

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT PLN (PERSERO)
DISTRIBUSI LAMPUNG AREA TANJUNG KARANG**

(Skripsi)

Oleh

Toni Munandar



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDARLAMPUNG
2017**

ABSTRAK

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT PLN (PERSERO) DISTRIBUSI LAMPUNG AREA TANJUNG KARANG

Oleh

Toni Munandar

PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang merupakan sebuah BUMN yang mengurus aspek kelistrikan di beberapa kabupaten/kota di provinsi Lampung berdasarkan Keputusan Direksi PT PLN (Persero) Nomor 532.K/010/DIR/2012 tentang pembentukan PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang. Perusahaan tersebut memiliki 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 di PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang terdapat pada tingkat absensi yang masih diatas batas toleransi perusahaan serta lingkungan kerja pada perusahaan tersebut masih terdapat banyak kekurangan komponen lingkungan kerja seperti suhu ruangan kantor yang masih kurang nyaman serta halaman parkir untuk sepeda motor masih kurang luas. Permasalahan tersebut dapat menghambat aktivitas pegawai sehingga menurunkan kinerja pegawai tersebut.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja. 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 PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non probability sampling*

dengan jenis *convenience sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi berganda.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis bahwa karakteristik individu berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, serta karakteristik individu dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang. Perusahaan sebaiknya memperluas ruang kerja pegawai serta memberikan batas waktu yang lebih sedikit kepada pegawai agar pegawai tersebut lebih tertantang dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan lebih efektif dan efisien.

Kata kunci : Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Kinerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF INDIVIDUAL CHARACTERISTICS AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEES PERFORMANCE IN PT PLN (PERSERO) LAMPUNG DISTRIBUTION TANJUNG KARANG AREA

By

Toni Munandar

PT PLN (Persero) Lampung Distribution Tanjung Karang Area is a state-owned enterprise that takes care of electrical aspects in several districts/cities in Lampung province based on the Decision of the Board of Directors of PT PLN (Persero) Number 532.K / 010 / DIR / 2012 about PT PLN (Persero) Lampung Distribution Tanjung Karang Area. The company has criteria in choosing employees with the aim to produce employees in accordance with the needs of the company and the maximum performance, different personalities to make employees have their own characteristics so as to form an individual characteristic. Employees are expected to improve performance by adjusting to the environment in which they work.

The problem of research in PT PLN (Persero) Lampung Distribution Tanjung Karang Area is at the level of absenteeism that is still above the tolerance of the company and the work environment in the company there are still many shortcomings of work environment components such as the less comfortable office space and parking space for motorcycle is still less extensive. These problems can hamper the employee's activities thus degrading the employee's performance.

The purpose of this study to determine the effect of individual characteristics and work environment on performance. The hypothesis formulated that the individual characteristics have a positive effect on the performance, the work environment has a positive effect on the performance, individual characteristics and work environment together positively affect the employee performance of PT PLN (Persero) Lampung Distribution Tanjung Karang Area. This research uses a

quantitative method. Sampling technique using nonprobability sampling with the type of convenience sampling. Methods of data collection using questionnaires and analyzed using multiple regression.

The results of this study support the hypothesis that the individual characteristics have a significant positive effect on the performance, the work environment has a significant positive effect on the performance, and the individual characteristics and work environment together have a significant positive effect on the performance of PT PLN (Persero) Lampung Distribution Tanjung Karang Area. The companies should expand employees workspace and provide a shorter time limit to employees so that employees are more challenged in completing the work, so the work can be completed more effectively and efficiently.

Keywords: Individual Characteristics, Work Environment, Performance

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT PLN (PERSERO)
DISTRIBUSI LAMPUNG AREA TANJUNG KARANG**

Oleh
Toni Munandar

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
2017**

Judul Skripsi

: **PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PT PLN (PERSERO)
DISTRIBUSI LAMPUNG AREA TANJUNG
KARANG**

Nama Mahasiswa

: **Toni Munandar**

Nomor Pokok Mahasiswa

: 1311011159

Program Studi

: Manajemen

Fakultas

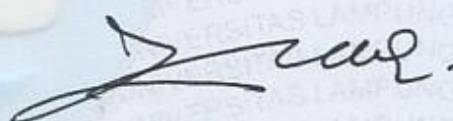
: Ekonomi dan Bisnis

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

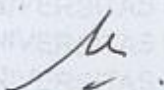


Yuningsih, S.E., M.M.
NIP 19610326 198603 2 001



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

2. Ketua Jurusan Manajemen

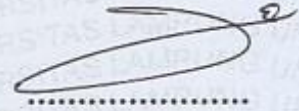


Dr. Rr. Erlina, S.E., M.Si.
NIP 19620822 198703 2 002

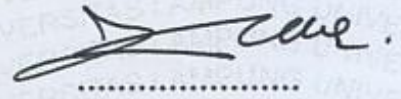
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

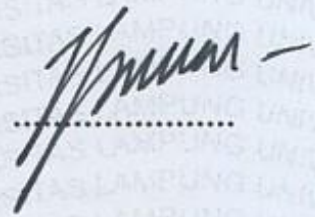
Ketua : **Yuningsih, S.E., M.M.**



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



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

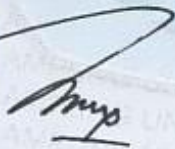


2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Prof. Dr. Hl. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.

NIP 19610904 198703 1 011



Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **24 Juli 2017**

PERNYATAAN SKRIPSI MAHASISWA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Toni Munandar

Nomor Pokok Mahasiswa : 1311011159

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi : “Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang”

Dengan ini menyatakan bahwa penelitian ini adalah hasil pekerjaan saya sendiri, dan dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan dan pendapat atau pemikiran dari peneliti lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan peneliti aslinya.

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

Bandar Lampung, 24 Juli 2017

buat pernyataan



Toni Munandar
NPM: 1311011159

RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di Desa Margoyoso, Kecamatan Sumberejo, Kabupaten Tanggamus, Provinsi Lampung pada tanggal 24 April 1995. Peneliti merupakan anak ketiga dari tiga bersaudara pasangan dari Bapak Tumijan dan Ibu Suwarti.

Peneliti menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar (SD) Negeri 1 Margoyoso pada tahun 2007, Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 Sumberejo pada tahun 2010 dan Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Sumberejo pada tahun 2013.

Pada tahun 2013 peneliti terdaftar sebagai mahasiswa di Universitas Lampung pada Jurusan Manajemen melalui jalur SBMPTN dan mengambil konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Penulis melaksanakan kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Sidomulyo, Kecamatan Sumberejo, Kabupaten Tanggamus pada tahun 2016.

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahrabbi' alamin

Terima kasih atas sepercik keberhasilan yang Engkau hadiahkan padaku ya Rabb

Ku persembahkan karya kecil ini...

Untuk Kedua Orang Tuaku, Bapak Tumijan dan Ibu Suwarti

Bapak dan Ibu yang selalu memberikan dukungan moril maupun materil serta do'a yang tiada henti untuk kesuksesanku, karena tiada kata seindah lantunan do'a dan tiada do'a yang paling khusyuk selain do'a yang terucap dari kedua orang tua. Terima kasih atas segala do'a, dukungan dan pengorbanan yang telah engkau berikan. Terimalah persembahan bakti dan cintaku untuk bapak dan ibu tercinta.

Almamater

Manajemen-Universitas Lampung

Negara Kesatuan Republik Indonesia

Tercinta

MOTTO

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

(Q.S. Asy-Syarah)

“Dua hari yang terpenting dalam hidup adalah hari dimana anda dilahirkan dan hari dimana anda menemukan alasan dari hal tersebut”

(Mark Twain)

“Hasil akhir adalah garis tangan,
memberikan yang terbaik adalah komitmen”

(Toni Munandar)

SANWACANA

Alhamdulillahirobbil'alamin, puji syukur selalu peneliti ucapkan atas kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat, ridho dan hidayah-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "**Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang**".

Pada kesempatan ini perkenankanlah peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam proses penyusunan skripsi.

Peneliti ingin mengucapkan terima kasih terutama kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Ibu Dr. Hj. R.R. Erlina, S.E., M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Ibu Dr. Dorothy Rouly Pandjaitan, S.E., M.Si., selaku pembimbing akademik yang telah membimbing peneliti selama masa perkuliahan.
4. Ibu Yuningsih, S.E.,M.M., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, dan sebagai Pembimbing Utama

yang telah memberikan pengarahan, saran, pembelajaran dan senantiasa membimbing peneliti dalam proses menyelesaikan skripsi ini.

5. Ibu Zainnur M. Rusdi, S.E.,M.Sc., selaku Pembimbing pendamping yang telah membimbing, memberikan saran, meluangkan waktu dan memberikan sumbangan pemikiran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Bapak Habibullah Jimad, S.E.,M.Si., selaku Penguji Utama yang telah bersedia menguji, memberikan saran, kritik serta nasehat, juga ilmu yang telah diberikan.
7. Bapak/Ibu Dosen beserta staf karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
8. Terkhusus untuk Bapak dan Ibuku, terima kasih atas kasih sayang, motivasi, dukungan dan do'a yang diberikan hingga akhirnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Kakakku Eko Setiono, S.E., M.M., Reni Septianingsih dan Evi Aprianti, S.Pd., yang telah memberikan doa, semangat serta saran.
10. Keponakanku Naima Ulfatunnisa S., Mallory Jasmin dan Kenzo Atala yang telah memberikan keceriaan serta pelipur lara.
11. Kepada Bapak Susilo selaku Staf Bagian Umum pada PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang, terimakasih atas bantuan dan kesediaannya dalam membantu menyelesaikan skripsi ini.
12. Putri Rizkia Elbalkis, wanita yang menemani peneliti selama ini.
13. Cece, Reza, Rendra, Kadafi, Bobgop, serta teman-teman wisma Agam yang telah menemani selama tinggal di Bandarlampung.

14. Teman-teman Manajemen angkatan 2013 dan Manajemen Sumber Daya Manusia yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
15. Teman-teman UKM Sepak Bola Universitas Lampung serta tim futsal Mamalarang FC yang telah memberikan ilmu serta hiburan kepada peneliti selama kuliah di Universitas Lampung.
16. Rekan-rekan KKN Tematik Universitas Lampung Periode Januari – Maret tahun 2016 Desa Sidomulyo, Kecamatan Sumberejo, Kabupaten Tanggamus, Bang Bayu, Kartinia, Gilang, Andre, Laras, dan Julian.
17. Kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan.

Peneliti menyadari bahwa pada skripsi ini masih banyak kekurangan dikarenakan keterbatasan pengetahuan yang peneliti miliki, untuk itu peneliti sangat mengharapkan adanya kritik dan saran yang sifatnya membangun sehingga dapat melengkapi kekurangan dari skripsi ini.

Akhirnya tiada kata yang indah selain do'a, semoga seluruh sumbangsih pemikiran, moral dan material yang telah diberikan menjadi catatan amal baik dan mendapat pahala dari Allah SWT, semoga semua urusan kita dipermudah oleh Allah SWT dan semoga skripsi ini akan dapat bermanfaat bagi pembaca dan pecinta ilmu pengetahuan.

Bandarlampung, 13 Juni 2017
Peneliti

Toni Munandar
NPM.1311011159

DAFTAR ISI

Halaman

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

DAFTAR GAMBAR

DAFTAR LAMPIRAN

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	14
1.3 Tujuan Penelitian	16
1.4 Manfaat Penelitian	16

II. TINJAUAN PUSTAKA, RERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Karakteristik Individu	17
2.1.1 Pengertian Karakteristik Individu	17
2.1.2 Indikator Karakteristik Individu	18
2.2 Lingkungan Kerja.....	21
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	21
2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja.....	22
2.3 Kinerja.....	23
2.3.1 Pengertian Kinerja	23
2.3.2 Indikator Kinerja.....	25
2.4 Penelitian Terdahulu	26
2.5 Kerangka Pemikiran.....	27
2.6 Hipotesis.....	29

III. METODELOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian	30
3.2 Sumber Data.....	30
3.3 Metode Pengumpulan Data	31
3.3.1 Kuesioner (Angket)	31
3.3.2 Studi Kepustakaan	32
3.4 Populasi dan Sampel	32
3.4.1 Populasi.....	32

3.4.2 Sampel.....	32
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	33
3.6 Uji Instrumen Penelitian	35
3.6.1 Uji Validitas	35
3.6.2 Uji Reliabilitas	36
3.6.3 Uji Normalitas.....	37
3.7 Metode Analisis	37
3.7.1 Deskripsi Hasil Survei	37
3.7.2 Analisis Kuantitatif	38
3.8 Pengujian Hipotesis.....	39
3.8.1 Uji t (Parsial).....	39
3.8.2 Uji F (Simultan)	40
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Distribusi Kuesioner	41
4.2 Uji Validitas, Reliabilitas dan Normalitas	41
4.2.1 Uji Validitas	41
4.2.2 Uji Reliabilitas	43
4.2.3 Uji Normalitas	44
4.3 Deskripsi Hasil Penelitian	45
4.3.1 Deskripsi Pernyataan Responden Variabel Karakteristik Individu ...	45
4.3.2 Deskripsi Pernyataan Responden Variabel Lingkungan Kerja.....	51
4.3.3 Deskripsi Pernyataan Responden Variabel Kinerja.....	53
4.4 Analisis Kuantitatif.....	57
4.5 Uji Hipotesis.....	58
4.5.1 Uji t (Parsial).....	58
4.5.2 Uji F (Simultan).....	60
4.6 Pembahasan.....	62
4.6.1 Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang	62
4.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang	65
4.6.3 Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang	66
V. SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN	
5.1 Simpulan	68
5.2 Saran.....	69
5.3 Keterbatasan Penelitian	69

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Jumlah Pegawai Berdasarkan Jabatan pada PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang Tahun 2015	7
2. Tingkat Pendidikan Berdasarkan Jumlah Pegawai pada PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang Tahun 2015	8
3. Data Usia Pegawai pada PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang Tahun 2015	9
4. Masa kerja pegawai pada PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang Tahun 2015	9
5. Fasilitas Lingkungan Kerja Fisik yang Tersedia pada PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang Tahun 2016	10
6. Tabel Lingkungan Kerja Non-fisik pada PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang Tahun 2016	11
7. Tingkat Absensi Pegawai pada PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang Tahun 2015	13
8. Penelitian Terdahulu	26
9. Distribusi Sampel.....	33
10. Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel Penelitian Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang Tahun 2015	34
11. Distribusi Kuesioner Penelitian	41
12. Hasil Uji Validitas KMO MSA untuk Variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja	42
13. Hasil Uji Reliabilitas.....	43
14. Hasil Uji Normalitas	45
15. Persentase Pernyataan Responden tentang Karakteristik Individu Indikator Usia	46
16. Persentase Pernyataan Responden tentang Karakteristik Individu Indikator Jenis Kelamin.....	46
17. Persentase Pernyataan Responden tentang Karakteristik Individu Indikator Status Pernikahan.....	47

18. Persentase Pernyataan Responden tentang Karakteristik Individu Indikator Masa Kerja.....	48
19. Persentase Pernyataan Responden tentang Karakteristik Individu Indikator Tingkat Pendidikan.....	50
20. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden tentang Lingkungan Kerja Indikator Lingkungan Kerja Fisik	51
21. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden tentang Lingkungan Kerja Indikator Lingkungan Kerja Psikososial	52
22. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden tentang Kinerja Indikator Kinerja Tugas.....	53
23. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden tentang Kinerja Indikator Kinerja Kontekstual	54
24. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden tentang Kinerja Indikator Perilaku Kerja Kontraproduktif	56
25. Item Pernyataan Responden Tertinggi dan Terendah Variabel Lingkungan Kerja	57
26. Item Pernyataan Responden Tertinggi dan Terendah Variabel Kinerja	57
27. Uji t untuk Hipotesis I.....	60
28. Uji t untuk Hipotesis II	60
29. Hasil Uji F (Simultan) untuk Hipotesis III	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Bagan Kerangka Pemikiran	28

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Kuisisioner
2. Karakteristik Responden
3. Distribusi Karakteristik Responden
4. Hasil Jawaban Responden X1
5. Hasil Jawaban Responden X2
6. Hasil Jawaban Responden Y
7. Distribusi Jawaban Responden Variabel X1
8. Distribusi Jawaban Responden Variabel X2
9. Distribusi Jawaban Responden Variabel Y
10. Uji Validitas X2
11. Uji Validitas Y
12. Uji Reliabilitas X2
13. Uji Reliabilitas Y
14. Uji Normalitas
15. Variabel Dummy Karakteristik Individu Indikator Usia
16. Variabel Dummy Karakteristik Individu Indikator Jenis Kelamin
17. Variabel Dummy Karakteristik Individu Indikator Status Pernikahan
18. Variabel Dummy Karakteristik Individu Indikator Masa Kerja
19. Variabel Dummy Karakteristik Individu Indikator Tingkat Pendidikan
20. Uji Regresi Linear Sederhana X1 (Karakteristik Individu)
21. Uji Regresi Linear Sederhana X2 (Lingkungan Kerja)
22. Uji Regresi Linear Berganda

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan suatu aset yang paling berharga yang dimiliki oleh suatu instansi, organisasi atau perusahaan, karena keberadaannya sangat menentukan terhadap dinamisasi mobilisasi perusahaan. Oleh sebab itu, banyak perusahaan yang selalu berusaha meningkatkan kualitas sumberdayanya supaya dapat menjalankan aktivitas kerjanya dengan maksimal. Nurhastuti (2011) berpendapat bahwa salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan adalah dengan program peningkatan kualitas kehidupan dimana program ini terfokus pada penciptaan suasana lingkungan kerja yang manusiawi.

Menurut Peoni (2014), manajemen sumber daya manusia diakui sebagai suatu isu global dan integral dari daya saing di era globalisasi karena tidak dapat dipungkiri bahwa segala masalah yang muncul dalam perkembangan dan persaingan pelayanan publik maupun bisnis yang berasal dari manusia dan hanya dapat dikelola dan diselesaikan oleh manusia itu sendiri. Oleh karena itu muncul konsep penting yang diakui sebagai kunci keunggulan dibidang sumber daya manusia (SDM) yaitu melalui *the right people in the right place at the right time*. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi publik dan bisnis, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya

tujuan organisasi publik dan bisnis. Tujuan tersebut tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif manusia (dalam hal ini karyawan atau pegawai), karena secanggih-canggihnya alat yang dimiliki organisasi publik dan bisnis tidak akan memberikan manfaat bagi organisasi jika tidak ada peran aktif dari kinerja pegawai. Mengatur pegawai memiliki tingkat kesulitan dan kompleksitas tertentu, karena pegawai mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen, yang membedakan antara satu dengan yang lain (khas). Peran penting seorang pimpinan atau manajer adalah bagaimana pegawai yang “khas” tersebut mampu dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia agar mampu memberikan kontribusi bagi organisasi publik dan bisnis, sesuai dengan visi, misi, strategi dan nilai-nilai yang dianut organisasi tersebut.

Pendekatan sumber daya manusia berarti setiap organisasi harus mampu menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja (*quality of work life*) di dalam lingkungan kerjanya agar sumber daya manusia dilingkungannya menjadi kompetitif. Semua organisasi, pegawai/karyawan sebagai sumber daya manusia memerlukan komunikasi terbuka dalam batas-batas wewenang dan tanggungjawab masing-masing. Komunikasi yang lancar untuk memperoleh informasi-informasi yang dipandang penting oleh pegawai/karyawan agar dapat disampaikan tepat pada waktunya, dapat menimbulkan rasa puas dan menciptakan motivasi kerja positif. Manajemen sumber daya manusia sangat memperhatikan proses pekerjaan kinerja karyawan sesuai dengan beban kerja yang ada dalam organisasi dengan menciptakan suasana lingkungan yang harmonis. Hubungan pimpinan organisasi dengan kinerja pegawai dan hubungan antar divisi/bagian dalam suatu organisasi akan memberi dampak yang sehat dan nyaman diantara

sesama pegawai, karena pegawai merupakan salah satu modal penting (*human capital*) bagi organisasi, hal tersebut didukung dengan pendapat Castetter (1981) dalam Peoni (2014) bahwa secara umum terdapat tiga sumber utama yang mempengaruhi efektif tidaknya kinerja seseorang yaitu faktor individu, faktor lingkungan dan faktor organisasi.

Pengertian karakteristik individu secara singkat adalah perbedaan individu dengan individu lainnya. Robbins (2006) 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 kerja

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

Perusahaan menyadari bahwa pegawai merupakan aset penting sehingga perusahaan perlu memperhatikan keberadaan pegawainya dengan memfasilitasi kebutuhannya 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. Menurut Sedarmayati (2009) 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. Lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi, namun lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi. Lingkungan kerja yang tidak sesuai dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi pegawai dalam mengerjakan tugas-tugasnya, sehingga para pegawai tidak bekerja secara efektif dan efisien yang tentu saja berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan.

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 agar sesuai dengan karakteristik individu pegawainya demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sedarmayanti (2009) berpendapat bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja. Kinerja pegawai mempengaruhi keberlangsungan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja pegawai yang baik dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan, sedangkan kinerja yang

buruk dapat menghasilkan kerugian bagi perusahaan. Kinerja yang buruk dapat di sebabkan oleh penurunan kinerja pegawai, dan hal ini dapat terlihat ketika pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target dan waktu yang di tentukan oleh perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk menganalisis dan mengetahui hasilnya melalui penelitian pada PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang.

Sebelum terbentuknya PT PLN (Persero) Wilayah Lampung, kelistrikan seluruh provinsi Lampung dijalankan oleh cabang Tanjung Karang dibawah koordinasi PT PLN (Persero) Wilayah IV. Sejalan dengan kebijakan restrukturisasi sektor ketenagalistrikan maka PT PLN (Persero) Wilayah IV dirubah melalui Keputusan Direksi PT PLN (Persero) No. 114.K/010/DIR/2001 menjadi PT PLN (Persero) Unit Bisnis Sumatera Selatan, Bengkulu, Bangka Belitung, Jambi, Lampung (UB SB2JL) pada 28 Mei 2001. Keputusan tersebut memuat rencana pembentukan unit bisnis tersendiri untuk Lampung dan Bangka Belitung. Pada 1 Juni 2001 ditunjuklah manager wilayah usaha Lampung yang bertugas mengelola dan bertanggungjawab atas penyelenggaraan perusahaan kelistrikan Provinsi Lampung. Sebagai tindak lanjut dari Keputusan Direksi PT PLN (Persero) No. 114.K/010/DIR/2001, GM PT PLN (Persero) Unit Bisnis SB2JL melalui Keputusan GM PT PLN (Persero) Unit Bisnis SB2JL No. 011.K/471/GM.UB.SB2JL/2001 membentuk Tim Pemisahan Wilayah Kerja antara PT PLN (Persero) Unit Bisnis SB2JL dengan Wilayah Kerja Unit Bisnis Lampung dan Bangka Belitung pada 16 Desember 2001.

Tujuan dibentuknya unit bisnis Lampung adalah untuk meningkatkan efisiensi pelayanan kepada pelanggan serta mengantisipasi perkembangan kelistrikan di Provinsi Lampung. Tanggal 3 Januari 2002 dilaksanakan penandatanganan pelimpahan wewenang dan aset dari GM PT PLN (Persero) UB SB2JL kepada Manager PT PLN (Persero) Wilayah Usaha Lampung di Jalan Gatot Subroto No. 30 Bandar Lampung agar mempercepat proses pembentukan unit bisnis tersebut. Wilayah kerja PT PLN (Persero) Wilayah Usaha Lampung meliputi Provinsi Lampung dengan unit pelaksana cabang Tanjung Karang.

Perkembangannya PT PLN (Persero) Wilayah Usaha Lampung berubah nama menjadi PT PLN (Persero) Wilayah Lampung yang ditetapkan melalui Keputusan Direksi PT PLN (Persero) No. 085.K/010/DIR/2002 tanggal 25 Juni 2002. PT PLN (Persero) Wilayah Lampung terus berbenah dan mengembangkan organisasinya melalui pemekaran unit-unit pelaksana baru. Cabang Tanjung Karang yang dahulu area kerjanya mencakup seluruh Provinsi Lampung kini dipecah menjadi 3 Cabang dengan tambahan dua cabang baru yakni Cabang Kota Bumi yang ditetapkan melalui Keputusan Direksi PT PLN (Persero) Nomor. 256.K/010/DIR/2003 tanggal 15 Oktober 2003 dan Cabang Metro yang ditetapkan melalui Keputusan Direksi PT PLN (Persero) No. 257/010/DIR/2003 tanggal 15 Oktober 2003. Dikarenakan PT PLN (Persero) Wilayah Lampung tidak lagi mengelola pembangkit maka melalui Keputusan Direksi PT PLN (Persero) Nomor. 440.K/010/DIR/2012 tanggal 29 Agustus 2012 maka sejak 1 Januari 2013 PT PLN (Persero) Wilayah Lampung resmi berubah nama menjadi PT PLN (Persero) Distribusi Lampung diikuti dengan perubahan nama PT PLN (Persero) Cabang Kotabumi, Metro, dan Tanjung Karang melalui Keputusan Direksi PT

PLN (Persero) No. 530.K/010/DIR/2012 untuk Area Kotabumi, 531.K/010/DIR/2012 untuk Area Metro dan 532.K/010/DIR/2012 untuk Area Tanjung Karang. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti mengambil objek penelitian pada PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang.

Keberlangsungan operasi PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang tidak lepas dari peran SDM nya itu sendiri. Kinerja SDM akan sangat mempengaruhi jalannya kegiatan PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang sebagai sebuah perusahaan listrik karena produksi sebuah perusahaan listrik merupakan proses yang kompleks dan membutuhkan SDM yang aktif 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 pada PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang Tahun 2015

No.	Jabatan	Jenis Kelamin		Jumlah Pegawai
		L	P	
1	Manajer Area	1		1
2	Supervisor distribusi	21	9	30
3	Supervisor operasional	5	5	10
4	Seksi teknik	33	14	47
5	Sub bagian keuangan		2	2
6	Sub bagian umum	48	35	83
Total		108	65	173

Sumber : PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang (2016)

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang mempunyai 6 jabatan dengan pegawai yang berjumlah 173 orang pegawai yang terdiri dari 108 orang laki-laki dan 65 orang perempuan, jumlah pegawai tertinggi terdapat pada jabatan sub bagian umum sedangkan jabatan dengan jumlah terendah terdapat pada jabatan manajer area. Berikut ini adalah

Tabel 2 mengenai tingkat pendidikan pegawai PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang.

Tabel 2. Tingkat Pendidikan Berdasarkan Jumlah Pegawai pada PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang Tahun 2015

Tingkat Pendidikan	Jumlah Pegawai
SMP	2
SMA	62
D1	11
D3	49
S1	48
S2	1
Total	173

Sumber : PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang (2016)

Tabel 2 di atas menunjukkan tingkat pendidikan pegawai pada PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang yang bervariasi, dari data di atas menunjukkan bahwa pendidikan terakhir mayoritas didominasi oleh SMA yaitu 62 orang dari total pegawai 173 orang dan tingkat pendidikan terendah adalah S2 yaitu 1 orang dari total pegawai 173 orang. 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 diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai.

Pengetahuan yang baik tidak hanya dihasilkan dari tingkat pendidikan saja, tetapi ada juga usia. Pegawai dengan usia matang akan memiliki pengalaman yang lebih banyak daripada pegawai dengan usia muda sehingga bisa lebih tenang dalam menghadapi masalah. Berikut ini tabel 3 mengenai data usia pegawai pada PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang.

Tabel 3. Data Usia Pegawai pada PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang Tahun 2015

No.	Usia	Jumlah Pegawai	Status Pernikahan	
			Menikah	Belum Menikah
1	≤ 30	93	45	48
2	31 – 40	29	27	2
3	41 – 50	19	19	
4	51 – 56	32	32	
Total		173	123	50

Sumber : PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang (2016)

Data pada tabel 3 di atas menunjukkan bahwa pegawai dengan usia ≤ 30 tahun lebih mendominasi dibandingkan usia di atasnya. Status pernikahan pada pegawai PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang mayoritas didominasi oleh pegawai yang sudah menikah, dengan jumlah pegawai yang sudah menikah 123 dan yang belum menikah sebanyak 50 orang pegawai sehingga total pegawai berjumlah 173 orang.

Usia yang semakin tua akan memiliki loyalitas yang semakin tinggi pada perusahaan, sehingga masa kerja pegawai pada perusahaan akan lebih lama.

Berikut ini Tabel 4 mengenai masa kerja pegawai pada PT PLN (Persero)

Distribusi Lampung Area Tanjung Karang.

Tabel 4. Masa kerja pegawai pada PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang Tahun 2015

No.	Tahun	Jumlah Pegawai
1	≤ 5	70
2	6 – 15	56
3	16 – 25	45
4	26 – 35	2
Total		173

Sumber : PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang (2016)

Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa pegawai pada PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang mayoritas mempunyai masa kerja dengan rentang waktu kisaran ≤ 5 tahun lebih dominan yaitu berjumlah 70 orang, sedangkan masa kerja pegawai yang paling rendah berada pada kisaran 26 – 35 tahun berjumlah 2 orang dari total karyawan yang berjumlah 173 orang. Berdasarkan data pada tabel di atas dapat dilihat bahwa PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang aktif melakukan rekrutmen tenaga kerja baru berusia muda.

Masa kerja berkaitan erat dengan kenyamanan pegawai pada perusahaan tempat dia bekerja, salah satu yang mempengaruhi kenyamanan yaitu tersedianya lingkungan kerja fisik yang baik serta mendukung aktifitas pekerjaan. Berikut ini Tabel 5 mengenai lingkungan kerja fisik pada PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang.

Tabel 5. Fasilitas Lingkungan Kerja Fisik yang Tersedia pada PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang Tahun 2016

No.	Lingkungan Fisik	Target	Realisasi	Keterangan
1	Kendaraan dinas	11	11	Baik
2	Komputer	54	52	2 unit rusak
3	Printer	15	15	Baik
4	Telepon	5	5	Baik
5	AC	43	31	12 unit rusak
6	CCTV	5	5	Baik
7	Ruang pelayanan	1	1	Baik
8	Meja	57	57	Baik
9	Kursi	130	130	Baik
10	Kamar mandi	5	5	Baik
11	Mushola	1	1	Baik

Sumber : PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang (2016)

Tabel 5 diatas menunjukkan bahwa fasilitas lingkungan kerja pada PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang masih terdapat kekurangan terutama pada perawatan AC yang terdapat kerusakan sebanyak 12 unit dari total 43 unit AC. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non-fisik juga mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja seperti hubungan antar karyawan yang harmonis. Berikut ini Tabel 6 mengenai lingkungan kerja non-fisik pada PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang.

Tabel 6. Tabel Lingkungan Kerja Non-fisik pada PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang Tahun 2016

No.	Lingkungan Non-fisik	Aspek		Keterangan
		Target	Realisasi	
1	Pencahayaan	Tiap ruangan di lingkungan kantor memiliki pencahayaan yang baik.	Tiap ruangan di lingkungan kantor memiliki pencahayaan yang baik.	Pencahayan baik di ruang kantor dan ruang gedung cukup baik karena selain dilengkapi lampu, pencahayaan yang masuk dari luar cukup memadai.
2	Suhu	Suhu ruangan kantor tetap terjaga dan nyaman.	Beberapa suhu ruangan kantor kurang nyaman.	Beberapa suhu ruangan kantor kurang nyaman karena ada 12 <i>air conditioner</i> (AC) yang rusak.
3	Keamanan	Selalu aman dan nyaman.	Cukup aman tetapi masih kurang nyaman terutama pada tempat parkir.	Cukup aman karena adanya <i>security</i> dan CCTV, tetapi kurang nyaman karena tempat parkir yang dibuat untuk roda dua tidak begitu luas dan penyusunannya kurang rapih sehingga banyak kendaraan roda dua tidak mendapatkan parkir yang terlindung dari panas dan hujan.

Tabel 6. (Lanjutan)

No.	Lingkungan Non-fisik	Aspek		Keterangan
		Target	Realisasi	
4	Kebisingan	Tenang dan tidak bising.	Tenang	Sudah cukup baik sehingga tidak terdengar suara-suara yang mengganggu karyawan dalam bekerja.
5	Hubungan karyawan	Hubungan antara atasan, sesama rekan kerja, dan bawahan terjalin dengan baik.	Hubungan antara atasan, sesama rekan kerja, dan bawahan terjalin dengan baik.	Lingkungan kerja non-fisik pada PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang sudah terjalin dengan baik.

Sumber : PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang (2016)

Tabel 6 tentang lingkungan kerja non-fisik di atas menjelaskan bahwa hanya ada beberapa yang kurang mencapai target perusahaan, seperti kurang nyamannya ruangan kantor karena kerusakan pada 12 unit *air conditioner* (AC) serta keamanan yang kurang nyaman karena tempat parkir yang dibuat untuk roda dua tidak begitu luas dan penyusunannya kurang rapih sehingga banyak kendaraan roda dua tidak mendapatkan parkir yang terlindung dari panas dan hujan.

Lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis pada suatu perusahaan akan meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja sehingga dapat menekan tingkat absensi pegawai. Berikut ini Tabel 7 mengenai tingkat absensi pegawai pada PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang.

Tabel 7. Tingkat Absensi Pegawai pada PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang Tahun 2015

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Pegawai	Total Hari Kerja	Jumlah Absensi (Hari)	Persentase Tingkat Absensi
Januari	20	174	3480	78	2,241
Februari	19	171	3249	60	1,846
Maret	22	171	3762	64	1,701
April	21	171	3591	72	2,005
Mei	19	171	3249	56	1,723
Juni	21	170	3570	65	1,820
Juli	18	174	3132	100	3,192
Agustus	20	170	3400	54	1,588
September	21	175	3675	65	1,768
Oktober	21	173	3633	40	1,101
November	21	173	3633	93	2,559
Desember	21	173	3633	54	1,486
Rata – rata					1,919

Sumber : PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang (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 diatas menunjukkan bahwa tingkat absensi pegawai PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang bervariasi, terdapat tingkat absensi tertinggi terdapat pada bulan Juli 2015 dengan jumlah absensi 100 hari sedangkan tingkat absensi terendah terdapat pada bulan Oktober 2015 dengan jumlah absensi 40 hari. Rata-rata tingkat absensi pegawai PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang tahun 2015 adalah sebesar 1,919 %. Angka ini masih lebih tinggi dari batas yang ditoleransi yang ditetapkan oleh PT PLN (Persero) yaitu sebesar 1%, dalam hal ini penyebab ketidakhadiran pegawai karena sakit, ada

keperluan, tanpa alasan yang jelas. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul

“Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang”.

1.2 Rumusan Masalah

Setiap pegawai pada perusahaan pasti memiliki karakteristik individu yang 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, karakteristik individu di dalam suatu perusahaan tidak selalu sama antara satu dengan yang lain begitu pula dengan pegawai yang ada di PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang, 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 PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang 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.

Tabel 5 dan 6 menjelaskan tentang lingkungan kerja fisik dan non-fisik pada PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang, dapat dilihat bahwa keamanan dan kenyamanan pada tempat parkir masih kurang karena sempitnya lahan parkir yang tersedia. Selain itu, peneliti juga melihat kurang rapihnya penataan ruangan seperti jarak antar meja yang terlalu sempit, kabel-kabel elektronik serta *printer* dan kertas yang tersusun kurang rapi terutama terdapat di lantai dua kantor. Tabel 7 mengenai absensi pegawai PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang, terlihat bahwa absensi pegawai masih tergolong cukup tinggi dan di atas batas toleransi perusahaan, tingginya tingkat absensi pegawai merupakan indikasi dari karakteristik individu dan 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 PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang?
3. Apakah karakteristik individu dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang?

1.3 Tujuan Penelitian

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

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

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi :

1. Manfaat Bagi Organisasi

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi organisasi dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam bidang personalia atau pegawai dan lingkungan kerja yang berkaitan dengan kinerja yang dihasilkan pegawai.

2. Manfaat Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

3. Manfaat Bagi Dunia Pendidikan

Dapat menjadi informasi yang bermanfaat untuk memperluas wawasan sekaligus menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya yang diharapkan dapat lebih melengkapi ke arah hasil penelitian yang lebih baik.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Karakteristik Individu

2.1.1 Pengertian Karakteristik Individu

Menurut Jex (2002) dalam Hassan et al. (2013), secara singkat karakteristik individu adalah ciri khusus seseorang. Manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Masa depan seorang individu dalam organisasi tidak bergantung pada kinerja saja. Manajer juga menggunakan ukuran subyektif yang bersifat pertimbangan dengan apa yang dipersepsikan oleh penilai sebagai karakter atau perilaku karyawan yang baik atau buruk akan mempengaruhi penilaian, dalam hal tersebut sesuai dengan Hurriyati (2005) bahwa karakteristik individu merupakan proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi, menerima barang dan jasa serta pengalaman.

Menurut Peoni (2014) yang berkaitan dengan karakteristik individu, bahwa individu membawa pengaruh terhadap tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan diri, pengharapan kebutuhan dan pengalaman. Karakteristik yang dimiliki individu akan memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi. Yang

(2011) menjelaskan bahwa karakteristik individu mencakup jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan status perkawinan.

2.1.2 Indikator Karakteristik Individu

Yang (2011) menyatakan bahwa ada beberapa faktor dari karakteristik individu, antara lain:

a. Jenis Kelamin

Ebrahimi (1999) dalam Yang (2011) menyatakan bahwa tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar. Kamdron (2005) dalam Yang (2011) mengemukakan bahwa wanita lebih mungkin termotivasi oleh sebuah hubungan sedangkan laki-laki lebih termotivasi oleh tanggung jawab. Selain itu, studi-studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi perintah dan pria lebih agresif sehingga lebih besar kemungkinannya daripada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses. Satu masalah yang tampaknya membedakan antar jenis 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 bias mengemban tanggungjawab terhadap keluarga.

b. Usia

Alwi (2002) menyatakan bahwa, usia (umur) adalah lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan atau diadakan). Yang (2011) menyatakan bahwa karyawan

yang berbeda usia akan merasakan dampak dan manfaat yang beragam dalam pekerjaannya. Pernyataan tersebut juga didukung oleh Robbins (2008) yang menyatakan bahwa semakin tua usia pegawai maka semakin 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) menyatakan bahwa, pegawai yang lebih muda cenderung mempunyai fisik yang lebih 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 disiplin, kurang bertanggungjawab dan sering berpindah pindah pekerjaan dibandingkan pegawai yang lebih tua.

c. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan tahapan pendidikan formal yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan individu, tujuan yang akan dicapai dan kemauan yang dikembangkan. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap perubahan sikap, perilaku hidup dan rasa ingin tau yang tinggi. Hal tersebut serupa dengan pernyataan Eskildsen et al. (2004) dalam Yang (2011) yang menyatakan bahwa karyawan yang berpendidikan tinggi akan relatif kurang puas terhadap pekerjaan mereka daripada mereka yang tidak memiliki pendidikan tinggi.

d. Pengalaman Kerja

Menurut Alwi (2002), pengalaman kerja didefinisikan sebagai suatu kegiatan atau proses yang pernah dialami oleh seseorang ketika mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Graham dan Messner (1998) dalam Yang (2011) menyatakan bahwa karyawan dengan pengalaman kerja yang lebih lama cenderung kinerjanya akan lebih memuaskan dibandingkan dengan mereka yang kurang pengalamannya. Hal tersebut dikarenakan karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih lama telah memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan tugas yang dibebankan olehnya.

e. Status Pernikahan

Status pernikahan dibedakan menjadi dua, yaitu menikah dan belum menikah. Hong et al. (1995) dalam Yang (2011) menyatakan bahwa ada perbedaan yang jelas dalam menyikapi suatu pekerjaan, karyawan yang sudah menikah lebih menekankan tentang kinerjanya dibandingkan dengan karyawan tunggal (belum menikah). Hal tersebut sependapat dengan Robbins (2006) yang 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 daripada rekan kerjanya yang masih bujangan atau lajang. Besar kemungkinan 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.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Nitisemito (2000) menyatakan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan lain-lain. Kohun (2002) dalam Samson et al. (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah jumlah hubungan timbal balik yang ada dalam karyawan dan lingkungan dimana mereka bekerja. Lingkungan kerja menurut Heath (2006), meliputi lokasi fisik serta lingkungan sekitarnya, perilaku prosedur, kebijakan, aturan, budaya, sumber daya, hubungan kerja, lokasi kerja, yang semuanya mempengaruhi cara karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka.

Manullang (2000) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah kondisi-kondisi pekerjaan yang menyenangkan terlebih lagi semasa jam kerja akan memperbaiki moral pegawai dan kesungguhan bekerja. Manajemen lingkungan kerja yang efektif meliputi lingkungan kerja yang menarik, nyaman, memuaskan dan memotivasi karyawan sehingga tujuan organisasi dapat mereka lakukan dengan maksimal (Humphries, 2005). Lingkungan kerja yang positif cenderung lebih mudah untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas serta meningkatkan kesejahteraannya sehingga karyawan merasa puas (Cunnen, 2006) karena karyawan adalah aset yang paling penting bagi organisasi (O'Neill, 2007).

2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan indikator pendukung keberhasilan pelaksanaan kerja, semakin baik kondisi lingkungan kerja maka akan semakin baik pula hasil pekerjaan yang akan diraih pegawai. Samson et al. (2015) menyatakan ada dua indikator dari lingkungan kerja, yaitu :

a. Lingkungan Fisik

Lingkungan fisik meliputi komponen lingkungan kerja nyata yang terdiri tata ruang dan fungsi dari lingkungan (Kohun, 2002). Samson et al. (2015) mengklasifikasikan lingkungan fisik menjadi 3 kategori, yaitu:

1. Furnitur
2. Pencahayaan dan ventilasi
3. Kebisingan

b. Lingkungan Psikososial

Faktor lingkungan psikososial dianggap sebagai salah satu isu yang paling penting dalam masyarakat kontemporer dan masa depan. Mereka mengacu pada interaksi antara lingkungan dan kondisi kerja, kondisi organisasi, fungsi dan isi dari pekerjaan, usaha, karakteristik individu pekerja serta orang-orang dari anggota keluarga mereka (Vischer, 2008). Oleh karena itu, sifat dari faktor psikososial yang kompleks, meliputi isu-isu yang berkaitan dengan pekerja, lingkungan umum dan pekerjaan. Samson et al. (2015) mengklasifikasikan lingkungan psikososial menjadi 3 kategori, yaitu:

1. Dukungan atasan
2. Peran harmoni
3. Kualitas kepemimpinan

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata hasil atau prestasi kerja (*performance*). Koopmans (2014) mengemukakan bahwa kinerja (*performance*) adalah ukuran hasil yang relevan dari prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang pegawai. Hal tersebut serupa dengan Sedarmayanti (2009), yang menyatakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance*, yang berarti prestasi kerja, hasil kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja.

Kinerja merupakan hasil kerja yang bisa dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi, sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2002), kinerja merupakan bentuk kegiatan yang dilakukan oleh pegawai. Kinerja pegawai merupakan apa yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada organisasi. Perbaikan suatu kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

Menurut Rivai (2009), ada beberapa tujuan kinerja pegawai yaitu :

1. Untuk perbaikan kinerja pegawai dilihat dari kualitas maupun kuantitas.
2. Memberikan pengetahuan yang baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktivitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan suatu organisasi.

3. Memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam suatu organisasi.

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

1. Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga, dll), 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. Pegawai dituntut untuk mampu menunjukkan kinerja yang produktif pada suatu perusahaan, untuk itu pegawai harus memiliki ciri individu yang produktif.

Berdasarkan pendapat dari para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pada periode waktu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan dan hasil kerjanya sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi, melalui kriteria yang ada pada kinerja seorang pegawai dalam organisasi tersebut.

2.3.2 Indikator Kinerja

Konsep keberhasilan kinerja dapat dilihat hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Koopmans (2014) mengemukakan indikator-indikator kinerja sebagai berikut :

a. Kinerja tugas

Menurut Campbell (1990) dalam Koopmans (2014) didefinisikan sebagai kemampuan dimana individu melakukan inti substantif atau teknis pusat pekerjaannya.

b. Kinerja kontekstual

Menurut Borman dan Motowidlo (1993) dalam Koopmans (2014) didefinisikan sebagai perilaku yang mendukung lingkungan organisasi, sosial dan psikologis di mana inti teknis harus berfungsi.

c. Perilaku kerja kontraproduktif

Menurut Rotundo dan Sackett (2002) dalam Koopmans (2014) didefinisikan sebagai perilaku yang merugikan kesejahteraan organisasi.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang. Penulis menempatkan karakteristik individu dan lingkungan kerja sebagai variabel independen atau variabel bebas, sedangkan kinerja sebagai variabel dependen atau variabel terikat. Beberapa penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini disajikan pada Tabel 8 berikut.

Tabel 8. Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul	Hasil Penelitian
1	Yang (2011)	<i>Work, motivation and personal characteristics: an in-depth study of six organizations in Ningbo</i>	Variabel karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pada organisasi di Ningbo.
2	Samson et al. (2015)	<i>Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan lingkungan kerja psikososial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Koopmans et al. (2014)	<i>Improving the Individual Work Performance Questionnaire using Rasch Analysis</i>	Membahas tentang cara meningkatkan <i>Individual Work Performance Questionnaire</i> (IWPQ) pada 1.424 pegawai dari berbagai sektor pekerjaan di Belanda. Dibanding dengan versi sebelumnya, IWPQ 1.0 ini menunjukkan peningkatan penargetan pada dua dari tiga skala. Akibatnya, hal ini dapat lebih valid dan reliabel untuk mengukur pekerja di semua tingkat kemampuan, dapat membedakan antara pekerja dengan jangkauan yang lebih luas pada setiap skala, dan mendeteksi perubahan dalam kinerja individu.

2.4 Kerangka Pemikiran

Menurut Jex (2002) dalam Hassan et al. (2011), secara singkat karakteristik individu adalah ciri khusus seseorang. Manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Masa depan seorang individu dalam organisasi tidak bergantung pada kinerja saja. Yang (2011) menyatakan bahwa ada beberapa faktor dari karakteristik individu, antara lain:

1. Jenis kelamin
2. Usia
3. Tingkat pendidikan
4. Pengalaman kerja
5. Status perkawinan

Lingkungan kerja adalah jumlah hubungan timbal balik yang ada dalam karyawan dan lingkungan dimana mereka bekerja. Samson et al. (2015) menyatakan ada dua indikator dari lingkungan kerja, yaitu :

1. Lingkungan fisik, meliputi: furnitur, pencahayaan dan ventilasi serta kebisingan
2. Lingkungan psikososial, meliputi: dukungan atasan, suasana harmoni dan kualitas kepemimpinan

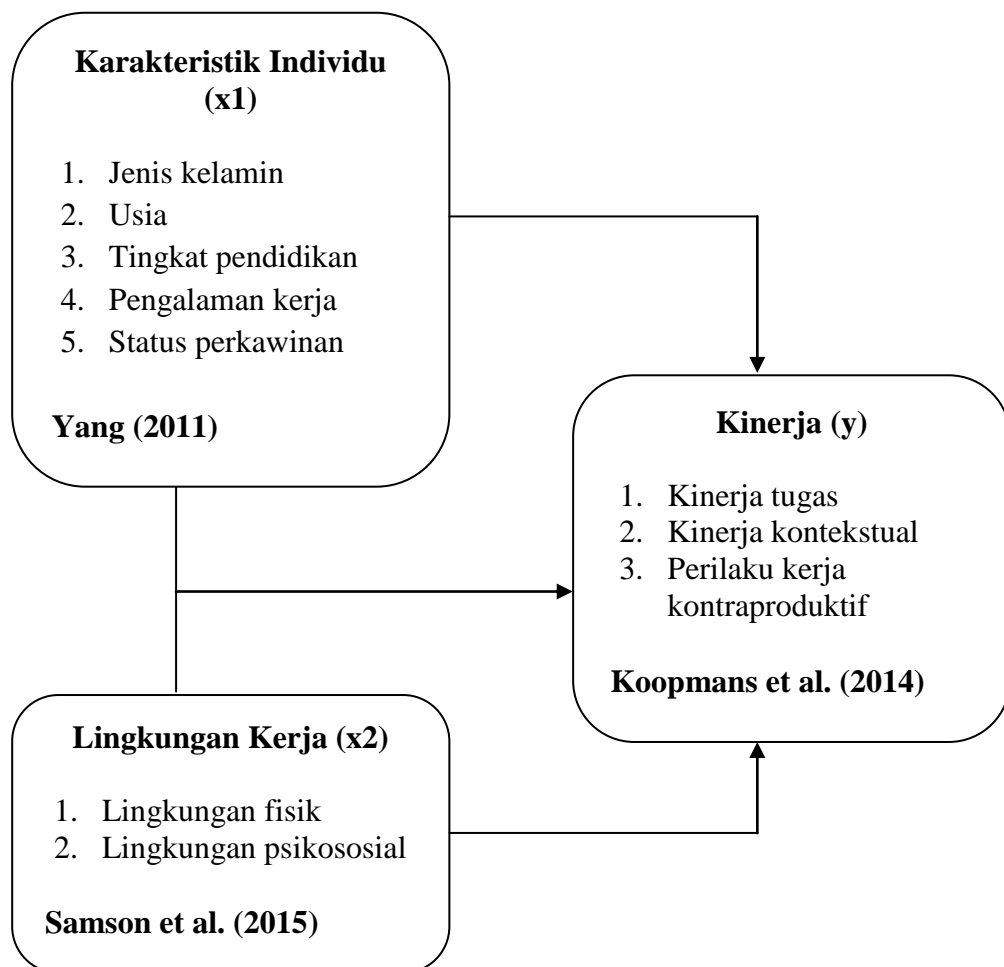
Koopmans (2014) bahwa kinerja (*performance*) adalah ukuran hasil yang relevan dari prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang pegawai. Hal tersebut serupa dengan Sedarmayanti (2009), yang menyatakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance*, yang berarti prestasi kerja, hasil kerja,

pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja. Koopmans et al. (2014)

mengemukakan indikator-indikator kinerja sebagai berikut :

1. Kinerja tugas
2. Kinerja kontekstual
3. Perilaku kerja kontraproduktif

Adapun kerangka pemikiran dapat dilihat pada Gambar 1 dibawah ini.



Gambar 1. Bagan Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis

Sugiyono (2013) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hal tersebut juga didukung oleh pertanyaan Kerlinger (2006), hipotesis adalah pernyataan dugaan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Ha₁ : Karakteristik individu (x1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (y) pegawai PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang.

Ha₂ : Lingkungan kerja (x2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (y) pegawai PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang.

Ha₃ : Karakteristik individu (x1) dan lingkungan kerja (x2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (y) pegawai PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian yang diteliti adalah mengenai pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang. Karakteristik yang berasal dari internal individu dan lingkungan kerja yang berasal dari eksternal individu tentu akan memengaruhi bagaimana kinerja seorang pegawai pada suatu organisasi.

3.2 Sumber Data

Data primer adalah data hasil yang dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dan khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian. Peneliti dapat mengumpulkan secara teliti informasi yang diinginkan (Oei, 2010). Sumber data primer diperoleh dengan cara membagikan kuesioner kepada objek penelitian dan diisi langsung oleh para responden. Sumber data primer terbagi menjadi dua berdasarkan sifatnya, yaitu:

1. Deskripsi hasil survei yaitu gambaran atau hasil analisa suatu data yang diperoleh berdasarkan hasil survei.
2. Data kuantitatif yaitu data yang bersifat terstruktur.

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 atas dasar sumber penyediaannya terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Data internal, bersifat *intern* data yang diperoleh dari objek penelitian.
Misalnya data yang didapat dari arsip bagian pengelolaan karyawan.
2. Data eksternal yaitu data yang telah tersedia karena dikumpulkan oleh pihak lain yang tersedia di luar objek penelitian, misalnya data yang diperoleh dari penelitian terdahulu, jurnal, dan literatur yang berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian ini.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2013). Terdapat beberapa metode dalam pengumpulan data untuk penelitian, berikut ini adalah dua cara yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh informasi yang diperlukan peneliti, yaitu:

3.3.1 Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab serta merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden. Kuesioner juga cocok digunakan jika jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas (Sugiyono, 2013).

3.3.2 Studi Kepustakaan

Kegiatan pengumpulan bahan-bahan yang berkaitan dengan penelitian terdahulu yang berasal dari jurnal-jurnal ilmiah, literatur-literatur, serta publikasi-publikasi lain yang dapat dijadikan sumber penelitian.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil dari penelitian. Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diteliti. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *non probability sampling* dengan jenis *convenience sampling* yaitu teknik yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2013).

Penentuan ukuran sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin (Sanusi, 2011):

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

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan sampel yang dapat ditolerir (5%)

Jumlah sampel yang akan diteliti oleh peneliti berdasarkan rumus Slovin yaitu:

$$n = \frac{173}{1 + 173(0,05)^2} = 120 \text{ orang}$$

Tabel 9. Distribusi Sampel

Sub Bagian Bidang	Perhitungan Sampel	Jumlah Sampel
Manajer Area		1 orang
Supervisor distribusi	$\frac{30}{173} \times 120$	21 orang
Supervisor operasional	$\frac{10}{173} \times 120$	7 orang
Seksi teknik	$\frac{47}{173} \times 120$	33 orang
Sub bagian keuangan	$\frac{2}{173} \times 120$	1 orang
Sub bagian umum	$\frac{83}{173} \times 120$	57 orang
Total		120 orang

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut (Nazir, 2009). 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 PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang Tahun 2015

No.	Variabel	Definisi Variabel	Pengukuran	Skala
1	Variabel bebas: Karakteristik Individu (X1)	Karakteristik individu merupakan ciri khusus seseorang yang meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan status perkawinan (Yang, 2011).	Pengukuran karakteristik individu terdiri dari 5 indikator yaitu usia, jenis kelamin, status pernikahan, masa kerja dan tingkat pendidikan.	Usia : 1 = ≤ 30 th 2 = 31 – 40 th 3 = 41 – 50 th 4 = 51 – 56 th Jenis kelamin : 1 = Laki-laki 2 = Perempuan Status pernikahan : 1 = Kawin 2 = Belum kawin Masa kerja : 1 = ≤ 5 th 2 = 6 – 15 th 3 = 16 – 25 th 4 = 26 – 35 th Tingkat pendidikan : 1 = SMP 2 = SMA 3 = D1 4 = D3 5 = S1 6 = S2
2	Variabel bebas: Lingkungan kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah jumlah hubungan timbal balik yang ada dalam karyawan dan lingkungan dimana mereka bekerja (Samson et al., 2015).	Pengukuran lingkungan kerja terdiri dari 2 indikator dengan 11 item penilaian, contoh “Kantor ini tanpa suara bising”.	1 = STS 2 = TS 3 = N 4 = S 5 = SS Sekaran (2006)

Tabel 10. (Lanjutan)

No.	Variabel	Definisi Variabel	Pengukuran	Skala
3	Variabel terikat: kinerja pegawai	Kinerja (<i>performance</i>) adalah ukuran hasil yang relevan dari prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang pegawai (Koopmans, 2014).	Pengukuran lingkungan kerja terdiri dari 3 indikator dengan 19 item penilaian, contoh “Perencanaan kerja saya sangat optimal”.	1 = STS 2 = TS 3 = N 4 = S 5 = SS Sekaran (2006)

3.6 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian adalah uji pendahuluan yang berguna untuk mengetahui validitas dan reliabilitas data yang diperoleh dari tiap item kuesioner yang diisi oleh responden. Metode kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini diharapkan akan mendapat hasil pengukuran yang akurat tentang respon dari responden, sehingga data yang berbentuk angka dapat diolah dengan menggunakan metode statistik.

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya sebuah kuesioner. Kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2007). Teknik uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis faktor dengan bantuan software SPSS yang digunakan untuk mengukur tingkat

intrakorelasi antar variabel yang dapat atau tidaknya dilakukan analisis faktor menggunakan *Kaise-Mayer-Olin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA), apabila nilai KMO MSA lebih besar dari 0,5 maka proses analisis dapat dilanjutkan. Validitas suatu butir kuesioner dapat diketahui jika nilai *factor loading* $> 0,5$, apabila terdapat nilai *factor loading* kecil maka harus dikeluarkan begitu seterusnya sampai tidak ada lagi nilai *factor loading* yang kurang dari 0,5.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu alat ukur untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat diandalkan secara konsisten. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila alat ukur memberikan hasil yang sama atau tidak berubah-ubah sekalipun pengukuran dilakukan berulang-ulang. Penghitungan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS dan uji reliabilitas menggunakan teknik pengukuran *Chronbach Alpha*, hasil pengujian dapat dikatakan reliabel apabila *Chronbach Alpha* $> 0,6$ yaitu:

$$R_{ii} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan:

R_{ii} = reliabilitas instrumen

k = jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$ = jumlah varian butir

σt^2 = varian total

Uji reliabilitas diukur dengan kriteria berikut:

1. Apabila $r_{ii} > r$ tabel maka instrumen dapat dinyatakan reliabel.
2. Apabila $r_{ii} < r$ tabel maka instrumen dapat dinyatakan tidak reliabel.

3.6.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Uji normalitas membandingkan antara data yang kita miliki dengan data berdistribusi normal yang memiliki *mean*, dan standar deviasi yang sama dengan data kita. Uji normalitas dengan penggunaan Sig. di bagian Kolmogorov-Smirnov apabila data yang diuji menggunakan responden lebih dari 50 orang dan apabila responden kurang dari 50 orang Sig. di bagian Shapiro-Wilk yang digunakan, karena responden pada penelitian ini terdapat 173 orang maka peneliti menggunakan Sig. pada bagian Kolmogorov-Smirnov.

Dasar pengambilan keputusan pada uji normalitas adalah sebagai berikut:

1. Angka signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov Sig. $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.
2. Angka signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov Sig. $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

3.7 Metode Analisis

3.7.1 Deskripsi Hasil Survei

Deskripsi hasil survei dilakukan untuk mendeskripsikan dan menginterpretasikan sesuatu, misalnya kondisi atau hubungan yang ada, pendapat yang berkembang,

proses yang sedang berlangsung, akibat atau efek yang terjadi, atau tentang kecenderungan yang tengah berlangsung.

3.7.2 Analisis Kuantitatif

Penelitian ini menggunakan teknik penelitian berupa kuantitatif dengan sumber data berupa data primer, kemudian data tersebut diolah dan dianalisis. Analisis data dilakukan secara kuantitatif dengan menerapkan landasan teori yang kuat melalui studi pustaka sehingga diharapkan dapat memperoleh kesimpulan yang berbobot ilmiah. Analisis kuantitatif dilakukan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + Et$$

$$Y = a + b_2X_2 + Et$$

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + Et$$

Keterangan:

Y = variabel kinerja karyawan

X₁ = variabel karakteristik individu

X₂ = variabel lingkungan kerja

a = konstanta

b_{1,2} = koefisien

Et = tingkat eror (*error term*)

3.8 Pengujian Hipotesis

Hipotesis berfungsi 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 (uji F).

3.8.1 Uji t (Parsial)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dikatakan berpengaruh apabila $\text{sig} < \alpha$ (0,05). Pengujian ini dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} (0,05)$, maka hipotesis didukung.
- b. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}} (0,05)$, maka hipotesis tidak didukung.

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{b}{\sigma b}$$

Keterangan:

b = koefisien regresi variabel dependen.

σb = standar deviasi koefisien regresi variabel independen.

Khusus untuk variabel karakteristik individu karena merupakan variabel kategorikal, maka sebelum diregresi harus melakukan pengkodean dengan teknik

dummy menggunakan pola koding biner (0 dan 1) yaitu semua responden yang termasuk kategori diberi kode 1 sedangkan responden yang tidak termasuk kategori tersebut diberi kode 0. Hasil uji t dapat dilihat pada *Output Coefficient* dari hasil analisis regresi berganda menggunakan SPSS.

3.8.2 Uji F (Simultan)

Bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel terikat. Besarnya kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat dapat dilihat melalui nilai koefisien determinasi (R^2), semakin tinggi nilai R^2 maka semakin besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Uji F dapat dicari dengan rumus:

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

Keterangan:

R^2 = koefisien determinasi

n = jumlah data

k = jumlah variabel independen

Kriteria uji F untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama, 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).

BAB V

SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu :

1. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang, berarti bahwa karakteristik individu yang tepat akan meningkatkan kinerja pegawai di perusahaan tersebut.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang yang berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai di perusahaan tersebut.
3. Karakteristik individu dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang yang berarti bahwa semakin baik karakteristik individu dan lingkungan kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai di perusahaan tersebut.

5.2 Saran

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

1. PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang perlu memperluas ruang kerja pegawai agar tata letak ruangan dapat tersusun dengan lebih baik dan pegawai merasa nyaman serta leluasa mengerjakan tugasnya sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.
2. PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang perlu memberikan batas waktu yang singkat kepada pegawainya agar pegawai lebih tertantang dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Salah satu teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner, sehingga adanya keterbatasan penelitian berupa jawaban yang diberikan oleh responden terkadang tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Responden dalam penelitian ini dibatasi dalam lingkup sampel menggunakan metode *non probability sampling* dengan teknik *convenience sampling*. Kelemahan teknik pengambilan sampel ini adalah hasil penelitian bisa jadi kurang representatif karena subjektivitas peneliti dalam memilih sampel. Bagi penelitian selanjutnya, hendaknya menggunakan metode *probability sampling* sehingga tingkat generalisasi lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Hasan. 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka. Jakarta.
- Borman, W. C., and Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt, and W. C. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations* (pp. 71-98). San Francisco: Jossey Bass.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette, and L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology, Vol. 1 (2nd ed., pp. 687-732)*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Cunneen, P. (2006). How to improve performance management. *People Management. Vol 12, No 1, 12 January. Pp42*.
- Ebrahimi, B.P. (1999). "Managerial motivation and gender roles: a study of females and males in Hong Kong", *Women in Management Review, Vol. 14 No. 2, pp. 44-53*.
- Eskildsen, J.K., Kristensen, K. and Westlund, A.H. (2004), "Work motivation and job satisfaction in the Nordic countries", *Employee Relations, Vol. 26 No. 2, pp. 122-36*.
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. BPUntersitas Diponogoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. 20013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson. 1995. *Organisasi dan Manajemen*. Erlangga. Jakarta.
- Graham, M.W. and Messner, P.E. (1998), "Principals and job satisfaction", *International Journal of Educational Management, Vol. 12 No. 5, pp. 196-202*.
- Handoko, Hani. 2007. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. BPFE UGM Yogyakarta.
- Hassan, M.U., Kibriya, Rabia and Nawaz, Kashif. 2013. The Effects of Personal Characteristics on Organizational Commitment Through Job Satisfaction:

An Empirical Study of Pakistan's Financial Sector. *Middle-East Journal of Scientific Research* 16 (7): 942-951, 2013 ISSN 1990-9233.

- Heath, B. (2006). Effect of perceived work environment on employee's job behaviour and organizational effectiveness, *Journal of Applied Psychology Banarashindu, University, Varanasi*.
- Hong, J.C., Yang, S.D., Wang, L.J., Chiou, E.F., Su, F.Y. and Huang, S.L. (1995), "Impact of employee benefits on work motivation and productivity", *International Journal of Career Management, Vol. 7 No. 6, pp. 10-14*.
- Humphries, M. (2005). Quantifying occupant comfort: Are combined indices of the indoor environment practicable? *Building Research and Information, 33(4), 317-325*.
- Hurriyati, Ratih. 2005. *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen*. ALFABETA. Bandung.
- Jex, S.M. and P.D. Bliese. 1999. Efficacy beliefs as a moderator of the impact of work related stressor: A multilevel study. *Journal of Applied Psychology, 84: 349-361*.
- Kamdron, T. (2005). "Work motivation and job satisfaction of Estonian higher officials", *Journal of Public Administration, Vol. 28, pp. 1211-40*.
- Kerlinger. 2006. *Asas-Asas Penelitian Behaviour*. Edisi 3, Cetakan 7. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Kohun, (2002). Workplace Environment and its impact on organizational performance in Public sector organizations, *International Journal of Enterprise Computing and Business System International Systems, Vol. 1 Issue 1 January 2011*.
- Koopmans, L., Bernaards, C.M., Hildebrandt, V.H., Buuren, S. van, Beek, A.J. van der, Vet, H.C.W. de. Improving the Individual Work Performance Questionnaire using Rasch analysis. *Journal of Applied Measurement: 2014, 15(2), 160-175*.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2003). *Perilaku Organisasi*. Buku ke-1. Salemba Empat. Jakarta.
- Manullang, Marihot. 2000. *Manajemen personalia*. Cetakan kedua. Yogyakarta : Penerbit Gajah Mada University Press.
- Mathis, Robert L. & John Harold Jackson. (2007). *Human Resources Management*. Thomson Learning.
- Nazir, Moh. 2009. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Nitisemito, Alek. S. 2000. *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia. Bogor.

- Nitisemito, Alek. S. 2001. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Bambang, Nugroho. 2006. Reward dan Punishment terhadap kinerja. *Artikel Majalah Buletin Cipta Karya*. Departemen Pekerjaan Umum Edisi No.6/IV/Juni 2006.
- Nurhastuti, Natalia, 2011. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Yogyakarta.
- Oei, Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- O'Neill, M.J. (2007). *Measuring Workplace Performance*. New York: Taylor and Francis.
- Prabowo, Aditya Hari. 2013. *Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT Cambrics Primissima (Persero)*. Yogyakarta.
- Peoni, Harianus. 2014. *Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado)*. Universitas Ratulangi Manado.
- Ranupendoyo, H., dan Suad, Husnan. 2005. *Manajemen Personalia*. Edisi III. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Rothe, P., Lindholm, A., Hyvonen, A., dan Nenonen, S. 2012. Work environment preferences- does age make a difference?. *Journal of Facilities*. Vol. 30 Iss 1/2 pp. 78-95.
- Rotundo, M., and Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of performance: A policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 87, 66-80.
- Samson, Gitahi N., Waiganjo, Maina., Koima, Joel. 2015. Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR) Volume 3, Issue 12, December 2015, PP 76-89*.
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Salemba Empat. Jakarta.

- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Penerbit Mandar Maju. Bandung.
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Penerbit Mandar Maju. Bandung.
- Sugiyono 2013. *Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kuantitatif Dan R&D)*. Alfabeta. Bandung.
- Suhardjo, Drajat. (2007). Definisi Tingkat Pendidikan.
- Vischer, J.C. (2008). Towards an environmental psychology of workplace: How people are Affected by environments for work. *Journal of Architectural Science Review*, 56 (2), 97-105.
- Yang, Fang. 2011. "Work, motivation and personal characteristics: an in-depth study of six organizations in Ningbo", *Chinese Management Studies* Vol.5 No. 3.