurat, benar dan tepat.

4. Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja

5. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.4 Penelitian Terdahulu

Kajian hasil penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 2.4

Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Dessy, D., Yunita, L., & Sinulingga, N. A. B. (2018)	Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan studi pada PT Perkebunan Nusantara II Pagar Merbau.	Bertujuan untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Individu (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis tentang pengaruh karkteristik individu dan lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara II Pagar Merbau. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif

			<p>dengan jumlah sampel sebanyak 103 responden. Pada penelitian ini variabel bebasnya karakteristik individu dan lingkungan kerja sedangkan variabel terikanya adalah kinerja karyawan (Y). Pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan metode analisis data menggunakan analisis linier berganda dengan uji t dan uji f. Hasil penelitian variabel independen diperoleh t hitung $1,60 < t$ tabel $1,98$ dan $\text{sig} = 0,11 > 0,05$, variabel t hitung $7,78 > t$ tabel $1,98$ dan $\text{sig} = 0,00 < 0,05$, maka variabel tidak berpengaruh terhadap Y dan variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y. Hasil uji F menunjukkan bahwa F hitung $50,36 > F$ tabel $3,09$ dan $\text{sig} = 0,00 < 0,05$, berarti variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.</p>
2	Rahmat Hidayat dan Anna Cavorina (2017)	Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cladtek BI Metal Manufacturing.	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) khususnya di bagian office PT Cladtek BI-Metal Manufacturing. Responden pada penelitian ini adalah karyawan bagian office ini meliputi bagian HRD, Project, Purchasing, Finance, QA/QC, Logistic, Document Control, IT, Technical, Design dan R&D. peneliti menggunakan metode regresi berganda pada penelitian ini, hasil dari metode regresi berganda menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara parsial pada variabel karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT Cladtek Bi-Metal Manufacturing, adanya pengaruh secara parsial pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja</p>

			<p>karyawan PT Cladtek BI-Metal Manufacturing dan adanya pengaruh secara simultan pada variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cladtek BI-Metal Manufacturing. Hasil penelitian ini Hipotesis Ha menyatakan variabel-variabel bebas karakteristik individu (X_1), lingkungan kerja (X_2) mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y). Setelah dilakukan pengujian dengan menggunakan uji F, berdasarkan tabel 4.16 uji statistik F menghasilkan nilai Fhitung $43,503 > Ftabel 3,111$ dan tingkat signifikansi $(0,000) < 0,05$. Dengan nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel dan nilai signifikansi dibawah 0,05, hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima berarti hipotesis 3 diterima. Bisa dikatakan secara bersama-sama (simultan) variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. sedangkan sisanya 45,8 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya.</p>
3	Agus Nureli Nirha dan Chairiyaton (2021)	<p>Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPN Aceh Barat (Studi Kasus : Kantor Pertanahan (BPN) Kabupaten Aceh Barat</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) khususnya di BPN aceh Barat. Penelitian ini menerapkan metode angket atau kuesioner untuk pengumpulan data. Metode pengumpulan data dengan memakai analisis regresi linier berganda, koefisien determinan (R^2), uji t, serta F yang diolah memakai SPSS versi 20. Dari hasil riset memperoleh kesimpulan yaitu sebagai berikut: variabel Karakteristik Individu</p>

			<p>memiliki pengaruh positif serta signifikan atas Kinerja Karyawan dengan jumlah $b_1 = 0,843$, jumlah t hitung = 4,800 dan signifikan = 0,000. Lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan atas kinerja karyawan jumlah $b_2 = 0,318$, jumlah t hitung = 3,510 serta signifikan = 0,001 Karakteristik Individu serta juga Lingkungan Kerja secara serentak (simultan) memiliki dampak yang signifikan serta positif akan kinerja karyawan dan jumlah F hitung = 53,255 jumlah signifikan = 0,000 serta nilai Adjusted R^2 berjumlah 0,744. Mengartikan 74,4% Kinerja karyawan dijelaskan oleh karakteristik individu serta lingkungan kerja, dan sisanya 25,6% disampaikan dengan variabel yang lain tetapi tidak diuji pada studi ini. Jadi, dapat disimpulkan bahwa terdapat interaksi positif antar variabel Karakteristik Individu dan Lingkungan kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan pada Kantor Pertanahan Kabupaten Aceh Barat. Sehingga, apabila Karakteristik Individu serta Lingkungan Kerja semakin bagus maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan.</p>
4	Boihaki dan Busra (2020)	Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pidie Jaya	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) khususnya di Dinas Pendidikan Kabupaten Pidie Jaya. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 84 pegawai dengan metode total sampling. Alat analisis data digunakan adalah SPSS versi 21 dengan metode Regresi Linier berganda. Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada bagian output SPSS dapat diformulasikan</p>

			<p>sebagai berikut : $Y = 1,104 + 0.646 X_1 + 0.278 X_2$. Dari hasil uji regresi linier berganda di atas, maka dapat diketahui nilai konstanta sebesar 1,104, artinya apabila variabel Karakteristik individu dan lingkungan kerja dianggap tetap atau konstan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pidie Jaya sebesar 1,104. Hasil pengujian untuk variabel karakteristik individu diperoleh nilai koefisien regresi yang positif dan signifikan yaitu sebesar 0.646. artinya setiap terjadinya peningkatan nilai karakteristik individu 1 % maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.646. Jadi semakin baik karakteristik individu pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pidie Jaya, maka semakin meningkat kinerja para pegawainya. Hasil pengujian untuk variabel lingkungan kerja diperoleh nilai koefisien regresi yang positif dan signifikan yaitu sebesar 0.278. artinya setiap adanya peningkatan nilai lingkungan kerja sebesar 1%, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.278%. Jadi semakin baik lingkungan kerja pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pidie Jaya, maka semakin meningkat kinerja para pegawainya. Dari hasil uji hipotesis secara simultan atau keseluruhan, diketahui nilai bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pidie Jaya. Hasil penelitian terhadap pengaruh karakteristik individu diperoleh nilai thitung 8,683 lebih besar dari ttabel 1.663 dengan probabilitasnya sebesar</p>
--	--	--	--

			<p>0.00 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diartikan karakteristik individu memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pidie Jaya. Hasil penelitian terhadap pengaruh lingkungan kerja diperoleh nilai thitung 3,894 lebih besar dari ttabel 1.663 dengan probabilitasnya sebesar 0.00 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diartikan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pidie Jaya. Dari kedua variabel yang diteliti, diketahui bahwa karakteristik individu memainkan peran paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pidie Jaya</p>
5	<p>Ajeng Puspita, Muhamad Azis Firdaus, Rachmatullaily Tinakartika Rinda (2018)</p>	<p>Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gepartemen Golf Operation Klub Golf Bogor Raya.</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) khususnya di UPT. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Gepartemen Golf Operation Klub Golf Bogor Raya. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner dan sampel penelitian ini sebanyak 35 orang. Hasil korelasi karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan $R = 0,627$ hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variable Karakteristik Individu (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah kuat dan positif. Koefisien Determinasi yang disesuaikan menunjukkan</p>

			0,355 memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Karakteristik Individu (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 35,5% sedangkan sisanya 64,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Persamaan regresinya $Y=4,651+ 0,441X1 + 0,430 X2$. Karena $F_{hitung} = 10,347 > F_{tabel} = 4,15$ maka H_0 ditolak (H_a diterima) berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Karakteristik Individu (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
--	--	--	---

Sumber : Data diolah

2.5 Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran berikut menunjukkan bahwa pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT BPR Metropolitan Putra.

1. Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan

Karakteristik individu adalah perilaku, atau karakter yang ada pada diri seorang karyawan, baik positif maupun negatif, orang yang memiliki minat, sikap, nilai, kemampuan, kebutuhan, kepercayaan harapan, motivasi dan inisiatif yang berbeda. Hal tersebut akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan karena dengan karakteristik individu yang baik maka kinerja juga akan bagus dan meningkat.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja adalah suatu kondisi yang dapat mempengaruhi

produktivitas kerja dan efektivitas kerja pegawai. Yang bentuknya dapat berupa lingkungan materiil seperti tempat dan sarana produksi, serta lingkungan psikologis seperti suasana hubungan sosial antar personal perusahaan.

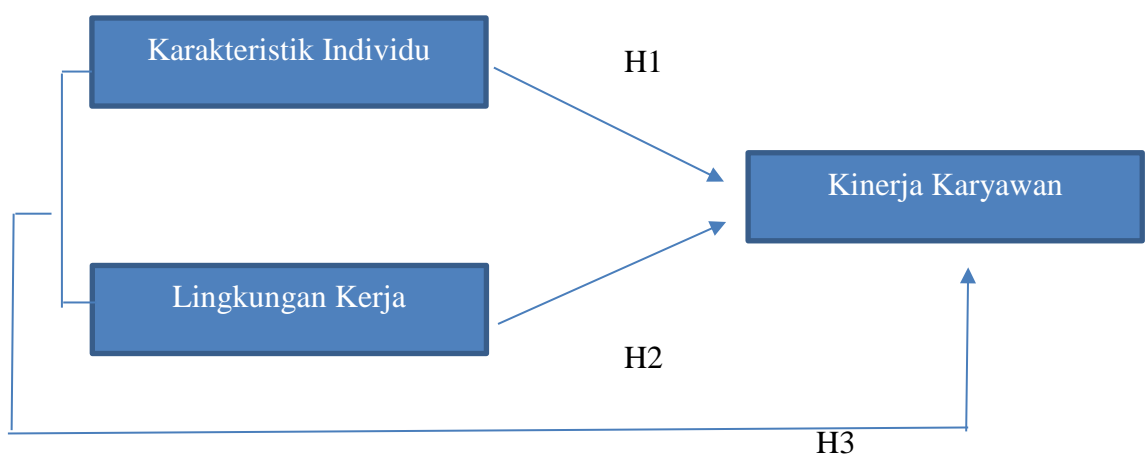
3. Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Karakteristik individu dan lingkungan kerja merupakan variabel yang akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kedua variabel tersebut akan saling membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan

Kerangka berpikir yang digunakan untuk merumuskan hipotesis tentang pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1

Kerangka Pikir



Sumber : Data diolah

Hipotesis

H1 : Terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan

H2 : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

H3 : Terdapat pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap
kinerja karyawan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional yaitu pemberian atau penetapan makna bagi suatu variabel dengan spesifikasi kegiatan atau pelaksanaan atau operasi yang dibutuhkan untuk mengukur, mengkategorisasi, atau memanipulasi variabel. Definisi operasional mengatakan pada pembaca laporan penelitian apa yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan atau pengujian hipotesis.

Variabel penelitian merupakan hasil dari keputusan penulis tentang hal – hal yang dapat memberikan informasi dan mempengaruhi hasil keputusan setelah melewati proses pembelajaran dan penelitian yang dilakukan melalui berbagai uji. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, menurut Sugiyono (2018:15), metode penelitian kuantitatif adalah metode yang berdasarkan positivisme bertujuan menggambarkan dan menguji hipotesis yang dibuat peneliti.

Penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan penjelasan dengan cara melakukan pengukuran secara cermat terhadap fenomena tertentu dan menjelaskan hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Dalam penelitian ini variabel yang akan diteliti meliputi Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

3.1.1 Variabel Penelitian

Variabel ini dikelompokkan menjadi dua variabel, yaitu :

1. Variabel Independen (X)

Menurut Sugiyono (2018:39) variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependen), yang disimbolkan dengan simbol (X). Variabel ini meliputi Karakteristik individu (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2). Adapun yang menjadi definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah :

1) Karakteristik Individu (X_1)

Karakteristik individu adalah perilaku, atau karakter yang ada pada diri seorang karyawan, baik positif maupun negatif, orang yang memiliki minat, sikap, nilai, kemampuan, kebutuhan, dan pengalaman kerja. Untuk mengukur karakteristik individu digunakan indikator sebagai berikut :

(1) Sikap

Sikap adalah pernyataan evaluatif baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi.

(2) Kemampuan

Kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

(3) Nilai

Nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.

2) Lingkungan Kerja (X_2)

Lingkungan kerja adalah suatu kondisi atau keadaan sekitar ditempat kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan efektivitas kerja pegawai. Yang bentuknya dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, serta lingkungan psikologis seperti suasana hubungan sosial antar personal perusahaan. Untuk mengukur lingkungan kerja digunakan indikator sebagai berikut :

(1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

(2) Fasilitas

Tersedianya fasilitas kerja Hal ini dimaksudkan bahwa

peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

(3) Keamanan

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

2. Variabel Dependen (Y)

Menurut Sugiyono (2018:39) Variabel Dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas, yang disimbolkan dengan simbol (Y). Variabel ini meliputi Kinerja karyawan (Y).

1) Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja baik yang dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Dengan meningkatnya kinerja karyawan yang baik maka akan tercapainya tujuan perusahaan. Untuk mengukur kinerja karyawan digunakan indikator sebagai berikut :

(1) Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

(2) Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum. kehandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan kehandalan dalam pelayanan; akurat, benar dan tepat.

(3) Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

3.1.2 Definisi Konseptual

Definisi Konseptual adalah memberikan penjelasan secara singkat, jelas dan tegas, terkait dengan konsep-konsep yang ada menggunakan pemahaman sendiri. Berikut definisi konseptual dalam penelitian ini yakni:

1. Karakteristik Individu

Karakteristik Individu adalah perilaku, atau karakter yang ada pada diri seorang karyawan, baik positif maupun negatif, orang yang memiliki minat, sikap, nilai, kemampuan, kebutuhan, kepercayaan harapan, motivasi dan inisiatif yang berbeda.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suatu kondisi yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan efektivitas kerja pegawai. Yang bentuknya dapat berupa lingkungan materiil seperti tempat dan sarana produksi, serta lingkungan psikologis seperti suasana hubungan sosial antar personal perusahaan.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja baik yang dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Dengan meningkatnya kinerja karyawan yang baik maka akan tercapainya tujuan perusahaan.

Tabel 3.1
Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Karakteristik Individu (X ₁) Nur Hanifah (2019) Stephen Lim (Areros, 2021) Ajeng Puspita, M. Aziz Firdaus, & Rachmatullaily Tinakartika Rinda (2020) Hasibuan (2018)	Karakteristik individu adalah perilaku, atau karakter yang ada pada diri seorang karyawan, baik positif maupun negatif, orang yang memiliki minat, sikap, nilai, kemampuan, kebutuhan, dan pengalaman kerja.	a. Sikap b. Kemampuan c. Nilai
Lingkungan Kerja (X ₂) Areros (2019) Rahmat Hidayat & Anna Cavorina (2017) Islamiyah (Sedarmayanti, 2019) Stephen Lim (2021)	Lingkungan kerja adalah suatu kondisi atau keadaan sekitar ditempat kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan efektivitas kerja pegawai. Yang bentuknya dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, serta lingkungan psikologis seperti suasana hubungan sosial antar personal perusahaan.	a. Suasana Kerja b. Fasilitas c. Keamanan
Kinerja Karyawan (Y) Bintoro & Daryanto (2017) Stephen Lim (2021) Beny Kurniawan (2019) Daryanto (Rivai & Basri, 2022)	Kinerja Karyawan adalah hasil kerja baik yang dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Dengan meningkatnya kinerja karyawan yang baik maka akan tercapainya tujuan perusahaan.	a. Kualitas b. Keandalan c. Kehadiran

Sumber : Data diolah

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Peneliti melakukan penelitian tentang pengaruh karakteristik individu

dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT BPR Metropolitan Putra yang beralamat di Jl. Ir. H. Juanda No 151 Komp. Mitra Plaza Blok D No 6 Bekasi.

3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan selama Lima bulan sejak bulan Maret 2022 dan diperkirakan selesai bulan Juli 2022

Tabel 3.2
Rencana Waktu Penelitian

No	Uraian	Maret				April				Mei				Juni				Juli			
		Minggu ke																			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Pelaksana Penelitian																				
	1) Survey	■	■	■																	
	2) Menentukan Judul dan Topik Penelitian	■	■	■																	
	3) Membuat Proposal				■	■	■	■													
	4) Menyelesaikan Administrasi Penelitian				■	■	■	■													
	5) Menentukan Instrumen Penelitian								■	■											
2	Pelaksanaan																				
	a. Pengumpulan Data									■	■	■	■	■	■						
	b. Proses Bimbingan									■	■	■	■	■	■						
	c. Pengolahan Data									■	■	■	■	■	■						
3	Penyusunan Laporan																	■	■	■	

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2018:80). Populasi yang diambil oleh peneliti adalah seluruh karyawan yang ada pada PT BPR Metropolitan Putra yang berjumlah 39 karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan pecahan populasi dengan karakteristik yang tidak mungkin berbeda dari karakteristik yang telah ditetapkan pada populasi. Teknik pengambilan sampel yang telah ditetapkan adalah teknik simple random sampling dimana merupakan teknik pengambilan sampel secara acak tanpa memperhatikan kriteria khusus. Penulis menggunakan teori Slovin sebagai teknik pengambilan sampel. Rumus Slovin digunakan untuk mendapatkan banyaknya sampel dalam survei yang bertujuan untuk mengestimasi proporsi dan kita tidak mengetahui perkiraan dari proporsi populasi tersebut yang merupakan dasar penghitungan varian.

Nilai toleransi ini dinyatakan 5% atau 0,05. Berikut rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Na^2}$$

Keterangan:

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

α : toleransi ketidakteelitian (dalam persen) Jumlah sampel (n) yaitu

seberapa banyak sampel yang diambil untuk diteliti dihitung dari rumus

diatas adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{39}{1 + N\alpha^2}$$

$$n = \frac{39}{1 + 38 (0.05)^2}$$

$$n = \frac{39}{1,09}$$

$$n = 35 \text{ sampel}$$

Dari perhitungan di atas maka diperoleh jumlah sampel dalam yang dijadikan perhitungan oleh penulis sebanyak 35 responden.

3.3.3 Jenis Data

Data yang dikumpulkan harus dapat dibuktikan kebenarannya, tepat waktu, sesuai dan dapat memberikan gambaran yang menyeluruh. Maka data yang digunakan adalah :

1. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata-kata, bukan dalam bentuk angka. Data kualitatif diperoleh melalui berbagai macam teknik pengumpulan data misalnya wawancara, analisis dokumen, diskusi

terfokus, atau observasi yang telah dituangkan dalam catatan lapangan (transkrip). Bentuk lain data kualitatif adalah gambar yang diperoleh melalui pemotretan atau rekaman video.

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistika.

3.3.4 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari obyeknya. Data primer dari penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh responden, meliputi : identitas dan tanggapan responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui pihak lain, atau laporan historis yang telah di susun dalam arsip yang dipublikasikan atau tidak dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa studi kepustakaan, jurnal, literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan, dan informasi dokumentasi lain yang dapat diambil melalui sistem *online* (internet).

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Observasi

Observasi adalah salah satu teknik pengumpulan data yang sifatnya lebih spesifik dibanding teknik lainnya. Teknik pengumpulan data dilakukan di PT BPR Metropolitan Putra.

3.4.2 Kuesioner

Dalam melakukan penelitian, data yang dikumpulkan akan digunakan untuk memecahkan masalah yang ada sehingga data-data tersebut harus benar-benar dapat dipercaya dan akurat. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui metode kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi kuesioner atau seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden.

Skala yang dipakai di penelitian yang diteliti merupakan skalalikert. Menurut (Sugiyono 2018:94) SkalaLikert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala Likert menggunakan lima skor yang ada pada tabel berikut ini:

Tabel 3.3

Skala Likert pada Pertanyaan Tertutup

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5

Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2018:94)

3.5 Teknik Analisis Data

3.5.1 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif didefinisikan menjadi tahap statistik sebagai gambaran jelas tentang data-data yang sudah didapat dengan cara menguraikan data yang sudah terkumpul dengan tahapan pengumpulan data guna membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dengan menentukan jenjang skala tertentu seperti pada tabel 3.4 dibawah ini: (Sugiyono, 2016:147)

Tabel 3.4

Rentang Skala

Rentang Kategori Skor/Skala Kategori	Kriteria
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju
1,81 – 2,60	Tidak Setuju
2,61 – 3,40	Ragu – Ragu
3,41 – 4,20	Setuju
4,21 – 5,00	Sangat Setuju

Sumber: (Sugiyono, 2017:95)

3.5.2 Uji Kualitas Data

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, maka beberapa metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Adapun rumus Pearson Product Moment yang digunakan sebagai berikut (Sugiyono, 2018:183):

$$r_{xy} = \frac{N(\sum X_i Y_i) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{[\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2] [\sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2]}$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi

X_i = Jumlah skor butir

Y_i = Jumlah skor total butir

N = jumlah sampel (responden)

Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antar skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan Coefficient Corelation Pearson dalam SPSS. Jika nilai signifikansi (P Value) > 0,05 maka tidak terjadi hubungan yang signifikan. Sedangkan apabila nilai signifikansi (P Value) < 0,05 maka terjadi hubungan yang signifikan.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan bantuan SPSS menggunakan Cronbach's Alpha. Instrumen dapat dikatakan reliabel jika Cronbach's Alpha $> 0,60$

Tabel 3.5

Pedoman untuk Penilaian Tingkat Reliabilitas

Interval	Tingkat Reliabilitas
0,00 – 0,20	Kurang reliabel
$> 0,20 - 0,40$	Agak reliabel
$> 0,40 - 0,60$	Cukup reliabel
$> 0,60 - 0,80$	Reliabel
$> 0,80 - 1,00$	Sangat reliabel

Sumber : Buku Cetak

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, perlu dilakukan pengujian asumsi klasik terlebih dahulu, agar data sampel yang diolah benar-benar dapat mewakili populasi secara keseluruhan. Pengujian-pengujian asumsi klasik meliputi :

1) Uji Normalitas Data

Pada metode yang biasa dapat memakai hasil pengujian uji histogram, pp-plot dan uji-kolmogrovsmirnov. Jika hasil yang diuji berdistribusi normal maka 39 nilai signifikansi $> 0,05$. Uji ini untuk mengantisipasi tingkat normalitas data, dan menunjukkan apakah data yang digunakan berdistribusi normal. Ketika gambar histogram berbentuk lonceng dan garis diagonal adalah jaring dalam pp-plot. Normalitas data penelitian penting karena mewakili populasi penelitian.

2) Uji Multikolinieritas

Fungsi dari uji multikolinieritas adalah proses untuk mengetahui apakah adanya hubungan kolerasi antara variabel bebas didalam suatu model regresi liner berganda. Nilai kolerasi tersebut harus bernilai positif tetapi juga sesuai dengan nilai minimum yang sudah ada. Kriteria yang dijadikan pedoman yaitu $VIF < 10$, maka dinyatakan tidak ada indikasi dari multikolinieritas pada variabel bebasnya. Apabila $tolerance > 0.1$ maka tidak terjadi multikolinieritas.

3) Uji Heterokedasitas

Uji ini berfungsi untuk melihat ada atau tidaknya perbedaan antara variasi dari residual satu dengan residual lain maka dilaksanakan uji heteroskedastisitas. Apabila terbentuk suatu pola

pada titik yang tersebar dan teratur maka adanya indikasi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas tidak terjadi jika titik dapat tersebar merata dibawah maupun diatas angka 0 atau sumbu Y.

4. Uji Pengaruh

1) Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah pegujian dari penambahan jumlah variabel bebas menjadi dua atau lebih untuk diteliti yang pada dasarnya hanya satu pada regresi linear sederhana. Regresi linear berganda dirumuskan sebagai berikut (Sanusi, 2012 : 135):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Nilai prediksi variabel dependen

X₁,X₂ : Variabel independent

b₁,b₂ : Koefisien regresi

a : Konstanta persamaan regresi

2) Uji Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) adalah uji yang memberikan penggambaran besaran perubahan yang dialami pada variabel dependen ketika terjadi perubahan pada variabel independen dan variasi yang bisa terjadi pada variabel dependen dari banyaknya variasi variabel independen yang mungkin terjadi.

5. Uji Hipotesis

1) Uji t

Pengujian hipotesis Uji t memiliki fungsi untuk mengetahui hasil uji pengaruh dari setiap variabel independen, variabel karakteristik individu (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara parsial (terpisah) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Berikut dirumuskan kriteria pengujian hipotesis (Sanusi, 2012:144) bahwa hipotesis diterima jika t signifikan $< 0,05$ dan hipotesis ditolak jika t signifikan $> 0,05$. $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$.

Selain melalui kriteria tingkat signifikansi dalam menguji apakah hipotesis di terima atau di tolak, bisa juga melalui kriteria dengan melihat thitung dan ttabel yaitu yaitu sebagai berikut:

- (1) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- (2) Apabila $t_{hitung} < 0,05$ dan hipotesis ditolak jika t signifikan $> 0,05$

2) Uji F

Pengujian hipotesis Uji F secara simultan dimaksudkan guna memperhitungkan besaran pengaruh variabel bebas yaitu, karakteristik individu (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Berikut dirumuskan kriteria pengujian hipotesis (Sanusi,

2012:144) bahwa hipotesis diterima jika $t_{\text{signifikan}} < 0,05$ dan hipotesis ditolak jika $t_{\text{signifikan}} > 0,05$.