

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI TVRI LAMPUNG**

**Skripsi**

**Oleh**

**Nopiani**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2016**

**ABSTRAK**

**Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai TVRI Lampung**

**Oleh**

**Nopiani**

TVRI Lampung merupakan Lembaga Penyiaran Publik yang berdasarkan Undang-Undang No. 32 tahun 2002 tentang Penyiaran dan Peraturan Pemerintah No. 13 tahun 2005 tentang Lembaga Penyiaran Publik TVRI Lampung. Perusahaan mempunyai kriteria dalam memilih pegawai dengan tujuan dapat menghasilkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan kinerja yang maksimal, kepribadian yang berbeda-beda menjadikan pegawai mempunyai ciri khas tersendiri sehingga membentuk suatu karakteristik individu. Pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja dengan menyesuaikan diri terhadap lingkungan tempat mereka bekerja.

Masalah dalam penelitian pada TVRI Lampung pada tingkat absensi pada pegawai TVRI Lampung masih diatas batas toleransi perusahaan yaitu 1% dan lingkungan kerja pada TVRI masih terdapat banyak kekurangan komponen lingkungan kerja seperti penerangan ruangan kantor yang masih kurang memadai, penataan ruang yang belum efisien, halaman parkir untuk sepeda motor masih kurang luas. Permasalahan pada TVRI Lampung tingginya tingkat absensi dan lingkungan kerja yang belum menunjang aktivitas pegawai menurunkan kinerja pada pegawai.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dan pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai TVRI Lampung. Hipotesis yang dirumuskan yaitu karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, karakteristik individu dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai TVRI Lampung. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode pengambilan sampel menggunakan *convenience sampling*, sampel diambil secara spontanitas, artinya siapa saja yang

secara tidak sengaja bertemu dengan peneliti dan sesuai dengan karakteristiknya, maka orang tersebut dapat dijadikan sampel. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan skala likert.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dari nilai t-hitung variabel karakteristik individu  $3,809 > 1,988$  t-tabel, nilai t-hitung lingkungan kerja  $7,669 > 1,988$  t-tabel. Pada uji F variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pada pegawai TVRI Lampung dengan nilai  $F_{hitung} (47,632) > F_{tabel} (3,11)$ .

Saran bagi pegawai stasiun TVRI Lampung terkait karakteristik individu, Sebaiknya pegawai mengubah karakternya untuk lebih mematuhi wewenang yang telah ditetapkan oleh perusahaan terkait lingkungan kerja untuk lebih meningkatkan fasilitas pada penerangan di ruangan kerja sehingga kesalahan dalam pekerjaan dapat diminimalisir dan membuat pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat terkait dengan kinerja sebaiknya pegawai menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan secara bertahap sebelum *deadline* agar pekerjaan dapat terselesaikan tepat pada waktunya.

**Kata kunci : Stasiun TVRI Lampung, Kinerja Pegawai , Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja.**

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI TVRI LAMPUNG**

**Oleh**

**Nopiani**

**Skripsi**

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar

**SARJANA EKONOMI**

Pada

Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2016**



**Judul Skripsi**

**: PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI TVRI LAMPUNG**

**Nama Mahasiswa**

**: Nopiani**

**Nomor Pokok Mahasiswa**

**: 1211011116**

**Jurusan**

**: Manajemen**

**Fakultas**

**: Ekonomi dan Bisnis**



**Habibullah Jimad, S.E., M.Si.**  
NIP. 19711121199512110

**Zainnur M. Rusdi, S.E., M.Sc.**  
NIP. 19851017 200812 2 006

**MENGETAHUI**

**Ketua Jurusan Manajemen**

**Dr. Hj. R.R. Erlina, S.E., M.Si.**  
NIP 19620822 198703 2 002

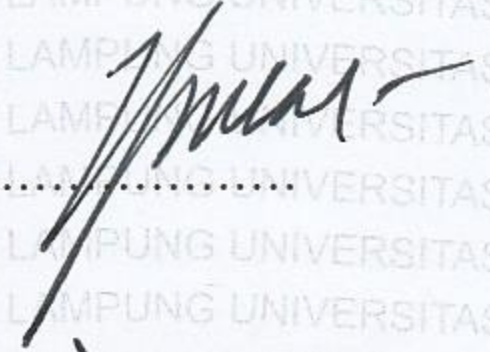


**MENGESAHKAN**

**1. Tim Penguji**

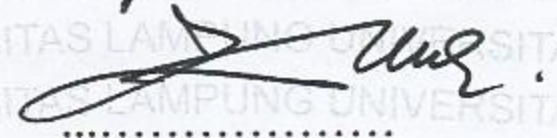
**Ketua**

**: Habibullah Jimad, S.E., M.Si.** .....



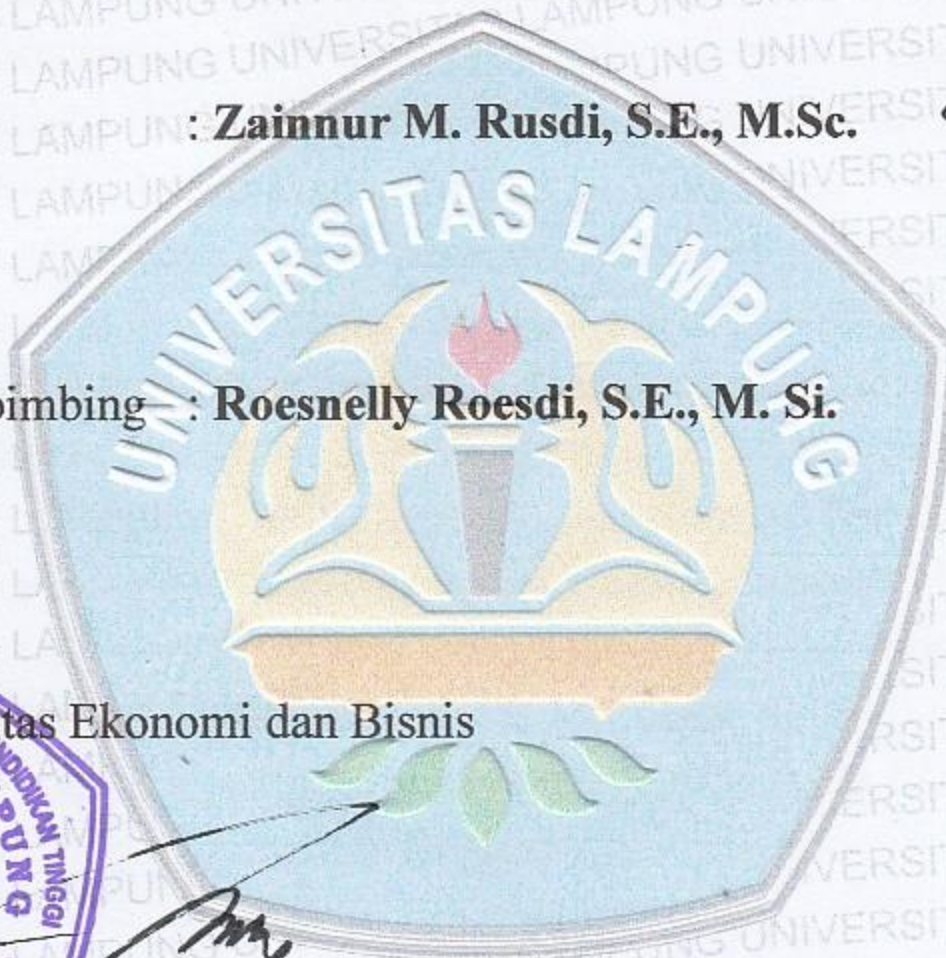
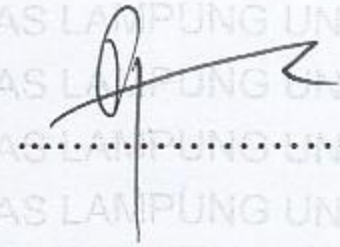
**Sekretaris**

**: Zainnur M. Rusdi, S.E., M.Sc.** .....



**Penguji**

**Bukan Pembimbing : Roesnelly Roesdi, S.E., M. Si.** .....




**2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**



**Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.**

**NIP. 19610904 198703 1 011**



**Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 10 Oktober 2016**



## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nopiani  
NPM : 1211011116  
Jurusan : Manajemen  
Program Studi : S1 Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai TVRI Lampung

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Hasil penelitian atau skripsi serta sumber informasi atau data adalah benar merupakan *hasil karya sendiri dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi* manapun. Semua sumber data dan informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka dibagian akhir Hasil Penelitian atau Skripsi ini.
2. Menyerahkan sepenuhnya hasil penelitian saya dalam bentuk *Hard Copy* dan *Soft Copy Skripsi* untuk dipublikasikan ke media cetak ataupun elektronik kepada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Tidak akan menuntut atau meminta ganti rugi dalam bentuk apapun atas segala sesuatu yang dilakukan oleh Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung terhadap Hasil Penelitian atau Skripsi saya ini.
4. *Apabila ternyata dikemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib yang berlaku di Universitas Lampung dan sanksi hukum yang berlaku di Negara Kesatuan Republik Indonesia.*

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung, 20 Oktober 2016

**Yang membuat pernyataan,**



**Nopiani**  
**1211011116**

## **RIWAYAT HIDUP DAN PENDIDIKAN**

Penulis dilahirkan di Gedung Agung pada tanggal 08 November 1995, anak kedua dari dua bersaudara, buah hati bapak Almundi dan ibu Helmiati. Pendidikan yang telah ditempuh penulis adalah Sekolah Dasar Negeri 2 Gedung Agung, Tanggamus lulus pada tahun 2006, Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Talang Padang lulus pada tahun 2009, kemudian melanjutkan Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Pulau Panggung, Tanggamus lulus pada tahun 2012.

Kemudian pada tahun 2012 penulis mendaftar sebagai mahasiswa program studi S1 Manajemen, konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung. Pada tahun 2015 penulis melakukan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Di Desa Mercu Buana, Tulang Bawang Barat pada priode January hingga Maret.



## **MOTTO**

Dan bumi Allah itu adalah luas. Sesungguhnya hanya orang-orang yang bersabarlah Yang dicukupkan pahala mereka tanpa batas.” (Q.S. Az-Zumar: 10)

"Pendidikan adalah paspor untuk masa depan, untuk besok milik mereka yang mempersiapkan diri untuk hari ini." - Malcolm X

“Pelajar selalu dimulai dengan mencari kesalahan, tetapi sarjana melihat prestasi positif dalam segala hal.” - Georg Wilhelm Friedrich Hegel

## **PERSEMBAHAN**

Kupersembahkan Karyaku ini Kepada

### **Orang Tuaku Teristimewa**

( Bapak Almunadi, S.pd.,M.M. dan Ibu Helmiati, S.pd)

Terimakasih atas do'a yang tiada henti, semangat, motivasi, ketulusan, perjuangan dan pengorbanan serta cinta dan kasih sayang yang luar biasa yang telah ayah dan ibu berikan kepadaku. Ucapan terimakasih ini tidak akan pernah cukup untuk membalas semua yang telah ayah dan ibu berikan kepadaku, terimalah karyaku ini sebagai ukiran kasih sayang ku untuk kalian yang sangat berharga bagiku di dunia ini.

### **Kakakku Terkasih**

( Inani, Amd.,Keb)

Terimakasih atas doa, suport dan kasih sayang yang selama ini dicurahkan kepadaku.

### **Ponakan Terkasih**

(Asha Ananda Sahelma)

Terimakasih telah memberikan hiburan dan menjadi pelipur lara untukku.



## SANWACANA

Puji syukur peneliti hanturkan kepada Allah SWT. Atas ridho dan rahmat-Nya skripsi ini dapat diselesaikan. Dalam penyusunan skripsi ini, peneliti mendapat bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu peneliti menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak berikut:

1. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung, Bapak Prof. Dr, Satria Bangsawan, S.E., M.Si.
2. Ibu Dr. Rr Erlina, S.E., M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen.
3. Ibu. Yuningsih, S.E., M.M. selaku Sekertaris Jurusan Manajemen.
4. Bapak Habibullah Jimad, S.E., M.Si.. selaku dosen pembimbing utama, yang selalu menyisihkan sebagian waktunya untuk memberi bimbingan, dan memberikan motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Zainnur M. Rusdi, S.E., M.Sc. selaku dosen pembimbing pendamping yang telah membimbing, memotivasi, dan selalu memberikan saran selama peneliti berkuliah.
6. Ibu Rosnelly Roesdi, S.E., M.Si. selaku dosen penguji yang telah banyak memberikan kritik, saran dan masukan yang sangat bermanfaat bagi skripsi peneliti.
7. Bapak dan Ibu dosen dan Staf Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan Manajemen, Universitas Lampung.

8. Ayah dan Ibu terkasih yang selalu memberikan semangat dan doa yang tiada henti kepada peneliti, terimakasih banyak Ayah dan Ibuku.
9. Kakak dan Ponakanku tersayang yang selalu memberikan semangat agar terselesaikannya skripsi ini.
10. Kepada Bapak Syamsul Bahri S.Sos., M.M, selaku Staf bagian Umum pada TVRI Lampung, terimakasih atas bantuan dan kesediaannya dalam membantu menyelesaikan skripsi ini.
11. Sahabat-sahabatku tercinta yang selalu memberikan motivasi, semangat, dan membuat hari hariku dikampus menjadi lebih menyenangkan Maryani S.E , Nathasya Fara Aulia S.E, Kenny Tampani S.E, Vinie Anuary Putri S.E, dan Selvi Yustiani. Semoga pertemanan ini akan terjalin selamanya.
12. Kepada teman-teman satu atap, Lia febrialina S.E, Rizki Faradila S.E, Adella Marlin, Endah Mas Ayu, Novi Hanifah S.E, Yopita Woro P. Adies Silvia Marekas, Anes Yuwita dan Sri Mentari, Sevia anizar S.E.
13. Seluruh rekan-rekan mahasiswa jurusan Manajemen angkatan 2012, Heylin idelia S.E, Sabella Kintani S.E, Warits ikhsan S.E, Fina, Dayu Windasari S.E dan rekan yang lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu semoga sukses semuanya.
14. Seluruh rekan-rekan konsentrasi MSDM, Ikke Suherman S.E, Muhamad Husaini S.E, Any Nadhirah S.E, Niken Ligia S.E, Rian Aprilianti S.E, Monica Indrawan S.E, Alnia, Cisca, Chintya, Ilal, Arman dan teman-teman yang lain, terimakasih banyak atas bantuannya.
15. Kerabat seperjuangan (KKN) Maya, Edi , Eka dan Rizki Terimakasih atas support yang kalian berikan dan moment yang tak pernah terlupakan.



16. Kepada Mas Tri terimakasih atas segala bantuan yang telah diberikan.
17. Semua pihak yang memberikan bantuan dan dukungan kepada peneliti selama menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah memberikan rahmat-Nya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan kepada peneliti Dan semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat.
18. Almamaterku tercinta Universitas Lampung.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, namun peneliti berharap semoga skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Bandar Lampung, September 2016

Nopiani

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>i</b>
<b>SANWACANA .....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>v</b>
<b>I. PENDAHULUAN</b>	
1.1 <b>Latar Belakang</b> .....	1
1.2 Rumusan masalah.....	15
1.3 Tujuan penelitian.....	17
1.4 Manfaat penelitian.....	17
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS</b>	
2.1 Karakteristik Individu .....	19
2.1.1 pengertian karakteristik individu .....	19
2.1.2 indikator karakteristik individu .....	20
2.2 Pengertian Lingkungan Kerja.....	27
2.2.1 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.....	27
2.3 Pengertian Kinerja... ..	29
2.3.1 Tujuan Kinerja Pegawai.....	30
2.3.2 Indikator Kinerja Pegawai.....	31
2.4 Kerangka Pemikiran.....	35
2.5 Hipotesis.....	36
<b>III. METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Objek Penelitian .....	37
3.2 Jenis Penelitian.....	37
3.3 Identifikasi Variabel Penelitian.....	38
3.4 Sumber Data.....	39
3.4.1 Data Skunder.....	39
3.4.2 Data Primer .....	40
3.5 Populasi Dan Sampel.....	41
3.6 Metode Pengumpulan Data .....	44
3.6.1 Penelitian Lapangan.....	44
3.6.2 Penelitian kepustakaan.....	45
3.7 Definisi Oprasional Dan Pengukuran Variabel .....	46
3.8 Uji Instrumen Penelitian.....	47
3.8.1 Uji Validitas.....	47
3.8.2 Uji Realibilitas.....	48
3.9 Analisis Data .....	49
3.9.1 Deskripsi Hasil Survei.....	49
3.9.2 Analisis Data Kuantitatif .....	50
3.10 Metode Analisis Data .....	50



3.11 Pengujian Hipotesis .....	51
3.11.1 Uji t (parsial) .....	51
3.11.2 Uji F (simultan).....	52
<b>IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>54</b>
4.1 Karakteristik Responden.....	54
4.2 Uji Validitas, Uji Reabilitas, dan Uji Normalitas.....	57
4.2.1 Uji Validitas.....	57
4.2.2 Uji Reliabilitas.....	59
4.2.3 Uji Normalitas.....	61
4.3 Pembahasan.....	62
4.3.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	62
4.3.2 Deskripsi Pernyataan Responden.....	62
4.3.3 Deskripsi Pernyataan Responden Variabel Karakteristik Individu .....	62
4.3.4 Deskripsi pernyataan responden variabel lingkungan kerja.....	68
4.3.5 Deskripsi Hasil Survei Variabel Kinerja.....	73
4.4 Analisis Kuantitatif	
4.4.1 Analisis Determinasi ( $R^2$ ).....	79
4.4.2 Uji Regresi Linier Sederhana Dan Uji Regresi Linier Berganda.	80
4.5 pengujian hipotesis.....	82
4.5.1 Uji Secara Parsial (Uji t).....	82
4.5.2 Uji F.....	84
<b>V. SIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN PENELITIAN</b>	
5.1 Simpulan.....	88
5.2 Saran.....	89
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	89

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1. Jumlah Pegawai Berdasarkan Jabatan TVRI Lampung.....	6
2. Tingkat Pendidikan Berdasarkan Jumlah Pegawai TVRI Lampung.....	7
3. Data Usia Pegawai pada TVRI Lampung.....	7
4. Masa kerja pegawai TVRI Lampung.....	8
5. Fasilitas Sarana Lingkungan Kerja Pegawai TVRI Lampung.....	9
6. Data Pencapaian Target Pegawai TVRI Lampung Tahun 2016.....	11
7. Tingkat Absensi Pegawai TVRI Lampung.....	14
8. Penelitian Terdahulu.....	33
9. Distribusi sampel.....	43
10. Definisi Operasional penelitian.....	46
11. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin (Gender).....	54
12. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	55
13. Karakteristik Responden Berdasarkan pendidikan .....	55
14. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	56
15. Hasil Uji KMO MSA untuk Variabel Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Kinerja.....	57
16. Hasil Uji Reliabilitas .....	59
17. Hasil Uji Normalitas .....	61
18. Persentase Pernyataan Responden Tentang Usia.....	62
19. Pernyataan Mengenai Jenis Kelamin/ Gender .....	64
20. Persentase Pernyataan Responden Status Pernikahan.....	65
21. Persentase Pernyataan Responden Tentang Masa Kerja.....	66
22. Persentase Pernyataan Responden Tentang Lingkungan Kerja Fisik .....	68
23. Pernyataan Responden Tentang Lingkungan Kerja Non Fisik .....	72
24. Pernyataan Responden Tentang Ketepatan Waktu .....	73
25. Pernyataan Responden Tentang Kemampuan.....	74
26. Pernyataan Responden Tentang inisiatif .....	75
27. Pernyataan Responden Tentang kualitas kerja.....	76
28. Pernyataan Responden Tentang Pernyataan Mengenai Komunikasi.....	78
29. Analisis Determinasi ( $R^2$ ) .....	79
30. Hasil Regresi Linier Sederhana.....	80
31. Hasil Regresi Linier Berganda .....	80
32. Koefisien Variabel X1 (Karakteristik Individu) .....	82
33. Koefisien Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	82
34. Uji Hipotesis 1(satu) Dan 2 (dua) .....	83
35. Tabel .34 Hasil Uji F.....	85
36. Uji Hipotesis 3 (Tiga).....	85



## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran

1. Kuesioner
2. Hasil jawaban responden (X1)
3. Hasil jawaban responden (X2)
4. Hasil jawaban responden (Y1)
5. Hasil uji validitas (X1)
6. Hasil uji validitas (X2)
7. Hasil uji validitas (Y1)
8. Hasil uji reliabilitas (X1)
9. Hasil uji reliabilitas (X2)
10. Hasil uji reliabilitas (Y1)
11. Hasil uji regresi linier berganda
12. Distribusi jawaban responden (X1)
13. Distribusi jawaban responden (X2)
14. Distribusi jawaban responden (Y1)
15. Hasil uji normalitas

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
1. Kerangka pemikiran .....	35

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam perusahaan adalah seluruh individu mulai dari bawahan sampai dengan atasan, yang bekerja dan menjadi anggota dalam perusahaan. Manusia merupakan penggerak setiap proses pekerjaan yang ada di dalam perusahaan, betapapun canggihnya alat yang digunakan perusahaan tidak ada yang luput dalam pengawasan dari manusia, maka dari itu sumber daya manusia hampir tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya dan merupakan salah satu faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Berdasarkan hal itu banyak perusahaan berusaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar para pegawai dapat menjalankan aktivitas kerjanya dengan lebih baik dan optimal.

Keberadaan manusia merupakan sumber daya yang paling istimewa, keistimewaan yang ada pada manusia adalah satu-satunya sumber daya di dalam perusahaan yang mempunyai pikiran, perasaan, dan kepribadian yang berbeda-beda. Kepribadian pegawai yang berbeda-beda menjadikan pegawai mempunyai ciri khas tersendiri sehingga membentuk suatu karakteristik individu pada pegawai. Baik buruknya karakteristik individu pegawai tergantung bagaimana mereka mengaplikasikannya.



Karakteristik individu yang berbeda-beda ini disebabkan oleh usia, jenis kelamin, jumlah tanggungan, status pernikahan, dan pengalaman kerja pegawai.

Robbins (2006:46) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mudah didefinisikan dan tersedia dalam berkas personalia seorang pegawai menampilkan beberapa karakteristik individu, diantaranya ialah:

1. Usia
2. Jenis kelamin
3. Status perkawinan
4. Jumlah tanggungan
5. Masa jabatan

Karakteristik individu yang berbeda-beda pada setiap individu menciptakan kontribusi kinerja yang berbeda juga pada perusahaan. Pegawai dengan karakteristik yang baik akan menjadikan pegawai tersebut lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaannya, sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi optimal dan sangat baik pengaruhnya bagi perusahaan. Begitupun sebaliknya, pegawai dengan karakteristik yang buruk akan menghambat perusahaan dalam beroperasi dan berkembang. Berdasarkan hal itulah dapat dipastikan bahwa perusahaan memiliki kriteria tertentu mengenai pegawai yang akan mereka pekerjakan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Perusahaan menyadari bahwa pegawai merupakan aset penting sehingga perusahaan perlu memperhatikan keberadaannya dengan memfasilitasi kebutuhan pegawai dalam bekerja, Selain karakteristik individu ada juga faktor yang

berpengaruh langsung pada pegawai dan tidak dapat dipisahkan dalam tercapainya suatu tujuan perusahaan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana pegawai beraktivitas sehari-hari, dan segala sesuatu fisik atau *non fisik* yang ada di sekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, berdasarkan hal itu perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja pada perusahaan, karna lingkungan kerja yang baik dapat meminimalisir kemangkiran kerja pada pegawai serta mempermudah pegawai dalam menjalankan aktivitas kerja yang dilakukan dan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik sehingga meningkatkan kinerja pegawai dalam perusahaan. Sebaliknya pula lingkungan kerja yang buruk dapat menjadi penyebab kemangkiran kerja pegawai dan menghambat aktivitas pegawai dalam menjalankan pekerjaannya dan mempengaruhi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya sehingga kinerja yang di hasilkan oleh pegawai menjadi tidak efektif dan efisien.

Menurut Sedarmayati (2009:2) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedarmayanti (2009:26) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni :

a) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung

maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

b). Lingkungan Kerja Non Fisik

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

Uraian di atas telah menjelaskan bagaimana pentingnya karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada perusahaan, uraian di atas menunjukkan perusahaan harus dapat mengkondisikan keadaan lingkungan kerja perusahaannya sesuai dengan karakteristik individu pegawainya demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Robbins (2006) Kinerja merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi. Kinerja ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.



Sementara menurut Sedarmayanti (2009:50) bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja.

TVRI Lampung merupakan Lembaga penyiaran publik yang berdasarkan Undang-Undang No. 32 tahun 2002 tentang penyiaran dan peraturan pemerintah No. 13 tahun 2005 tentang Lembaga Penyiaran Publik TVRI Lampung. Televisi Indonesia pertama kali mengudara pada tanggal 24 Agustus 1962. Tujuan kebijakan Pemerintah dan program-programnya adalah untuk membangun bangsa dan negara Indonesia yang modern dengan masyarakat yang aman, adil, tertib dan sejahtera, yang bertujuan supaya tiap warga Indonesia mengenyam kesejahteraan lahiriah dan mental spritual. Semua kebijakan Pemerintah programnya harus dapat diterjemahkan melalui siaran-siaran dari studio-studio TVRI yang berkedudukan di ibukota maupun daerah dengan cepat dan baik.

TVRI Lampung didirikan pada tanggal 31 Juli 1991 di Kota Bandar Lampung. TVRI merupakan salah satu televisi daerah milik Pemerintah Indonesia yang Berkantor di Jalan Way Huwi, Sukarame, Kota Bandar Lampung. TVRI Lampung *me-relay* 92% acara pada TVRI Nasional dan TVRI Lampung membuat program khusus Provinsi Lampung yang ditayangkan mulai Pukul 15.00 - 19.00 WIB.

Sebagai salah satu stasiun televisi nasional yang memiliki citra sebagai pelopor pertelevisian Indonesia, maka penting bagi TVRI Lampung untuk mempertahankan citra tersebut di mata masyarakat.

TVRI Lampung haruslah meningkatkan kinerjanya demi menjadi stasiun televisi yang dapat bersaing dengan stasiun televisi lokal yang sudah mulai banyak jumlahnya.

Keberlangsungan operasi TVRI Lampung tidak lepas dari peran SDM nya itu sendiri. Kinerja SDM akan sangat mempengaruhi jalannya kegiatan TVRI Lampung sebagai sebuah stasiun televisi karena produksi sebuah stasiun televisi merupakan proses yang kompleks dan membutuhkan SDM yang kreatif dan tidak sedikit jumlahnya demi memenuhi ekspektasi khalayak ramai. Berikut ini adalah Tabel 1 mengenai jumlah pegawai berdasarkan jabatan.

**Tabel 1. Jumlah Pegawai Berdasarkan Jabatan TVRI Lampung Tahun 2015**

No	Jabatan	Jenis Kelamin		Jumlah Pegawai
		L	P	
1	Kepala Stasiun	1	0	1
2	Seksi Program dan Pengembangan Usaha	10	4	15
3	Seksi Berita	15	4	19
4	Seksi Teknik	23	2	23
5	Seksi Teknik (Satuan Transmisi)	23	0	25
6	Sub Bagian Keuangan	1	6	8
7	Sub Bagian Umum	17	3	20
	<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>21</b>	<b>111</b>

Sumber : TVRI Lampung, tahun 2016

Berdasarkan data di atas, TVRI Lampung mempunyai 7 jabatan dengan pegawai yang berjumlah 111 orang pegawai yang terdiri dari 90 orang laki-laki dan 21 orang perempuan, jumlah pegawai tertinggi terdapat pada jabatan seksi teknik sedangkan jabatan dengan jumlah terendah terdapat pada jabatan kepala stasiun.

Berikut ini adalah Tabel 2 tingkat pendidikan pegawai TVRI Lampung :

**Tabel 2. Tingkat Pendidikan Berdasarkan Jumlah Pegawai TVRI Lampung Pada Tahun 2015**

Tingkat Pendidikan	Jumlah Pegawai
S2	12
S1	35
D3	4
D1	1
SMA	50
SMP	9
<b>Total Pegawai</b>	<b>111</b>

Sumber: TVRI Lampung, tahun 2016

Tabel 2 di atas menunjukkan tingkat pendidikan pegawai pada TVRI Lampung yang bervariasi, dari data di atas menunjukkan bahwa pendidikan terahir mayoritas di dominasi oleh SMA/Sederajat yaitu 50 orang dari total pegawai 111 orang dan tingkat pendidikan terendah adalah SMP (Sekolah menengah pertama) yaitu 9 orang dari total pegawai 111. Tingkat pendidikan pegawai mempengaruhi pengetahuan yang dimiliki pegawai dalam melakukan tugasnya dan mempengaruhi kinerja yang dihasilkannya, maka dari itu perusahaan perlu menyesuaikan tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai dengan jabatan yang di berikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai.

**Tabel 3. Data Usia Pegawai pada TVRI Lampung pada Tahun 2015**

No	Usia	Jumlah Pegawai	Status pernikahan	
			Menikah	Belum menikah
1	<25 th	2		2
2	26-30 th	12	12	
3	31-40 th	20	20	
4	41-50 th	57	57	
5	>50 th	20	20	
Total		111	109	2

Sumber TVRI Lampung, tahun 2016



Data pada tabel 3 di atas menunjukkan bahwa pegawai dengan usia 41-50 tahun lebih mendominasi dibandingkan usia dibawah 40 tahun, jumlah pegawai yang berusia 41-50 yaitu sebanyak 57 orang dari total pegawai yang berjumlah 111 orang. Status pernikahan pada pegawai TVRI Lampung mayoritas didominasi oleh pegawai yang sudah menikah dengan jumlah pegawai yang sudah menikah 109 pegawai dari total pegawai yang berjumlah 111 sedangkan pegawai yang belum menikah sebanyak 2 orang pegawai dari total pegawai yang berjumlah 111 orang.

**Tabel 4. Masa kerja pegawai TVRI Lampung pada Tahun 2015**

<b>No</b>	<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>
1	<5 th	22
2	5-15 th	26
3	16-30 th	54
4	>30	9
	<b>Total</b>	<b>111</b>

Sumber: TVRI Lampung tahun 2016

Tabel 4 diatas menunjukkan bahwa pegawai pada TVRI Lampung mayoritas mempunyai masa kerja dengan rentang waktu kisaran 16-30 tahun lebih dominan yaitu berjumlah 54 orang, sedangkan masa kerja pegawai yang paling rendah berada pada kisaran <5 tahun berjumlah 22 orang dari total karyawan yang berjumlah 111 orang. Berdasarkan data pada tabel diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di TVRI Lampung memiliki masa kerja yang relatif lama dan tingkat loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan di tempat mereka bekerja.

**Tabel 5. Fasilitas Sarana Lingkungan Kerja Pegawai TVRI Lampung Pada Tahun 2015**

No	Uraian	Jenis Lingkungan	Target	Realisasi	Keterangan
1.	Penerangan lampu	-Ruangan kantor -Ruangan gedung	-5 ruang kantor  -2 ruangan gedung	-14 ruang kantor  -2 ruang gedung	Penerangan di ruang kantor belum memadai dikarenakan penerangan lampunya kurang
2.	Penataan ruang	- Ruang kantor -Ruang gedung -Lingkungan kantor	-1 ruang diisi 6 unit meja dan kursi	-1 ruang diisi 8 unit meja dan kursi	Ruangan yang tidak begitu besar belum efisien bila di isi 10 unit meja dan kursi
3.	Halaman	- Tempat parkir roda dua  - Taman/bunga di halaman atau lingkungan depan kantor	- Lahan yang luas dan tersusun rapih	-Lahan tersusun rapih  -Lahan parkir roda dua tidak begitu luas  -Tanaman tumbuh dan bersih	Halaman parkir yang dibuat untuk roda dua tidak begitu luas sehingga banyak kendaraan roda dua tidak mendapatkan parkir yang melindungi dari hujan.
4.	Keamanan	-Lingkungan kantor dan gedung	- Selalu aman dan nyaman	- Selalu amadan nyaman	Kemaman sudah cukup baik
5.	Suara	-Ruangan kantor -Ruangan gedung	- Tenang dan tidak bising	- Tenang dan tidak bising	Sudah cukup baik sehingga tidak terdengar suara-suara yang mengganggu karyawan dalam bekerja
6.	<i>Air condotioner (AC)</i>	- Ruangan kantor	- 13 ruang kantor	-11 ruang kantor	Tidak semua ruangan. AC nya berfungsi denganbaik. Ada 2 ruangan yang AC nya bermasalah

Lanjutan.

**Tabel 5. Fasilitas Sarana Lingkungan Kerja Pegawai TVRI Lampung, Tahun 2015**

No	Uraian	Jenis Lingkungan	Target	Realisasi	Keterangan
7	Pelayanan Makanan	- Ruang kantin	- 1 ruang kantin	- 1 ruang kantin	Sudah cukup baik dan kantin sangat dekat dengan kantor
8	Kesehatan	- Ruang kesehatan	- 1 ruang kesehatan	- 1 ruang kesehatan	Satu ruangan kesehatan sudah cukup untuk melayani para pegawai yang mengalami gangguan dalam kesehatannya
9	Kamar mandi	- Kamar mandi	- 5 ruang kamar mandi	- 5 ruang kamar mandi	Kamar mandi yang di sediakan sudah cukup, hanya saja perlu di jaga kebersihannya
10	Hubungan karyawan	- Lingkungan kerja non fisik	- Hubungan antara atasan, sesama rekan kerja, dan bawahan terjalin baik.	- Hubungan antara atasan, sesama rekan kerja, dan bawahan terjalin dengan baik.	Lingkungan kerja non fisik pada TVRI lampung sudah terjalin sudah baik.

Sumber : TVRI Lampung, tahun 2016

Tabel 5. Lingkungan kerja di atas menjelaskan masih banyak terdapat komponen lingkungan kerja pegawai yang belum mencapai target, seperti penerangan yang belum cukup, ruang kerja pegawai yang masih belum efektif, halaman parkir yang masih terbatas, masih ada AC yang tidak berfungsi, hubungan karyawan satu dengan yang lain harus ditingkatkan agar hubungan karyawan terjalin baik secara keseluruhan.

Tabel. 6 Data Pencapaian Target Kerja Pegawai TVRI Lampung tahun 2015

<b>Divisi</b>	<b>Kegiatan Tugas Pokok Jabatan</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Tingkat Pencapaian</b>
<b>Sub- bagian umum</b>	Membuat laporan bulanan barang inventaris	12 laporan	12 laporan	100%
	Menerima/mencatat barang inventaris	12 laporan	12 laporan	100%
	Membuat bon masuk dan keluar barang inventaris	12 dokumen	12 dokumen	100%
	Membayar pajak SSP, listrik dan telepon	12 dokumen	12 dokumen	100%
	Membuat laporan persediaan bulanan ATK dan ART	12 laporan	12 laporan	100%
	Membuat bon permintaan dan pengeluaran ATK dan ART	12 laporan	12 laporan	100%
	Mencatat kartu barang persediaan ATK, ART, ATF	12 dokumen	12dokumen	100%
	Mengarsipkan surat-surat permintaan barang ATK, ART, ATF	12 dokumen	12 dokumen	100%
	Mengkonsep dan membuat surat-surat dinas sub bag umum	200 surat	168 surat	84%
<b>Keuangan</b>	Membuat chas flow harian	255 kegiatan	255 kegiatan	100%
	Melaksanakan penyetoran pajak-pajak APBN dan Non APBN	40 kegiatan	40 kegiatan	100%
	Melaksanakan monitoring penyerapan dana APBN	250 kegiatan	234 kegiatan	93,60%
	Melaksanakan pengarsipan bukti-bukti keuangan dana APBN	250 kegiatan	234 kegiatan	93,60%
	Melaksanakan pengimputan penyusunan RKAK	3 kegiatan	3 kegiatan	100%

## Lanjutan

Tabel 6. Data Pencapaian Target Kerja Pegawai TVRI Lampung tahun 2015

<b>Berita</b>	Mencari dan menentukan lokasi perlakonan, kostum yang sesuai dengan karakter yang diperlukan dalam acara siaran	252 liputan	209 liputan	82,94%
	Membuat naskah berita	340 naskah	298 naskah	87,65%
	Melaksanakan dubbing naskah berita	340 naskah	298 naskah	87,65%
	Pembawa acara dialog	40 paket	33 paket	82,50%
	Pengarah acara	12 paket	10 paket	83,33%
	Melaksanakan tugas redaktur berita operasional siaran	94 siaran	82 siaran	87,23%
	Membuat surat keluar seksi berita	365 surat	355 surat	97,26%
	Mengarsipkan surat masuk-keluar seksi berita	365 surat	355 surat	97,26%
	Melaksanakan rekap uang lelah liputan berita	12 rekap	8 rekap	66,67%
<b>Teknik</b>	Memberikan pengarahan teknik	12 kegiatan	12 kegiatan	100%
	Pengoperasian peralatan teknik siaran	2440 jam	2302 jam	94,34%
	Melayani operasional peralatan stasioner	2440 jam	2302 jam	94,34%
	Mempersiapkan peralatan kamera dan kelengkapannya sebelum kegiatan produksi dilakukan	240 jam	206 jam	85,83%
	Melakukan pengecekan adjusment peralatan kamera sebelum dioperasikan	240 jam	206 jam	85,83%
	Melaksakana pengoperasian kamera atas perintah produser	240 jam	206 jam	85,83%
	Memberi usulan kepada produser dalam hal produksi siaran	240 jam	187 jam	77,92%
	Melaksanakan koordinasi dengan seluruh kru yang terlibat dalam produksi acara	240 jam	206 jam	85,83%
	Melaporkan hasil produksi sebelum masuk ke pasca produksi kepada produser	50 kegiatan	43 kegiatan	86%

Sumber: TVRI Lampung, tahun 2016



Tabel 6 menjelaskan pencapaian target kerja pada TVRI Lampung pada masing-masing divisi, secara keseluruhan pencapaian target kerja pegawai di sub divisi bagian umum realisasinya telah mencapai apa yang ditargetkan dengan tingkat pencapaian rata-rata seratus persen kecuali pada tugas mengonsep dan membuat surat-surat dinas dimana tingkat pencapaiannya hanya 84% (168 surat dari yang ditargetkan yaitu 200 surat), pada divisi keuangan dari lima kegiatan tugas pokok jabatan, tingkat pencapaian diantaranya mencapai 100 persen sedangkan dua kegiatan lainnya hanya 93,6%, pada divisi berita hanya ada dua kegiatan yang tingkat pencapaiannya melebihi tingkat pencapaian rata-rata itupun tidak mencapai 100% sedangkan kegiatan lainnya tingkat pencapaiannya berada dibawah rata-rata bahkan kegiatan dengan pencapaian terendah berada di divisi ini (66,67%). Pada divisi teknik hanya tiga dari sepuluh kegiatan yang tingkat pencapaiannya diatas rata-rata, dengan hanya satu kegiatan yang realisasinya memenuhi target, sementara kegiatan lainnya berada dibawah rata-rata tingkat pencapaian, dengan kisaran 77,2% - 86%. Pada divisi program merupakan divisi dengan kegiatan tugas terbanyak dengan jumlah 16 kegiatan namun tingkat pencapaian tertinggi hanya pada satu kegiatan dengan pencapaian 93,42% Sementara kegiatan lainnya tingkat pencapaiannya masih dibawah rata-rata.

**Tabel . 7 Tingkat Absensi Pegawai TVRI Lampung, Tahun 2015**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Hari Kerja</b>	<b>Jumlah Pegawai (Orang)</b>	<b>Total Hari Kerja</b>	<b>Jumlah Absensi (hari)</b>	<b>Presentase Tingkat Absensi</b>
Januari	21	111	2331	76	3,26
Febuari	19	111	2109	58	2,75
Maret	22	111	2442	62	2,538
April	21	111	2331	70	3,003
Mei	19	111	2109	54	2,56
Juni	21	111	2331	63	2,702
Juli	19	111	2109	98	4,646
Agustus	20	111	2220	52	2,342
September	21	111	2331	63	2,702
Oktober	21	111	2331	38	1,63
November	21	111	2331	91	3,903
Desember	21	111	2331	52	2,342
<b>Rata –rata</b>					<b>2,864</b>

Sumber : TVRI Lampung, tahun 2016

\*) Absensi meliputi sakit, izin, dan tanpa keterangan.

Menurut Umar (1999), perhitungan tingkat absensi dapat dihitung dengan rumus:

$$\text{Total Hari Kerja} = \text{Jam Kerja Per hari} \times \text{Jumlah Hari Kerja}$$

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Jumlah Absensi}}{\text{Total Hari Kerja}}$$

Tabel 7 menunjukkan bahwa tingkat absensi pegawai TVRI Lampung bervariasi, terdapat tingkat absensi tertinggi terdapat pada bulan July 2015 dengan jumlah absensi 98 hari sedangkan tingkat absensi terendah terdapat pada bulan Oktober 2015 dengan jumlah absensi 38 hari. Rata-rata tingkat absensi pegawai TVRI Bandar Lampung tahun 2015 adalah sebesar 2,864%. Angka ini masih lebih tinggi dari batas yang ditoleransi oleh perusahaan yaitu sebesar 1%, dalam hal ini penyebab ketidakhadiran pegawai karna sakit, ada keperluan, tanpa alasan yang jelas. Tingginya tingkat ketidakhadiran pegawai merupakan indikasi dari

pengaruh lingkungan kerja yang mengakibatkan turunnya kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul

***“Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai TVRI Lampung”***.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Karakteristik individu dalam perusahaan sangat beragam sehingga target yang diberikan kepada individu tersebut menjadi beragam pula, setiap individu mempunyai karakteristik masing-masing dalam menyelesaikan pekerjaannya, ada individu yang menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan ada individu yang tidak melakukan pekerjaannya dengan baik, karakter individu di dalam suatu perusahaan tidak selalu sama antara satu dengan yang lain begitu pula dengan pegawai yang ada di TVRI Lampung, karakteristik pegawainya berbeda-beda mulai dari usia, jenis kelamin, pendidikan, status pernikahan dan masa kerja. Hal ini harus diperhatikan oleh perusahaan, berdasarkan data pada Tabel 2 tingkat pendidikan pegawai TVRI Lampung masih sangat bervariasi, perusahaan harus menempatkan pekerjaan pegawai sesuai dengan tingkat pendidikan pegawai yang ada karena tingkat pendidikan pegawai mempengaruhi karakteristik individu pegawai.

Karakteristik individu mempengaruhi kemampuan mereka dalam melakukan pekerjaan mereka, maka dari itu perusahaan harus bisa memahami karakteristik individu pegawainya untuk dapat meningkatkan kemampuan kerjanya, selain karakteristik individu, faktor yang berpengaruh langsung dengan kinerja pegawai adalah lingkungan kerja dimana pegawai bekerja, karena dengan

lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat mempermudah pegawai dalam menjalankan pekerjaannya dan akan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih giat sehingga meningkatkan kinerja mereka, oleh sebab itu perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja dimana pegawai bekerja, untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja pegawai pada TVRI Lampung dapat dilihat pada Tabel 5 mengenai lingkungan kerja. Masih terdapat banyak kekurangan komponen lingkungan kerja yang dapat menghambat pegawai dalam melakukan pekerjaannya sehingga membuat motivasi bekerja turun. Pada Tabel 7 mengenai absensi pegawai TVRI Lampung, terlihat bahwa absensi pegawai masih tergolong tinggi dan di atas batas toleransi perusahaan, tingginya tingkat absensi pegawai merupakan indikasi dari pengaruh lingkungan kerja yang mengakibatkan turunnya produktivitas karyawan. Sesuai dengan uraian di atas, maka perumusan masalahnya adalah sebagai berikut.

1. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada TVRI Lampung?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada TVRI Lampung?
3. Apakah karakteristik dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada TVRI Lampung?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada TVRI Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada TVRI Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada TVRI Lampung.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi :

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan masukan dan gambaran bagi TVRI Lampung untuk dapat memberikan perhatian yang lebih baik terhadap karakteristik individu dan lingkungan kerja karyawan, karena kedua faktor tersebut mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman tentang pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan dapat mempraktekkan teori yang selama ini penulis dapatkan di bangku kuliah pada keadaan yang sebenarnya pada perusahaan.



### 3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk menambah pengetahuan dan sekaligus sebagai bahan perbandingan untuk penelitian yang serupa.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS**

### **2.1 Karakteristik Individu**

#### **2.1.1 Pengertian Karakteristik Individu**

Karakteristik individu masing-masing pegawai membentuk perilaku pegawai yang mempengaruhi memotivasi, menginisiasi, kinerja, dan aktualisasi karir pegawai, namun selain Karakteristik individu masing-masing pegawai hal-hal yang dapat mempengaruhi perilaku pegawai tidak hanya berasal dari dalam diri pegawai tetapi juga berasal dari lingkungan kerja Musriha (2013:21). (Siagian (2002:40) menyatakan bahwa, karakteristik biografikal (individu) dapat dilihat dari umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan dan masa kerja. Berdasarkan pengertian dari para ahli diatas maka karakteristik individu yang akan diteliti pada penelitian ini mencakup usia, jenis kelamin, keahlian, pendidikan, dan pengalaman kerja. Terdapat pula pendapat menurut Hurriyati (2005:79) karakteristik individu merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Robbins (2006:46) menjelaskan bahwa karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, ras, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi.

### 2.1.2 Indikator Karakteristik Individu

Ada beberapa faktor dari karakteristik individu menurut Robbins (2006:46), antara lain:

#### a. Usia

Kamus Umum Bahasa Indonesia (2002:232) menyatakan bahwa, usia (umur) adalah lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan atau diadakan). Robbins (2008:63) menyatakan bahwa, semakin tua usia pegawai, makin tinggi komitmennya terhadap organisasi, hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia. Keterbatasan tersebut dipihak lain dapat meningkatkan persepsi yang lebih positif mengenai atasan sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka terhadap organisasi

Nitisemito (2000:63) menyatakan bahwa, pegawai yang lebih muda cenderung mempunyai fisik yang kuat, sehingga diharapkan dapat bekerja keras dan pada umumnya mereka belum berkeluarga atau bila sudah berkeluarga anaknya relatif masih sedikit, tetapi pegawai yang lebih muda umumnya kurang berdisiplin, kurang bertanggungjawab dan sering berpindah pindah pekerjaan dibandingkan pegawai yang lebih tua. Siagian (2001:295) menyatakan telah diketahui terdapat korelasi antara kepuasan kerja dengan usia seorang karyawan. Artinya, semakin lanjut usia seorang karyawan maka tingkat kepuasan kerjanya pun bisa semakin tinggi. Berbagai alasan yang sering dikemukakan menjelaskan fenomena ini antara lain:

1. Bagi karyawan yang sudah lanjut usia akan sulit untuk memulai karir baru di tempat lain.
2. Sikap yang dewasa dan matang mengenai tujuan hidup, harapan, keinginan, dan cita-cita.
3. Gaya hidup yang sudah mapan.
4. Sumber penghasilan yang relatif terjamin.
5. Adanya ikatan batin dan tali persahabatan antara yang bersangkutan dengan rekan-rekannya dalam organisasi.

Menurut Robbins (2006:49) menyatakan usia pegawai yang lebih tua mempunyai tingkat kemangkiran tak terhindarkan lebih dibandingkan dengan pegawai yang lebih muda, mungkin karena kesehatan yang memburuk karena penuaan dan lebih lamanya waktu pemulihan yang di perlukan pekerja tua bila cedera.

#### b. Jenis Kelamin

Sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa, manusia dibedakan menurut jenis kelaminnya yaitu pria dan wanita. Robbins (2006:49) menyatakan bahwa, tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar. Namun studi-studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya daripada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses. Satu masalah yang tampaknya membedakan antarjenis kelamin, khususnya saat karyawan mempunyai anak-anak pra sekolah, ibu-ibu yang biasanya bekerja *full time* mungkin akan memilih bekerja

dengan paruh waktu, jadwal kerja yang lebih *fleksibel*, dan mengerjakan pekerjaan kantor dirumah agar bisa mengemban tanggung jawab terhadap keluarga.

c. Status Pernikahan

Status pernikahan dibedakan menjadi 2, yaitu menikah dan tidak menikah.

Menurut Undang-undang Perkawinan Tahun 1974:

Perkawinan adalah ikatan lahir batin antara seorang pria dan seorang wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga atau rumah tangga yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa.

Robbins (2006: 50) menjelaskan bahwa Perkawinan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting. Seseorang yang telah menikah merasa lebih mantap dengan pekerjaannya yang sekarang, hal ini dikarenakan bahwa mereka melihat sebagai jaminan untuk masa depannya. Karyawan yang menikah akan lebih sedikit absensinya, tingkat perputaran tenaga kerja yang rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka dari pada rekan kerjanya yang masih bujangan atau lajang. Besar kemungkinannya bahwa karyawan yang tekun dan puas terhadap pekerjaannya terdapat pada karyawan yang telah menikah. Selain itu, karyawan yang telah menikah memiliki tanggungan yang lebih besar dibandingkan karyawan yang belum menikah.

d. Jumlah Tanggungan

Jumlah tanggungan merupakan banyaknya orang atau anggota keluarga yang ditanggung oleh seorang karyawan. Semakin banyak jumlah tanggungan



seorang karyawan maka akan semakin besar tingkat ketergantungan terhadap perusahaan. Seorang yang memiliki tanggungan akan merasa bahwa pekerjaan mereka akan sangat berharga dan menjadi sangat penting, karena penghasilan yang diperoleh dari pekerjaan tersebut akan digunakan untuk menghidupi anggota keluarga yang menjadi tanggungan mereka. Hal ini mengakibatkan kemungkinan tingkat perputaran karyawan menjadi berkurang dan karyawan akan berusaha untuk mempertahankan atau meningkatkan produktivitas kerja mereka. Menurut kamus besar bahasa Indonesia (2002:26), pengalaman kerja didefinisikan sebagai suatu kegiatan atau proses yang pernah dialami oleh seseorang ketika mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan oleh seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan tugas yang di bebankan (Jahrie dan Hariono 1999:60).

e. Masa kerja

Robbins (2008:68) menyatakan bahwa semakin lama seseorang berada dalam suatu pekerjaan, lebih kecil kemungkinannya untuk mengundurkan diri. Kreitner dan Kinicki (2003:275) menyatakan bahwa, masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan, dan hasil (Kreitner dan Kinicki

2004:278). Penjabaran mengenai masing-masing yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

1. Waktu

Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

2. Frekuensi

Semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.

3. Jenis tugas

Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

4. Penerapan

Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

5. Hasil

Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik. Perusahaan akan cenderung memilih pelamar yang berpengalaman daripada yang tidak berpengalaman, mereka yang berpengalaman dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas yang nanti akan diberikan.

Kreitner dan Kinicki (2004:54) menyatakan bahwa cara yang dapat dilaksanakan untuk memperoleh pengalaman kerja adalah melalui pendidikan, pelaksanaan tugas, media informasi, penataran, pergaulan, dan pengamatan. Penjelasan dari cara memperoleh pengalaman kerja adalah sebagai berikut (Kreitner dan Kinicki 2004:56) :

a. Pendidikan

Berdasarkan pendidikan yang dilaksanakan oleh seseorang, maka orang tersebut dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak dari sebelumnya.

b. Pelaksanaan Tugas

Melalui pelaksanaan tugas sesuai dengan kemampuannya, maka seseorang akan semakin banyak memperoleh pengalaman kerja.

c. Media Informasi

Pemanfaatan berbagai media informasi, akan mendukung seseorang untuk memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

d. Penataran

Melalui kegiatan penataran dan sejenisnya, maka seseorang akan memperoleh pengalaman kerja banyak dari orang yang menyampaikan bahan penataran tersebut. Pergaulan melalui pergaulan dalam kehidupan sehari-hari, maka orang akan semakin banyak memperoleh pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai dengan kemampuannya. Pengamatan selama seseorang mengadakan pengamatan terhadap suatu kegiatan tertentu, maka orang tersebut akan dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik sesuai dengan taraf kemampuannya. Suatu perusahaan akan cenderung memilih tenaga kerja yang

berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman hal ini disebabkan mereka yang berpengalaman lebih berkualitas dalam melaksanakan pekerjaan sekaligus tanggung jawab yang diberikan perusahaan dapat dikerjakan sesuai dengan ketentuan atau permintaan perusahaan. Maka dari itu pengalaman kerja mempunyai manfaat bagi pihak perusahaan maupun karyawan. Manfaat pengalaman kerja adalah untuk kepercayaan, kewibawaan, pelaksanaan pekerjaan, dan memperoleh penghasilan. Berdasarkan manfaat masa kerja tersebut maka seseorang yang telah memiliki masa kerja lebih lama apabila dibandingkan dengan orang lain akan memberikan manfaat (Kreitner dan Kinicki 2004):

- a. Mendapat kepercayaan yang semakin baik dari orang lain dalam pelaksanaan tugasnya.
- b. Kewibawaan akan semakin meningkat sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sesuai dengan keinginannya.
- c. Pelaksanaan pekerjaan akan berjalan lancar karena orang tersebut telah memiliki sejumlah pengetahuan, keterampilan, dan sikap.
- d. Dengan adanya pengalaman kerja yang semakin baik, maka orang akan memperoleh penghasilan yang lebih. Karyawan yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan mempermudah pekerjaan yang akan dilakukannya, sehingga menimbulkan kinerja yang lebih baik dari pada yang belum mempunyai pengalaman, semakin lama pengalaman kerjanya semakin mudah pegawai menyelesaikan tugasnya dengan baik.

## **2.2 Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Robbins (2006:86), lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus.

Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Menurut Nitisemito (2000:183) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja menurut

Sedarmayanti (2009:2) adalah “keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

### **2.2.1 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2009:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik.

#### **a. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung

maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya :temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Nitisemito (2000:171-173) Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Sentoso (2001:19-21) yang mengutip pernyataan Prof. Myon Woo Lee sang pencetus teori W dalam Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan



kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

### **2.3 Pengertian Kinerja**

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*).

Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2007:9) bahwa istilah kinerja dari kata-kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Kinerja merupakan bentuk kegiatan yang dilakukan pegawai. Kinerja pegawai merupakan apa yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (Mathis dan Jackson, 2002:78). Sementara menurut Sedarmayanti (2009:50) bahwa: Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja. Kinerja merupakan hasil kerja yang bisa dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi (Musriha, 2013:22)

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat di atas, dapat dilihat bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut

disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

### **2.3.1 Tujuan Kinerja Pegawai**

Tujuan kinerja pegawai menurut Rivai (2009:549) :

1. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas.
2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
3. Memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

Menurut Gibson (1995:375) kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain :

1. Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga, dst), dan demografis (umur, asal usul, dll).
2. Faktor organisasi, adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan diskripsi pekerjaan (*job description*).
3. Faktor psikologis, ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi.

Dalam suatu organisasi pegawai dituntut untuk mampu menunjukkan kinerja yang produktif, untuk itu pegawai harus memiliki ciri individu yang produktif.

### 2.3.2 Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja pegawai, lebih lanjut Mitchel dalam buku Sedarmayanti (2009:51) yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja (*Quality of work*)
2. Ketetapan Waktu (*Pomptnees*)
3. Inisiatif (*Initiative*)
4. Kemampuan (*Capability*)
5. Komunikasi (*Communication*)

Menurut Sedarmayanti (2009:51) indikator kinerja pegawai di atas akan dibahas di bawah untuk lebih mempermudah dalam memahami kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja (*Quality of work*)

adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

2. Ketetapan Waktu (*Promptness*)

yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.

3. Inisiatif (*Initiative*)

yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.

4. Kemampuan (*Capability*)

yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.

5. Komunikasi (*Communication*)

merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan. Pendapat tersebut mengatakan bahwa untuk mendapatkan kinerja pegawai yang optimal yang menjadi tujuan organisasi harus memperhatikan aspek-aspek kualitas pekerjaan, ketetapan waktu, inisiatif, kemampuan serta komunikasi.

**Tabel. 8 Penelitian Terdahulu**

<b>Nama Peneliti</b>	<b>Judul</b>	<b>Hasil</b>
Putera (2012)	Karakteristik individu terhadap produktifitas karyawan bagian redaksi surat kabar harian umum lampung post	Hasil uji hipotesis menunjukkan masing-masing variabel karakteristik individu karyawan (X) memiliki nilai t hitung lebih besar > nilai t tabel yaitu usia (5,998) > t tabel (2,007) , jenis kelamin (3,963) > t tabel (2,007), status pernikahan (2,319) > t tabel (2,007) , jumlah tanggungan (2,655) > t tabel (2,007), pengalaman kerja (6,275) > t tabel (2,007) maka $H_0$ di tolak dan $H_a$ diterima.
Suit (2011)	Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas tenaga kerja dan sosial kota Metro	Hasil ini menunjukkan Lingkungan kerja (X) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) dengan $\beta$ (0,879) dan nilai signifikan 0.000. sedangkan nilai t hitung sebesar (11,081) lebih besar dari t tabel yaitu (2,028). Hasil tersebut mengartikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dinas tenaga kerja dan sosial kota Metro.
Peoni (2014)	Karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada pt. taspen (persero) cabang manado)	Hasil penelitian ini untuk menjawab hipotesis; terdapat hubungan yang signifikan, Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan menggunakan uji t didapatkan bahwa nilai thitung $\geq 4,221 + 0,592$ dari nilai t tabel = 1.611 dengan tingkat signifikan lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ . Nilai R sebesar 0,743 dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel

#### 2.4 Kerangka pemikiran

Hurriyati (2005:79) memberikan pengertian tentang karakteristik individu sebagai berikut : “Karakteristik individu merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Robbins (2006:46) menyatakan bahwa faktor-

faktor yang mudah didefinisikan dan tersedia dalam berkas personalia seorang pegawai menampilkan beberapa karakteristik individu, diantaranya ialah:

1. Usia
2. Jenis kelamin
3. Status perkawinan
4. Jumlah tanggungan
5. Masa jabatan

Menurut Sedarmayati (2009:2) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut :

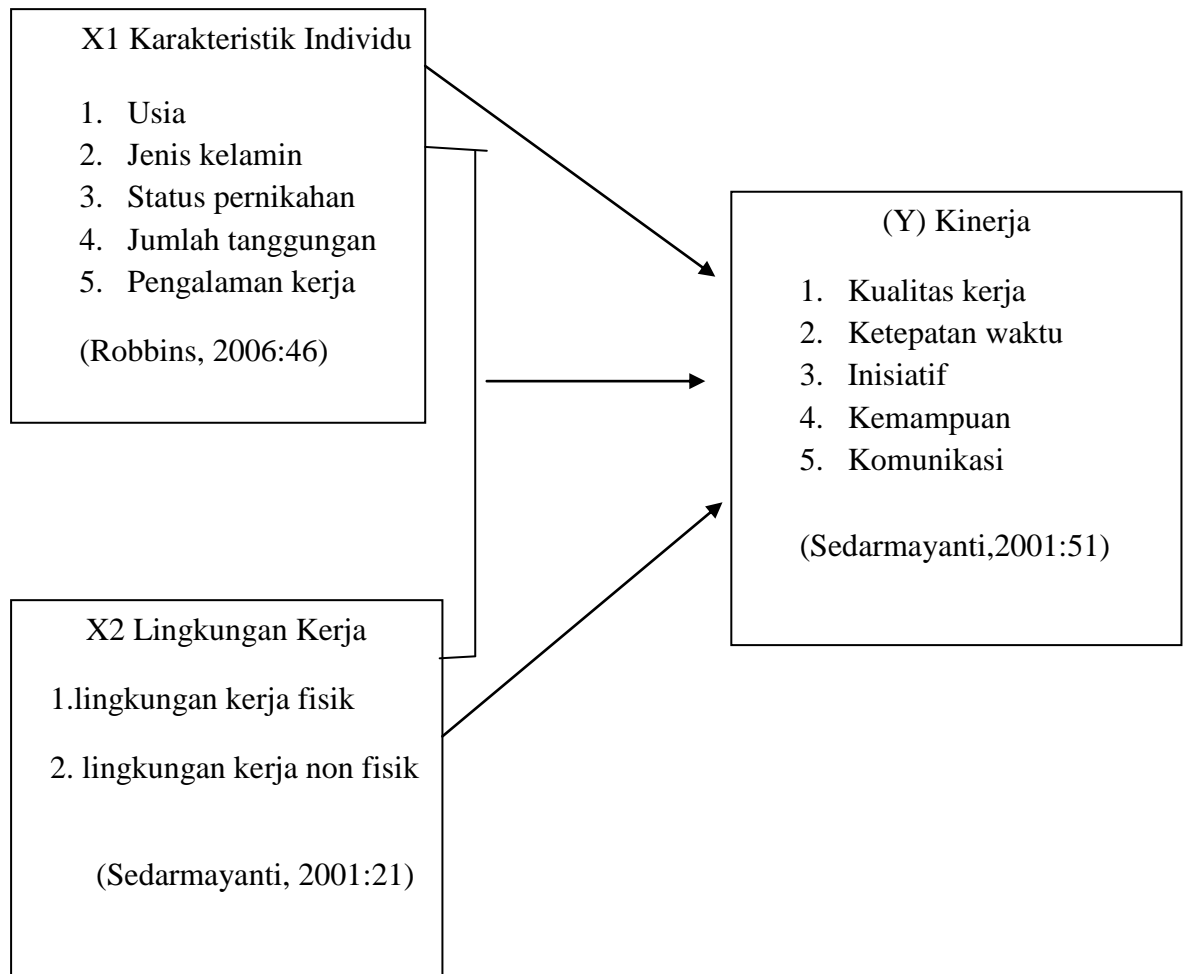
“Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni :

- (a) Lingkungan kerja fisik,
- (b) Lingkungan kerja non fisik.

Sedarmayanti (2009:50) mengemukakan, *performance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja unjuk, kerja penampilan kerja. Sedarmayanti (2001:51) yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu Kualitas Kerja (*Quality of work*), Ketetapan Waktu (*Pomptnees*), Inisiatif (*Initiative*), Kemampuan (*Capability*).

Adapun kerangka pemikiran dapat dilihat pada Gambar 1



**Gambar 1 Bagan Kerangka Pemikiran**

## 2.5 Hipotesis

Pengertian hipotesis menurut Sugiyono (2004:96) adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai TVRI Lampung.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai TVRI Lampung.
3. Karakteristik individu dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai TVRI Lampung.



### **III. METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada pegawai TVRI Lampung dengan jumlah pegawai sebanyak 111 orang. Perusahaan ini bergerak dibidang Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia, yang beralamatkan Di Jl. Way Huwi, Sukarame Bandar Lampung.

#### **3.2 Jenis Penelitian**

Menurut Oei (2010:2), ada 3 jenis riset atau penelitian yaitu penelitian eksploratori, penelitian deskriptif, dan penelitian kausal. Sehingga jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti tergantung pada informasi yang akan dicari dalam riset SDM. Adapun jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah :

##### **1. Penelitian eksploratori**

Penelitian eksploratori merupakan desain penelitian yang tujuan utamanya pandangan mendalam dan menyeluruh tentang masalah manajemen SDM yang sebenarnya, atau peneliti hanya sekedar untuk mengetahui permasalahan awal atau ada tidaknya masalah yang ada di dalam SDM.

## 2. Penelitian deskriptif

Penelitian deskriptif merupakan desain penelitian yang tujuan utamanya menggambarkan sesuatu, jenis penelitian ini biasanya lanjutan dari penelitian eksploratori.

## 3. Penelitian kausal

Penelitian kausal merupakan desain penelitian yang tujuan utamanya membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti. Variabel yang mempengaruhi disebut variabel independen, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel dependen.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penelitian ini termasuk kedalam penelitian kausal yang membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi.

### **3.3 Identifikasi Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:60).

Pada riset sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Oei (2010:16), penelitian ini termasuk kategori penelitian kausal, yaitu merupakan desain penelitian yang bertujuan utama untuk membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan

mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel–variabel yang diteliti. Variabel yang mempengaruhi ini disebut independen, sedangkan variabel yang dipengaruhi oleh perubahan variabel independen disebut variabel dependen. Variabel yang digunakan dalam penelitian dapat diklasifikasikan menjadi dua variabel, yaitu :

1. Variabel independen (bebas), yaitu variabel yang menjelaskan dan mempengaruhi variabel lain, dalam penelitian ini variabel independen adalah karakteristik individu (X1) dan lingkungan kerja (X2).
2. Variabel dependen (terikat), yaitu variabel yang dijelaskan dan dipengaruhi oleh variabel independen, dalam penelitian ini variabel dependen adalah kinerja (Y).

### **3.4 Sumber Data**

Jika dilihat dari sumber data dikelompokkan menjadi dua yaitu data sekunder dan data primer.

#### **3.4.1 Data Sekunder**

Data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui studi kepustakaan atau hasil dari pengumpulan data atau informasi dari literatur dan referensi yang terkait dengan topik penelitian (Oei, 2010). Data sekunder terbagi menjadi dua atas dasar sumber penyediaannya, yaitu :

- a. Data internal, bersifat intern data yang diperoleh dari objek penelitian. Misalnya data yang didapat dari arsip bagian manajemen pegawai TVRI Lampung.

- b. Data eksternal, yaitu data yang telah tersedia karena dikumpulkan pihak lain yang tersedia diluar objek penelitian. Misalnya data yang diperoleh dari penelitian terdahulu, literature, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan penelitian ini.

### **3.4.2 Data Primer**

Data primer, yaitu data hasil yang dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dan khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian. Peneliti dapat mengumpulkan secara teliti informasi yang diinginkan (Oei, 2010:32). Sumber data primer diperoleh dengan cara membagikan kuesioner kepada objek penelitian dan diisi langsung oleh responden. Menurut Sekaran (2006:60) data primer adalah informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel penelitian yang diteliti. Berdasarkan sifatnya, data primer dibagi menjadi dua macam, yaitu :

- a. Data kualitatif

Bersifat tidak terstruktur sehingga variasi data dari sumbernya berbeda mungkin sangat beragam, hal ini disebabkan karena para karyawan yang terlibat dalam penelitian diberi kebebasan untuk mengutarakan pendapat. Data ini diperoleh langsung dari TVRI Lampung Jl. Way Huwi Sukarame Bandar Lampung, seperti jumlah pegawai, golongan, usia, massa kerja, lingkungan kerja, tingkat pendidikan, absensi, hasil kuesioner, dan informasi –informasi lainnya yang menunjang penelitian ini.

b. Data kuantitatif

Bersifat terstruktur sehingga mudah dibaca peneliti. Data kuantitatif yaitu data yang dapat dihitung berupa angka-angka yang diperoleh langsung dari TVRI Lampung Jl. Way Huwi Sukarame Bandar Lampung , seperti jumlah karyawan, absensi karyawan, dan data-data lainnya yang menunjang penelitian ini.

### 3.5 Populasi dan Sampel

Menurut sekaran (2006:121) populasi sebagian wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan sampel merupakan sub kelompok atau sebagian dari populasi, sehingga peneliti akan mampu menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terhadap populasi penelitian. Somantri dan muhidin (2006:82-84) sampel diambil secara spontanitas, artinya siapa saja yang secara tidak sengaja bertemu dengan peneliti dan sesuai dengan karakteristiknya, maka orang tersebut dapat dijadikan sampel. Teknik sampling *convenience* adalah teknik penarikan sampel yang dilakukan karena alasan kemudahan atau kepraktisan menurut peneliti itu sendiri. Dasar pertimbangannya adalah dapat dikumpulkan data dengan cepat dan murah, serta menyediakan buktibukti yang cukup melimpah. .  
Sebagian pegawai TVRI Lampung bekerja didalam kantor dan sebagian lainnya bekerja diluar kantor sehingga peneliti akan sulit mengumpulkan semua pegawai sebagai responden, oleh karna itu teknik *convenience sampling* digunakan oleh peneliti agar mempermudah dalam menentukan jumlah responden.

Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai kantor TVRI Lampung yang memiliki pegawai dengan jumlah 111 orang, dengan menggunakan teknik *convenience sampling* maka jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 86 orang.

Sampel dalam penelitian ini sebanyak 86 pegawai TVRI Lampung. Perhitungan penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan metode Slovin (sanusi, 2011) sebagai berikut :

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

$$n = \frac{111}{1 + 111(0,05)^2}$$

n = ukuran sampel

N= ukuran populasi

e = kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan sampel yang dapat ditolerir

Berdasarkan perhitungan rumus diatas dengan (e) atau tingkat kelonggaran ketidakadilan sebesar 5% maka ukuran sampel minimal yang diteliti adalah berjumlah 86 pegawai dari seluruh populasi yang ada. Guna mengetahui pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja, sedangkan untuk mempersempit wilayah populasi agar teknis penelitian menjadi lancar dan efisien, maka digunakan rumus *sampling fraction cluster* dalam umar (2000) sebagai berikut:

$$f_i = \frac{N_i}{N}$$

Kemudian didapatkan ukuran sampel per cluster sebagai berikut :

$$n_i = f_i \times n$$

Keterangan

$f_i$  = Sampling fraction cluster

$N_i$  = Banyaknya individu yang ada dalam cluster

$n$  = Banyaknya anggota yang dimasukan sampel

$n_i$  = Banyaknya anggota yang dimasukan menjadi sub sampel

**Tabel 9. Distribusi sampel**

Sub Bagian Bidang	Ukuran Sampel
Kepala Stasiun	1
Seksi Program dan Pengembangan Usaha	$f_i = \frac{15}{111} = 0,13$ $n_i = 0,13 \times 86 = 12$
Seksi Berita	$f_i = \frac{19}{111} = 0,17$ $n_i = 0,17 \times 86 = 15$
Seksi Teknik	$f_i = \frac{23}{111} = 0,21$ $n_i = 0,21 \times 86 = 18$
Seksi Teknik (Satuan Transmisi)	$f_i = \frac{25}{111} = 0,22$ $n_i = 0,22 \times 86 = 19$
Sub Bagian Keuangan	$f_i = \frac{8}{111} = 0,07$ $n_i = 0,07 \times 86 = 6$
Sub Bagian Umum	$f_i = \frac{20}{111} = 0,18$ $n_i = 0,18 \times 86 = 15$

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *convenience sampling* atau sampel yang dipilih dengan pertimbangan efektif dan efisien waktu.

### **3.6 Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data menurut Nazir (2009:175) adalah prosedur sistematis yang standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Selalu ada hubungan antara metode pengumpulan data dengan masalah penelitian yang ingin dipecahkan. Terdapat beberapa metode dalam pengumpulan data penelitian, berikut ini terdapat cara yang peneliti lakukan untuk mengumpulkan berbagai informasi yang diperlukan peneliti, di antaranya adalah :

#### **3.6.1 Penelitian Lapangan**

Penelitian lapangan dilakukan untuk memperoleh data dan informasi. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

1. Observasi

Observasi yang dilakukan dengan melihat kondisi lingkungan kerja TVRI Lampung Jl. Way Huwi Sukarame Bandar Lampung

2. Wawancara dan dokumentasi

Wawancara dilakukan kepada Kepala Bagian Sumber Daya Manusia guna mengumpulkan data –data tentang jumlah karyawan, tingkat absensi, dan data-data yang diperlukan lainnya.



### 3. Kuesioner

Kuesioner merupakan instrumen untuk pengumpulan data, dimana partisipan atau responden mengisi pertanyaan-pertanyaan yang diberikan peneliti. Peneliti dapat menggunakan kuesioner untuk memperoleh data yang terkait dengan pemikiran, perasaan, sikap, kepercayaan, nilai, persepsi, dan perilaku dari responden, dengan kata lain, para peneliti dapat menggunakan pengukuran bermacam-macam karakteristik dengan menggunakan kuesioner (Cristensen dalam Sugiyono, 2013). Pengukuran kuesioner pada penelitian ini menggunakan Skala Likert, yang mana skor yang diberikan pada setiap jawaban responden adalah:

- Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- Jawaban Setuju (S) diberi skor 4
- Jawaban Ragu –Ragu (R) diberi skor 3
- Jawaban Tidak Setuju (ST) diberi skor 2
- Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

#### **3.6.2 Penelitian Kepustakaan**

Dalam kegiatan penelitian ini bahan –bahan yang digunakan adalah yang berkaitan dengan penelitian yang berasal dari jurnal –jurnal ilmiah, literatur, penelitian terdahulu, buku bacaan dan publikasi lainnya yang layak dijadikan sumber penelitian yang berhubungan dengan penulisan ini.

### 3.7 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau kontrak dengan cara memberikan arti, atau memspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut (Nazir, 2005:126). Berikut definisi operasional dan pengukuran variabel yang disajikan dalam bentuk tabel :

**Tabel 10. Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel Penelitian Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai TVRI Lampung**

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1	Variabel bebas: Karakteristik Individu (X1)	Faktor-faktor yang mudah didefinisikan dan tersedia dalam berkas personalia seorang pegawai , karakteristik individu meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan dan masa kerja dalam organisasi. (Robbins , 2006:46)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Usia</li> <li>• Jenis kelamin</li> <li>• Status perkawinan</li> <li>• Banyaknya tanggungan</li> <li>• Pengalaman kerja</li> </ul>	Likert atau interval. Skala ini mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pertanyaan ang mengukur suatu objek  (Oei, 2010: 87).
2	Variabel bebas: Lingkungan kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2001:1)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan kerja fisik</li> <li>2. Lingkungan kerja non fisik</li> </ol>	Likert atau interval. Skala ini mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pertanyaan ang mengukur suatu objek  (Oei, 2010: 87).
3	Variabel terikat: kinerja pegawai	Performance diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk, kerja/penampilan kerja (Sedarmayanti, 2001:51)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas Kerja (<i>Quality of work</i>)</li> <li>2. Ketetapan Waktu (<i>Pomptnees</i>)</li> <li>3. Inisiatif (<i>Initiative</i>)</li> <li>4. Kemampuan (<i>Capability</i>)</li> <li>5. Komunikasi (<i>Komunikasi</i>)</li> </ol>	Likert atau interval. Skala ini mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pertanyaan ang mengukur suatu objek (Oei, 2010: 87).

### 3.8 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian adalah uji pendahuluan yang berguna untuk mengetahui validitas dan reliabilitas data yang diperoleh dan tiap item kuesioner yang diisi responden dengan tujuan data tersebut dapat digunakan sebagai alat pembuktian hipotesis.

#### 3.8.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2013: 90), uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan validitas yang digunakan dalam jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Teknik uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis faktor dengan bantuan *software* SPSS versi 16. Untuk mengukur tingkat interkorelasi antar variabel dan dapat atau tidaknya dilakukan analisis faktor menggunakan *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Bila nilai KMO MSA lebih besar dari 0,5 maka proses analisis dapat dilanjutkan. Validitas suatu butir kuesioner dapat diketahui jika nilai faktor loading  $\geq 0,5$ . Bila terdapat nilai faktor loading yang kurang dari 0,5 dan *cross loading* item pertanyaan tersebut harus dikeluarkan dan begitu seterusnya sampai tidak ada lagi nilai MSA yang  $< 0,5$ .

### 3.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen adalah kejituan atau ketepatan instrumen pengukur. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi dan ketepatan pengukuran, apabila pengukuran dilakukan pada objek yang sama berulang kali dengan instrumen yang sama. Menurut Arikunto (2006:178), reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu istrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Pengukuran tingkat ketepatan alat ukur untuk menilai reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS *for windows 17.0* dan uji reliabilitas yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Menurut Arikunto (2006:196), rumus *Alpha Cronbach* adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{a^2} \right] \right]$$

Keterangan :

$r_{11}$	= Reliabilitas instrumen
$k$	= Banyak butir pertanyaan
$\sigma t^2$	= Varians total
$\sum \sigma b^2$	= Jumlah varians butir

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Jika nilai *Cronbach's Alfa* secara keseluruhan  $>$  *Cronbach alpa If item deleted*, maka dinyatakan reliabel.
2. Jika nilai *Cronbach's Alfa* secara keseluruhan  $<$  *Cronbach alpa If item deleted*, maka dinyatakan tidak reliabel.

Setelah hasil uji validitas dan reliabilitas variabel karakteristik individu (X1), variabel lingkungan kerja (X2), dan kinerja (Y) semua item yang tidak valid dan tidak reliabel dikeluarkan sehingga hanya item pernyataan yang valid dan reliabel yang diolah.

### **3.9 Analisis Data**

Analisis data untuk mengetahui dugaan pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, digunakan analisis data kualitatif dan analisis data kuantitatif

#### **3.9.1 Deskripsi Hasil Survei**

Deskripsi hasil survei merupakan analisis yang dilakukan berdasarkan hasil survei yang digunakan untuk menjelaskan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku secara umum.

### 3.9.2 Analisis Data Kuantitatif

Analisis data kuantitatif merupakan perhitungan matematis menggunakan rumus tertentu yang digunakan untuk mengetahui hasil yang diteliti, pada penelitian ini menggunakan uji instrumen penelitian yaitu uji validitas dan realibilitas, serta menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja TVRI Lampung, maka akan dibuktikan dengan menggunakan alat analisis regresi yang dibantu program *SPSS for windows 17.0* dengan menggunakan rumus linier berganda.

### 3.10 Metode Analisis Data

Metode yang peneliti gunakan yaitu metode analisis regresi linier berganda. Jika parameter dari suatu hubungan fungsional antara satu variabel dependen dengan lebih dari satu variabel ingin diestimasi, maka analisis regresi yang digunakan berkenaan dengan analisis regresi berganda (Nazir, 2009). Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengukur pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Persamaan regresi linier berganda yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + e$$

$$Y = \beta_0 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

$Y$  = Kinerja pegawai

$X_1$  = Karakteristik individu

$X_2$  = Lingkungan kerja

= konstanta

$\beta_1$  = koefisien  $X_1$

$\beta_2$  = koefisien  $X_2$

$E_t$  = *Error term*

### 3.11 Pengujian Hipotesis

Fungsi hipotesis adalah untuk memberi suatu pernyataan berupa dugaan tentang hubungan tentatif antara fenomena–fenomena dalam penelitian. Secara umum hipotesis dapat diuji dengan dua cara, yaitu mencocokkan dengan fakta atau dengan mempelajari konsistensi logis (Nazir, 2009). Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan pengujian secara parsial (uji t) dan pengujian secara simultan menggunakan (uji F).

#### 3.11. 1 Uji t (parsial)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dikatakan berpengaruh signifikan apabila  $\text{sig} < (0,05)$ , menggunakan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{b}{ab}$$

Keterangan :

$b$  = Koefisien regresi variabel independen

$ab$  = Standar deviasi koefisien regresi variabel independen

Hasil uji t dapat dilihat pada *Output Coefficient* dari hasil analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS for windows 17.0 .

### 3.11.2 Uji F (Simultan)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh signifikansi antara variabel independen dan variabel dependen secara simultan, dikatakan berpengaruh signifikan apabila nilai sig < (0,05). Menggunakan rumus :

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan :

$R^2$  = koefisien determinan

$n$  = jumlah data

$k$  = jumlah variabel independen



Hasil uji F dapat dilihat pada Output *ANOVA* dari hasil analisis regresi linier berganda menggunakan *SPSS for windows 17.0* . Dengan kriteria pengujian dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung} < F_{tabel}$  :

- a.  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  didukung,  $H_a$  tidak didukung = tidak ada pengaruh signifikan.
- b.  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  tidak didukung,  $H_a$  didukung = ada pengaruh signifikan.

(Sanusi, 2011:136)

## V. SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada pegawai TVRI Lampung, bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu:

1. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai TVRI Lampung. Hal ini dibuktikan dari tingkat signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$  dan t-hitung  $(3,809) > t\text{-tabel } (1,988)$ . **Hipotesis Didukung**
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai TVRI Lampung. Hal ini dibuktikan dari tingkat signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$  dan t-hitung  $(7,669) > t\text{-tabel } (1,988)$ . **Hipotesis Didukung**
3. Karakteristik individu dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai TVRI Lampung. Hal ini dibuktikan dari tingkat signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$  dan F-hitung  $(47,632) > F\text{-tabel } (3,11)$ . **Hipotesis Didukung**

## 5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah:

1. Saran bagi pegawai stasiun TVRI Lampung terkait karakteristik individu, Sebaiknya pegawai meningkatkan kepatuhan terhadap wewenang yang telah ditentukan oleh perusahaan sehingga terlaksananya proses kerja yang efektif dan efisien.
2. Saran bagi pegawai stasiun TVRI Lampung terkait lingkungan kerja untuk lebih meningkatkan fasilitas pada penerangan di ruangan kerja sehingga kesalahan dalam pekerjaan dapat diminimalisir dan membuat pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat.
3. Saran bagi pegawai stasiun TVRI Lampung terkait dengan kinerja sebaiknya pegawai menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan secara bertahap sebelum *deadline* agar pekerjaan dapat terselesaikan tepat pada waktunya.

## 5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Responden pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *convenience sampling*, sebaiknya peneliti menggunakan *random sampling*.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan metode kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan responden tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.

3. Bagi peneliti selanjutnya penulis menyarankan hendaknya perlu menambah ukuran sampel dan memperluas wilayah penelitian sehingga tingkat generalisasi lebih tinggi.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung..
- Alwi, Hasan dkk. 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka. Jakarta.
- Anwar Sanusi, 2011, *Metode Penelitian Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Gibson, et al. 1995. *Organisasi dan Manajemen*. Erlangga. Jakarta.
- Hurriyati, Ratih. 2005. *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen*. ALFABETA. Bandung.
- Jahrie dan Hariono.1999. *Human Resource Management*. Cetakan Pertama. Jakarta. Asosiasi Institut Manajemen Indonesia.
- Kreitner, R. and Kinicki, A. 2004. *Organizational Behavior*. McGraw Hill. New York..
- Malayu, S.P. Hasibuan 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Nazir, Moh. 2009. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Bogor .
- Nitisemito, Alek. S. 2000. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Oei , Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Pioni, Harianus. 2014. *Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan* (Studi Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado). Universitas Ratulangi Manado.
- Putera , I Wayan Sanjaya. 2012. *Meneliti Karakteristik Individu Terhadap Produktifitas Karyawan Bagian Redaksi Surat Kabar Harian Umum Lampung Post*. Universitas Lampung.
- Putri, Novita Yuli. 2014. *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pembelajaran Organisasi Terhadap Ketertikatan Kerja Pada Karyawan PT. Kaltim Nusa Etika Bontang*. Universitas Mulawarman.

- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2009 (A). *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Penerbit Mandar Maju. Bandung
- Sedarmayanti. 2009 (B). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Penerbit Mandar Maju. Bandung
- Sentono, Suryadi Perwiro. 2001. *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methods For Business*, Edisi 4. Buku 2. Salemba Empat. Jakarta.
- Sentono, Suryadi Perwiro. 2001. *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Asdi Mahasatya. Jakarta.
- Sugiyono 2013. *Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kuantitatif Dan R&D)*. Alfabeta. Bandung.
- Suit, Wihidiatama Ario. 2011. *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kota Metro*. Universitas Lampung.
- Terry, George R. 2006. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Umar, Husein, 2002, *Metode Riset Bisnis*, PT.Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Undang-undang Tentang Perkawinan, UU No. 1 Tahun 1974.