

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Skripsi)

**Oleh
Ani Kalista Deviana**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2018**

Abstrak

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Oleh

Ani Kalista Deviana

Surat Kabar Harian Umum Lampung Post adalah salah satu unit usaha di bawah naungan PT Masa Kini Mandiri menyajikan berita maupun menerbitkan iklan. Baik buruknya karakteristik individu karyawan tergantung bagaimana mereka mengaplikasikannya. Permasalahan di PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post adalah mengenai belum maksimalnya kinerja karyawan. Sesuai permasalahan tersebut diduga terdapat dua faktor yang mempengaruhi yaitu karakteristik individu dan lingkungan kerja. Karakter yang dimiliki individu mempunyai perbedaan masing-masing dan mempunyai ciri khas yang membedakan dari individu ke individu yang lainnya. Karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja dengan menyesuaikan diri terhadap lingkungan tempat mereka bekerja.

Tujuan penelitian ini yaitu mengetahui pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *sampling purposive*. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner kepada karyawan tetap dengan total 132 karyawan. Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian kausalitas dengan menggunakan analisis regresi sederhana.

Hasil penelitian mendukung hipotesis yang diajukan yaitu karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Saran bagi PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post. Saran bagi PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post sebaiknya meningkatkan penginformasian kepada karyawan tentang keputusan penting dan perubahan untuk rencana masa depan, serta dapat meningkatkan kemampuan karyawan terkait pengambilan tanggungjawab lebih.

Kata kunci: karakteristik individu, lingkungan kerja, kinerja.

ABSTRACT

THE EFFECT OF INDIVIDUAL CHARACTERISTICS AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEES PERFORMANCE

By

Ani Kalista Deviana

Lampung Post Public Daily Newspaper is one of the business units under the auspices of PT Masa Kini Mandiri presenting news and publishing advertisements. Both the bad characteristics of individual employees depend how they apply it. The problem in PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post is regarding the employee performance has not been maximized. According to the problem, it is assumed that there are two influencing factors, namely individual characteristics and work environment. Character possessed by individuals has their own differences and has characteristics that distinguish from individuals to other individuals. Employees are expected to improve performance by adjusting to the environment in which they work.

The purpose of this study is to determine the effect of individual characteristics and work environment on employee performance. Sampling technique in this research use purposive sampling. Data collection methods use questionnaires with 132 permanent employees. The research design used causality research and using simple regression analysis.

The results of the study support the proposed hypothesis that individual characteristics have a positive effect on employee performance and the work environment has a positive effect on employee performance. Suggestions for the Current PT Mandiri Lampung Post Daily. Suggestions for PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post should be able to improve information to employees about important decisions and changes or future plans, and than improve employee capabilities related to taking more responsibility.

Keywords: Individual Characteristics, Work Environment, Performance

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**Oleh
Ani Kalista Deviana**

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
2018**

Judul Skripsi : **PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**

Nama Mahasiswa : *Ani Kalista Deviana*

Nomor Pokok Mahasiswa : 1411011009

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis



[Signature]
Yuningsih, S.E., M.M.
NIP 19610326 198603 2 001

[Signature]
Lis Andriani, S.E., M.Si.
NIP 19750218 200003 2 001

2. Ketua Jurusan Manajemen

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

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji


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



Sekretaris : **Lis Andriani, S.E., M.Si.**



Penguji Utama : **Dr. R.R. Erlina, S.E., M.Si.**



2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Prof. Dr. Hi. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.
NIP 19610904 198703 1 011



Tanggal Lulus Ujian Skripsi: **05 Oktober 2018**

PERNYATAAN ORIGINALITAS SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ani Kalista Deviana
Nomor Pokok mahasiswa : 1411011009
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepengetahuan saya juga tidak pernah terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan diterbitkan dalam daftar pustaka.

Bandar Lampung, Oktober 2018
Yang membuat pernyataan



Ani Kalista Deviana
NPM 1411011009

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di Desa Sriwijaya, Kecamatan Bandar Mataram, Lampung Tengah pada tanggal 06 Mei 1996, sebagai anak pertama dari empat bersaudara pasangan Ibu Suryati dan Bapak Sutondo. Pendidikan yang ditempuh peneliti adalah SD Negeri 2 Sendang Agung Mataram (2002-2008), SMP Negeri 1 Bandar Mataram (2008-2011), dan SMA Negeri 1 Trimurjo (2011-2014). Pada tahun 2014 peneliti diterima sebagai mahasiswa S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung melalui jalur SNMPTN. Peneliti mengambil konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

MOTTO

Innaa lillahi wa innaa ilaihi raaji'uun

(sesungguhnya kami milik Allah dan kepada-Nyalah kami kembali)

(Q.S. Al-Baqarah : 156)

PERSEMBAHAN

Yang utama dari segalanya Allah SWT

Sembah sujud serta puji dan syukurku pada-Mu Allah SWT. Terima kasih taburan cinta, kasih sayang, rahmat dan hidayat-Mu telah memberikan aku kekuatan, kesehatan, semangat pantang menyerah dan memberkatiku dengan ilmu pengetahuan. Engkau berikan secercah cahaya terang serta kemudahan hingga akhirnya tugas akhir ini dapat terselesaikan. Sholawat dan salam selalu aku limpahkan keharibaan Rasulullah Muhammad SAW.

Aku persembahkan skripsi ini untuk orang tercinta dan tersayang atas kasihnya yang berlimpah.

Untuk Kedua Orang Tuaku, Bapak Sutondo dan Ibu Suryati 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.

Tersayang dan Terkasih Saudara Kembarku dan Kedua Adikku

Untuk Saudara Kembarku dan Kedua Adikku, terima kasih atas doa dan bantuan serta motivasi kalian selama ini hanya karya ini yang dapat aku persembahkan.

Maaf belum bisa menjadi panutan seutuhnya, tapi aku akan selalu Menjadi yang terbaik untuk kalian semua.

Almamaterku, Universitas Lampung

Tanah Airku, Nusantara

SANWACANA

Puji syukur kehadirat Allah SWT, karena berkat limpahan rahmatNya Peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan pada program S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

Penulisan skripsi ini dapat selesai karena Peneliti banyak memperoleh bantuan, saran, bimbingan, dorongan, doa, dan kritikan baik secara langsung maupun tidak langsung dari berbagai pihak. Peneliti berharap karya ini dapat bermanfaat di kemudian hari, oleh karena itu Peneliti ingin mengucapkan terimakasih dan rasa hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Hasriadi Mat Akin, M.P., selaku Rektor Universitas Lampung.
2. Bapak Prof. Dr. Satria Bangsawan, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Ibu Dr. Rr. Erlina, S.E., M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung sekaligus selaku Dosen Penguji Utama yang telah memberikan masukan, komentar dan bimbingan yang membangun dalam penulisan skripsi ini.

4. Ibu Yuningsih, S.E., M.M., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung sekaligus selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan arahan dan saran selama proses penyusunan skripsi sekaligus membimbing penuh dengan kesabaran.
5. Ibu Lis Andriani, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah membimbing dengan sabar, penuh pengertian dan memberikan pengarahan kepada penulis selama penulisan skripsi ini selama penulis menempuh pendidikan SI Manajemen dan selama proses penyusunan skripsi.
6. Bapak Prof. Dr. Mahatma Kufepaksi S.E., M.S.B.A, selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing dan memberikan arahan dalam selama proses perkuliahan.
7. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, khususnya konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, yang telah memberikan ilmu dan membagikan pengalamannya selama menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
8. Bapak/Ibu Dosen dan Staf Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
9. Terkhusus untuk kedua orang tua ku tercinta yakni Bapak Sutondo dan Ibu Suryati, terima kasih atas segala kasih sayang, pengorbanan yang tiada lelah dan selalu mendoakan penulis, memberikan sarana dan prasarana untuk menunjang perkuliahan, serta selalu memberi semangat, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

10. Keluarga besarku, semua tanteku dan oomku, saudara kembarku serta kedua adikku terimakasih atas do'a, dukungan, kasih sayang, dan kebahagiaan yang diberikan untuk penulis.
11. Kepada Ibu Devita selaku HRD Lampung Post yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian.
12. Seluruh Bapak dan Ibu di Lampung Post yang sudah banyak membantu selama proses penelitian.
13. Sahabat-sahabat KKN Buyut Udik Kecamatan Gunung Sugih Sri Wahyuni Lubis, Andre Budiman Azka, Naillah, Darmawansyah, Diana Titi Suraya, Amir Hidayat, terimakasih telah setia menjadi tempat berbagi dan menjaga pertemanan ini sampai sekarang.
14. Teman-teman terbaikku Diah Ayu Ratna Sari, Sri Wahyuni Lubis, Ageng Wicaksono, terima kasih karena telah menjadi penyemangat, memberi dukungan, dan selalu ada disaat suka duka ku.
15. Teman-teman seperjuanganku, Elvina Sari, Ulfa Putri Andani, Dhian Safitri, Dian Lestari, Asrofatun Nisya, Ardanta Istari, M Marzuki Khasan terimakasih atas saran, motivasi dan semangatnya.
16. Teman-teman kosan Pondok Ratu Miss Retno Ulandari, Laila Nur Latifah, Asih Kurniasih, Efrilia, terima kasih atas semua canda tawa kalian yang sangat menghiburku.
17. Teman-teman Manajemen Sumber Daya Manusia 2014.
18. Teman-teman Manajemen Genap dan Ganjil 2014.

19. Semua pihak yang turut membantu dan tidak bisa disebutkan satu-persatu.

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

Bandar Lampung, Oktober 2018
Peneliti

Ani Kalista Deviana
1411011009

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	ii
DAFTAR GAMBAR	iii
DAFTAR LAMPIRAN	iv
DAFTAR LAMPIRAN	v
I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Rumusan Masalah	13
C. Tujuan Penelitian	14
D. Manfaat Penelitian	14
II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
A. Karakteristik Individu	16
1. Pengertian Karakteristik Individu	16
2. Indikator Karakteristik Individu	17
B. Lingkungan Kerja	19
1. Pengertian Lingkungan Kerja	19
2. Indikator Lingkungan Kerja	20
C. Kinerja	22
1. Pengertian Kinerja	22
2. Indikator Kinerja	23
D. Penelitian Terdahulu	24
E. Kerangka Pemikiran	25
F. Hipotesis	28
III. METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	29
B. Jenis dan Sumber Data	29
C. Populasi dan Sampel	31
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	31
1. Variabel Penelitian	31
2. Definisi Operasional	32
E. Metode Pengumpulan Data	33
F. Uji Instrumen Penelitian	35

1. Uji Validitas	35
2. Uji Reabilitas	35
3. Uji Normalitas	35
G. Analisis Data	36
H. Pengujian Hipotesis	37

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Distribusi Kuesioner	39
B. Uji Validitas, Reliabilitas, Normalitas	39
1. Uji Validitas	40
2. Uji Reliabilitas	41
3. Uji Normalitas	43
4. Deskripsi Hasil Penelitian	44
5. Deskripsi Pernyataan Responden Variabel Karakteristik Individu X1	44
6. Deskripsi Pernyataan Responden Variabel Lingkungan Kerja X2	48
7. Deskripsi Pernyataan Responden Variabel Kinerja Y	50
8. Analisis Kuantitatif	54
C. Uji Hipotesis	55
a. Uji t (parsial)	55
D. Pembahasan	57
1. Pengaruh Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post Rajabasa Bandar Lampung	57
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post Rajabasa Bandar Lampung	60

V. SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

A. Simpulan	62
B. Saran	62
C. Keterbatasan Penelitian	63

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post Tahun 2016	5
Tabel 2. Tingkat Pendidikan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post Tahun 2016	6
Tabel 3. Data Usia Karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post Tahun 2016	7
Tabel 4. Masa Kerja Karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post Tahun 2016	7
Tabel 5. Fasilitas Lingkungan Kerja Fisik PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post Tahun 2016	8
Tabel 6. Lingkungan Kerja Non-Fisik PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post Tahun 2016	9
Tabel 7. Target dan Realisasi Penjualan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post	11
Tabel 8. Penelitian Terdahulu	25
Tabel 9. Definisi Operasional	32
Tabel10. Distribusi Kuesioner Penelitian	39
Tabel11. Hasil Uji Validitas KMO MSA untuk Variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja	40
Tabel12. Koefisien Nilai R Cronbach's Alpha	41
Tabel13. Hasil Uji Reliabilitas	42
Tabel14. Uji Normalitas	43
Tabel15. Persentase Pernyataan Responden tentang Karakteristik Individu Indikator Usia	44
Tabel16. Persentase Pernyataan Responden tentang Karakteristik Individu Indikator Jenis Kelamin	45
Tabel17. Persentase Pernyataan Responden tentang Karakteristik Individu Indikator Status Pernikahan	45
Tabel18. Persentase Pernyataan Responden tentang Karakteristik Individu Indikator Masa Kerja	46
Tabel19. Persentase Pernyataan Responden tentang Karakteristik Individu Indikator Tingkat Pendidikan	47
Tabel20. Persentase Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Kerja Indikator Lingkungan Kerja Fisik.....	48

Tabel21. Persentase Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Psikososial	49
Tabel22. Persentase Jawaban Responden tentang Kinerja Tugas	51
Tabel23. Persentase Jawaban Responden tentang Kinerja Kontekstual	52
Tabel24. Persentase Jawaban Responden tentang Kinerja Kontraproduktif	54
Tabel25. Hasil Uji Determinasi	54
Tabel26. Uji t untuk Hipotesis I	55
Tabel27. Uji t untuk Hipotesis II	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 27

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Kuesioner

Lampiran 3. Tabulasi Kuesioner Penelitian

Lampiran 4. Uji Validitas, Reabilitas dan Normalitas

Lampiran 5. Uji Regresi, uji t

I.PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dan dorongan. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan. 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.

Menurut Mangkunegara (2005: 2) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Karakteristik individu yang berbeda-beda disebabkan oleh usia, jenis kelamin, jumlah tanggungan, status pernikahan, dan pengalaman kerja. Robbins (2006: 46) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mudah didefinisikan beberapa karakteristik individu, diantaranya ialah:

1. Usia
2. Jenis kelamin
3. Status perkawinan

4. Jumlah tanggungan

5. Masa kerja

Baik buruknya karakteristik individu karyawan tergantung bagaimana mereka mengaplikasikannya. Karakter yang dimiliki individu mempunyai perbedaan masing-masing dan mempunyai ciri khas yang membedakan dari individu ke individu yang lainnya. Yang (2011) menyatakan bahwa karakteristik individu mencakup jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan status perkawinan.

Perusahaan menyadari bahwa karyawan merupakan aset penting sehingga perusahaan perlu memperhatikan keberadaannya dengan memfasilitasi kebutuhan karyawan dalam bekerja. Perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja pada perusahaan, karena lingkungan kerja yang baik dapat meminimalisir kemangkiran kerja pada karyawan serta mempermudah karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja yang dilakukan dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Begitu juga sebaliknya apabila lingkungan kerja yang buruk dapat menjadi penyebab kemangkiran kerja karyawan dan menghambat aktivitas karyawan dalam bekerja dan mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja yang dihasilkan oleh karyawan menjadi tidak efektif dan efisien. Setiap perusahaan berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dalam menjalankan kegiatannya selalu memperhatikan faktor-faktor yang ada dalam perusahaan.

Kohun (2002) dalam Samson, *et al.* (2015) lingkungan kerja adalah jumlah hubungan timbal balik yang ada dalam karyawan dan lingkungan dimana mereka

bekerja. Haynes (2008) dalam Rothe, *et al.* (2012) menyatakan bahwa pekerja kantor merasa bahwa lingkungan memiliki dampak pada produktivitas mereka dan juga menyimpulkan bahwa ada bukti yang cukup untuk mendukung klaim bahwa kenyamanan kantor dapat mempengaruhi produktivitas.

Menurut Sedarmayanti (2009: 67), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya tidak melaksanakan proses produksi, namun lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi. Lingkungan kerja yang tidak sesuai dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya, sehingga para karyawan tidak bekerja secara efektif dan efisien.

Pendapat ahli di atas telah menjelaskan bagaimana pentingnya karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap karyawan pada perusahaan, pendapat ahli di atas menunjukkan perusahaan harus dapat mengkondisikan keadaan lingkungan kerja perusahaannya agar sesuai dengan karakteristik individu karyawan untuk tujuan perusahaan seara efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja. Koopmans, *et al.* (2014), mendefinisikan kinerja individu sebagai kebiasaan atau tindakan yang relevan terhadap tujuan perusahaan. Arti Kinerja sebenarnya berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan. Banyak sekali definisi atau pengertian dari kinerja yang dikatakan oleh para ahli, namun semuanya mempunyai beberapa kesamaan arti dan makna dari kinerja tersebut.

Castello (1994) dalam Wibowo (2016: 3) manajemen kinerja merupakan dasar dan kekuatan pendorong yang berada dibelakang semua keputusan organisasi, usaha kerja, dan alokasi sumberdaya. Kinerja karyawan merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk menganalisis dan mengetahui hasilnya melalui penelitian pada PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post Rajabasa Bandar Lampung.

Surat Kabar Harian Umum Lampung Post adalah salah satu unit usaha di bawah naungan PT Masa Kini Mandiri menyajikan berita maupun menerbitkan iklan. Lampung Post berdiri sejak tanggal 17 Juli 1974 dan terbit perdana tanggal 10 Agustus 1974 di bawah manajemen PT Masa Kini Mandiri. Berdasarkan keputusan menteri penerangan Republik Indonesia No.0148/sk/dirjen/pg/sit/1974 pada tanggal 17 Juli 1974. Diperoleh Surat Izin Usaha Penerbit Pers (SIUPP) sesuai dengan undang-undang no. 21 tahun 1928, yang menyebutkan bahwa penerbit pers yang berbentuk badan hukum, maka yayasan masa kini dihadapan notaris Imron Maruf, S.H. dirubah bentuknya menjadi PT Masa Kini Mandiri, dengan akta no. 144 tanggal 28 September 1985. Pada tanggal 15 April 1986, berdasarkan surat keputusan menteri penerangan Republik Indonesia no.150/SK/MENPEN/SIUPP/A7/1986 PT Masa Kini Mandiri baru mendapatkan (SIUPP) Surat izin usaha penerbitan pers tersebut merupakan landasan hukum bagi PT Masa Kini Mandiri sebagai penerbit Surat Kabar Harian Umun Lampung Post. Alamat redaksi Lampung Post di Jalan Soekarno Hatta nomor 108,

Rajabasa, Bandar Lampung. Lampung Post pertama terbit dalam bentuk tabloid dengan 4 halaman. Berikut ini adalah Tabel 1 mengenai jumlah karyawan.

Tabel 1. Data Karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post Tahun 2016

	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agt	Sep	Okt	Nov	Des
Tetap												
Redaksi	40	40	40	40	40	39	39	39	39	40	39	40
Percetakan	6	6	7	6	6	6	6	6	6	5	6	6
Produksi	13	12	13	13	13	12	12	12	12	12	13	13
Usaha	73	73	72	71	73	71	71	72	72	72	73	73
Jumlah	132	131	132	129	130	128	128	129	129	129	131	132
Kontrak												
Redaksi	31	31	31	31	31	29	29	29	29	29	28	28
Percetakan	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4
Produksi	5	8	6	8	7	8	8	8	8	8	7	7
Usaha	23	23	23	23	22	23	21	20	20	19	19	19
Jumlah	63	66	63	66	61	64	62	60	61	61	58	58
Honorer												
Lepas	13	12	11	11	11	11	11	12	12	12	13	13
Koresponden	24	23	23	22	21	20	21	22	22	21	21	21
Sales Promo	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
OJT	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	-	1
Jumlah	43	39	38	37	36	34	36	38	38	37	37	38
Total												
	238	236	233	231	229	226	227	227	228	227	226	228

Sumber : PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post 2017

Tabel 1 menunjukkan banyaknya jumlah karyawan yang dimiliki oleh PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post Rajabasa Bandar Lampung. Tabel di atas PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post yang berjumlah 228 karyawan. Pada penelitian ini, peneliti memfokuskan pada karyawan tetap berjumlah 132 karyawan. Keseluruhan data menggunakan data karyawan tetap. Berikut ini adalah Tabel 2 mengenai tingkat pendidikan karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung post Rajabasa Bandar Lampung.

Tabel 2. Tingkat Pendidikan Berdasarkan Jumlah Karyawan Tetap PT. Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post Pada Tahun 2016

Tingkat Pendidikan	Jumlah Karyawan
SD	2
SMA	45
D1	5
D3	12
S1	60
S2	8
Total	132

Sumber : PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post 2017

Tabel 2 menunjukkan tingkat pendidikan karyawan tetap pada PT Masa Kini Mandiri bermacam-macam, dari data di atas menunjukkan bahwa pendidikan terakhir mayoritas di dominasi oleh S1 yaitu 60 orang dari total karyawan 132 orang dan tingkat pendidikan terendah adalah SD yaitu 2 orang dari total 132 orang karyawan. Tingkat pendidikan karyawan sangat mempengaruhi pengetahuan yang dimiliki karyawan dalam melakukan tugasnya dan mempengaruhi kinerja, perusahaan perlu menyesuaikan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan dengan jabatan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan, pengetahuan yang baik tidak hanya dihasilkan dari tingkat pendidikan saja namun juga dengan usia. Berikut ini Tabel 3 mengenai data usia karyawan tetap dan tabel jenis kelamin pada PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung post Rajabasa Bandar Lampung.

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki-Laki	109
Perempuan	23
Total	132

Sumber : PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post 2017

**Tabel 3. Data Usia Karyawan Tetap PT Masa Kini Mandiri
Harian Lampung Post Tahun 2016**

NO	Usia	Jumlah Karyawan	Status Pernikahan	
			Menikah	Belum Menikah
1	≤ 30	41	11	30
2	31 - 40	37	35	2
3	41 - 50	39	37	2
4	51 - 60	14	14	-
5	61 - 70	1	1	-
Total		132	98	34

Sumber : PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post 2017

Tabel 3 menunjukkan bahwa karyawan tetap dengan usia ≤ 30 tahun lebih mendominasi dibandingkan usia di atasnya. Tabel 3 dengan usia 31 - 40 dengan jumlah 37 orang, sedangkan usia 41 - 50 dengan jumlah 39 orang. Status pernikahan pada karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post Rajabasa Bandar Lampung mayoritas didominasi oleh karyawan yang sudah menikah, dengan jumlah karyawan yang sudah menikah 98 dan yang belum menikah sebanyak 34 orang karyawan, sehingga total karyawan berjumlah 132 orang. Berikut ini Tabel 4 mengenai masa kerja karyawan tetap pada PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post Rajabasa Bandar Lampung.

**Tabel 4. Masa kerja karyawan Tetap pada PT Masa Kini
Mandiri Harian Lampung Post Tahun 2016**

NO	Tahun	Jumlah Karyawan
1	≤ 5	68
2	6 - 15	15
3	16 - 25	43
4	26 - 35	6
Total		132

Sumber : PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post 2017

Tabel 4 menunjukkan bahwa karyawan tetap pada PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post Rajabasa Bandar Lampung mayoritas mempunyai masa kerja dengan rentang waktu kisaran ≤ 5 tahun lebih dominan yaitu berjumlah 68 orang, sedangkan masa kerja karyawan yang paling rendah kisaran 26 – 35 tahun berjumlah 6 orang dari total karyawan yang berjumlah 132 orang. Lama bekerja seseorang berkaitan erat dengan apakah karyawan tersebut nyaman pada tempat seseorang 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 Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post Rajabasa Bandar Lampung.

Tabel 5. Fasilitas lingkungan kerja fisik yang tersedia pada PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post pada Tahun 2016

NO	Lingkungan Fisik	Target	Realisasi	Keterangan
1	Ruang Meeting	4	4	Baik
2	Ruang Pelayanan	1	1	Baik
3	Komputer	208	203	5 Unit Rusak
4	Printer	64	61	3 Unit Rusak
5	Telepon	96	94	2 Unit Rusak
6	CCTV	23	20	3 Unit Rusak
7	AC	96	94	2 Unit Rusak
8	Kursi	191	191	Baik
9	Meja	192	192	Baik
10	Kamar Mandi	15	15	Baik
11	Mushola	1	1	Baik
12	Kendaraan Mobil	6	6	Baik

Sumber : PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post 2017

Tabel 5 menunjukkan bahwa fasilitas lingkungan kerja pada PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post Rajabasa Bandar Lampung masih ada beberapa kekurangan pada komputer yang terdapat kerusakan sebanyak 5 unit dari total 208 unit komputer. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non-fisik juga

mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja seperti hubungan antar karyawan yang harmonis. Berikut ini Tabel 6 mengenai lingkungan kerja non-fisik pada PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post Rajabasa Bandar Lampung.

Tabel 6. Lingkungan kerja non-fisik pada PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post Tahun 2016

NO	Lingkungan Non Fisik	Aspek		Keterangan
		Target	Realisasi	
1	Suhu	Suhu ruangan kantor tetap terjaga dan nyaman.	Beberapa Suhu ruangan Kantor kurang nyaman.	Beberapa suhu ruangan kantor kurang nyaman karena ada 2 <i>air conditioner</i> (AC) yang rusak.
2	Cahaya	Tiap ruangan dilingkungan kantor memiliki pencahayaan yang baik.	Tiap ruangan dilingkungan kantor memiliki pencahayaan yang kurang baik.	Pencahayaan di ruangan kurang, karena pencahayaan yang masuk dari luar kurang cukup memadai.
3	Hubungan antar 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 Masa Kini Mandiri sudah terjalin dengan baik.
4	Kebisingan	Tenang dan tidak bising.	Kebisingan dalam lingkungan kerja dimana pabrik percetakan tepat dibelakang kantor .	Terdengar suara-suara yang mengganggu karyawan dalam bekerja, sehingga membuat karyawan kurang nyaman.

Sumber : PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post 2017

**Lanjutan Tabel 6. Lingkungan kerja non-fisik pada PT Masa Kini Mandiri
Harian Lampung Post Tahun 2016**

NO	Lingkungan Non Fisik	Aspek		Keterangan
		Target	Realisasi	
5	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 kendaraan roda empat tidak tersedianya tempat parkir khusus roda empat dan parkir yang terlindung dari panas dan hujan.

Sumber : PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post 2017

Tabel 6 tentang lingkungan kerja non-fisik menjelaskan bahwa secara umum sudah baik, tetapi untuk faktor suhu, pencahayaan dan kebisingan belum optimal. Penyebaran suhu ruangan yang tidak optimal dikarenakan dengan beberapa kerusakan membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja. Pencahayaan di dalam kantor yang kurang memadai akibatnya pencahayaan yang kurang optimal pada setiap ruangan sehingga membuat karyawan kurang merasa nyaman dalam bekerja karena kondisi ruangan yang kurang pencahayaan serta kebisingan dalam lingkungan kerja dimana pabrik percetakan tepat dibelakang kantor, sehingga membuat karyawan kurang nyaman dalam aktivitas kerjanya. Lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis pada suatu perusahaan akan meningkatkan semangat

karyawan dalam bekerja. Berikut ini Tabel 7 mengenai tingkat target dan realisasi pada PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post Rajabasa Bandar Lampung.

Tabel 7. Target dan Realisasi Penjualan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post Tahun 2016

Bulan	Target (Eksemplar)	Realisasi (Eksemplar)	Tingkat Pencapaian %
Januari	650.000	559.170	86
Februari	635.500	560.300	88
Maret	635.500	553.200	87
April	630.500	443.142	70
Mei	630.500	456.731	72
Juni	650.000	542.304	83
Juli	645.000	632.600	96
Agustus	655.000	596.243	91
September	650.000	563.564	87
Oktober	655.000	571.234	87
November	655.000	597.200	91
Desember	655.000	621.351	94
Rata-rata			86

Sumber : PT Masa Kini Mandiri Harin Lampung Post 2017

Tahun 2016 perusahaan menetapkan target rata-rata yang harus dicapai minimal sebesar 89%, Tabel 7 menunjukkan target dan realisasi berfluktuasi. Pada Tabel 7 menunjukkan adanya target tidak mencapai realisasi perusahaan pada penjualan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post. Kinerja karyawan pada tahun 2016 berdasarkan tabel di atas belum mampu mencapai nilai yang telah ditetapkan sehingga masih kurang optimal. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post masih belum maksimal. Informasi yang didapat dari karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post, diketahui bahwa kinerja karyawan pada perusahaan tersebut masih memiliki beberapa kelemahan antara lain masih rendahnya kepedulian dan minimnya

gagasan yang muncul untuk menyelesaikan permasalahan yang ada di dalam perusahaan. Masih banyak karyawan yang bersifat individualisme, dan kurangnya inisiatif untuk membantu tugas rekan kerja yang belum terselesaikan apabila tidak diarahkan oleh atasan. Hal ini diduga karena masih rendahnya kinerja kontekstual yang dilakukan oleh karyawan. Informasi dari beberapa karyawan bahwa masih banyak karyawan yang kurang disiplin waktu dan tanggungjawab. Beberapa pekerjaan yang tidak terselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Hal ini diduga masih terjadi perilaku kerja kontraproduktif, PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post harus mampu mengelola sumberdaya dengan semaksimal mungkin.

PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post mengalami perbedaan karakteristik individu sehingga mempengaruhi kemampuan mereka dalam melakukan pekerjaan mereka, seperti tingkat pendidikan, masa kerja berdampak pada kinerja yang kurang optimal didalam perusahaan. Lingkungan kerja fisik dan non-fisik pada PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post bahwa fasilitas kantor seperti komputer, printer, telepon, cctv, dan ac beberapa mengalami kerusakan. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul ***“Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post”***.

B. Rumusan Masalah

Karakteristik individu dalam perusahaan memiliki karakteristik individu yang berbeda-beda. Setiap individu memiliki karakteristik dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik maupun yang tidak menyelesaikan pekerjaan dengan baik. PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post karakteristik karyawan tersebut berbeda-beda mulai dari usia, jenis kelamin, pendidikan, status perkawinan, masa kerja.

Selain karakteristik individu, faktor yang berpengaruh langsung dengan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja dimana karyawan bekerja, karena dengan lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat mempermudah karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dan akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat sehingga meningkatkan kinerja karyawan, oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja dimana karyawan bekerja. Tabel 5 dan 6 menjelaskan tentang lingkungan kerja fisik dan non-fisik pada PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post, dapat dilihat bahwa fasilitas kantor seperti komputer, printer, telepon, cctv, dan ac beberapa rusak. Keamanan dan kenyamanan pada tempat parkir masih kurang nyaman karena tempat lahan parkir yang tersedia untuk roda dua tidak begitu luas dan kendaraan roda empat tidak tersedianya tempat parkir khusus roda empat dan parkir yang terlindung dari panas dan hujan. Tabel 7 mengenai target dan realisasi penjualan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post, terlihat bahwa merupakan indikasi dari karakteristik individu dan pengaruh lingkungan kerja yang mengakibatkan turunnya kinerja karyawan. Sesuai dengan uraian di atas, maka perumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post?

C. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post

D. Manfaat Peneleitian

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi:

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan masukan dan gambaran bagi PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post) untuk dapat memberikan perhatian yang lebih baik terhadap karakteristik individu dan lingkungan kerja karyawan, karena dua faktor tersebut mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman tentang pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja karyawan dan dapat mempraktekan 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

A. Karakteristik Individu

1. Pengertian Karakteristik Individu

Karakteristik individu masing-masing pegawai membentuk perilaku pegawai yang mempengaruhi motivasi, kinerja, dan aktualisasi karir pegawai. Hurriyati (2005: 79) karakteristik individu merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Masa depan seorang individu dalam organisasi tidak bergantung pada kinerja saja.

Robbins (2006: 46) menyatakan bahwa karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, ras, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi. 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. 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, keterampilan 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 telah termotivasi oleh tanggung jawab. Robbins (2006: 50) menunjukkan bahwa tempat terbaik untuk memulai adalah dengan pengakuan bahwa terdapat hanya sedikit, jika ada, perbedaan penting antara pria dan wanita yang akan mempengaruhi kinerja mereka. Penelitian-penelitian psikologis menunjukkan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang dan pria lebih agresif dan berkemungkinan lebih besar daripada wanita untuk memiliki harapan atas keberhasilan, namun perbedaan-perbedaan itu tidak besar. Khususnya saat karyawan mempunyai anak-anak berusia pra-sekolah, adalah pemilihan jadwal kerja. Ibu-ibu yang bekerja berkemungkinan lebih besar untuk memilih pekerjaan paruh waktu, jadwal kerja yang fleksibel.

b. Usia

Robbins (2006: 48) Semakin tua anda, maka akan semakin kecil kemungkinan anda berhenti dari pekerjaan. Dengan makin tuanya para pekerja, makin sedikit peluang pekerjaan alternatif bagi mereka. Disamping itu, pekerja yang lebih tua berkemungkinan kecil untuk berhenti karena masa kerja mereka yang lebih panjang cenderung memberikan tingkat upah yang lebih tinggi kepada mereka. Yang (2011)

menyatakan bahwa karyawan yang berbeda usia akan merasakan dampak dan manfaat yang beragam dalam pekerjaannya. Pernyataan tersebut juga didukung oleh Robbins (2008: 63) 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.

c. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan yang didapat oleh seorang individu merupakan tahapan formal. Dengan adanya tingkat pendidikan dapat berpengaruh kepada individu dalam pengetahuan yang luas dan rasa ingin tahu yang tinggi. Dalam tingkat pendidikan individu mendapatkan pengalaman yang luas dan pengetahuan yang luas dari tingkat pendidikan tersebut. Eskildsen *et al.* (2004) dalam Yang (2011) menyatakan bahwa karyawan yang berpendidikan tinggi akan relatif kurang puas terhadap pekerjaan mereka daripada mereka yang tidak memiliki pendidikan tinggi.

d. Pengalaman kerja

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. Semakin lamanya seseorang dalam bekerja maka semakin luasnya pengetahuan kerja dengan tingkat pengalaman kerja yang tinggi dalam sebuah organisasi.

e. Status Pernikahan

Status pernikahan dibedakan menjadi dua yaitu, menikah dan tidak 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 yang belum menikah. Robbins (2006: 51) bahwa karyawan yang menikah lebih rendah tingkat keabsenannya, mempunyai tingkat pengunduran diri yang lebih rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada rekan sekerjanya yang belum menikah. Perkawinan menuntut tanggungjawab lebih besar yang mungkin membuat pekerjaan tetap lebih berharga dan penting. Karyawan yang tekun dan puas berkemungkinan lebih besar untuk menikah. Seseorang yang telah menikah merasa lebih mantab dengan pekerjaannya yang sekarang, hal ini dikarenakan bahwa mereka melihat sebagai jaminan untuk masa depannya.

B. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Nitisemito (2000) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalkan 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 kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka.

Manullang (2000: 199) 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). Cunnen (2006) menyatakan bahwa Lingkungan kerja yang positif cenderung lebih mudah untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas serta meningkatkan kesejahteraannya sehingga karyawan merasa puas.

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 bahwa ada dua indikator dari lingkungan kerja, yaitu:

1. 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:

- a. Furnitur
- b. Pencahayaan dan ventilasi
- c. Kebisingan

2. Lingkungan psikososial

Faktor lingkungan psikososial dianggap sebagai salah satu isu yang paling penting dalam masyarakat kotemporer 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

C. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Koopmans, *et al.* (2014), mendefinisikan kinerja individu sebagai perilaku atau tindakan yang berhubungan dengan tujuan perusahaan. Kinerja menurut Mangkunegara (2009: 100) ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedarmayanti (2009: 102), menyatakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance*, yang berarti prestasi kerja, hasil kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja. Kinerja pegawai merupakan apa yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada organisasi.

Kinerja merupakan hasil kerja yang bisa dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi, sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2007: 88), kinerja merupakan bentuk kegiatan yang dilakukan oleh pegawai. Perbaikan suatu kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Menurut Rivai (2009: 549), 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 organisasi.

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

Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2014), juga menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain sebagai berikut :

1. Faktor individu (*personal factors*), ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. Faktor kepemimpinan (*leadership factor*), ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
3. Faktor tim (*team factors*), ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
4. Faktor situasional (*situational factors*), ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Berdasarkan pendapat 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 organisasi, melalui kriteria yang ada pada kinerja seorang karyawan dalam organisasi.

2. Indikator Kinerja

Menurut Koopmans, *et al.* (2014), menyebutkan ada tiga dimensi untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu:

1. Kinerja tugas

Dimensi ini mengacu pada kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas pokok. Perilaku yang menggambarkan kinerja tugas antara lain adalah kualitas dan kuantitas kerja, keterampilan kerja dan pengetahuan terhadap pekerjaan.

2. Kinerja kontekstual

Dimensi ini mengacu pada perilaku karyawan yang mendukung lingkungan perusahaan, lingkungan sosial, dan lingkungan psikologis tempat mereka bekerja. Perilaku yang menggambarkan kinerja kontekstual diantaranya adalah mengerjakan tugas tambahan, upaya dalam memfasilitasi rekan kerja, kemampuan bekerjasama dan berkomunikasi.

3. Perilaku kerja tidak produktif

Perilaku kerja tidak produktif mengacu pada perilaku yang mengganggu atau membahayakan kesejahteraan perusahaan. Perilaku kerja tidak produktif meliputi absensi, menyalahgunakan jabatan, dan mencuri ditempat kerja.

D. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT Masa Kini Mandiri (Lampung Post). 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	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Fang 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.	Samsons et al. (2015)	<i>effect of workplace environment on the performance of commercial banks employees in Nakura 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>Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire</i>	Hasil penelitian menunjukkan <i>Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ)</i> secara umum dan komprehensif valid dan reliable untuk mengukur kinerja secara individual.

E. Kerangka Pemikiran

Manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Masa depan seseorang 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 bahwa 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

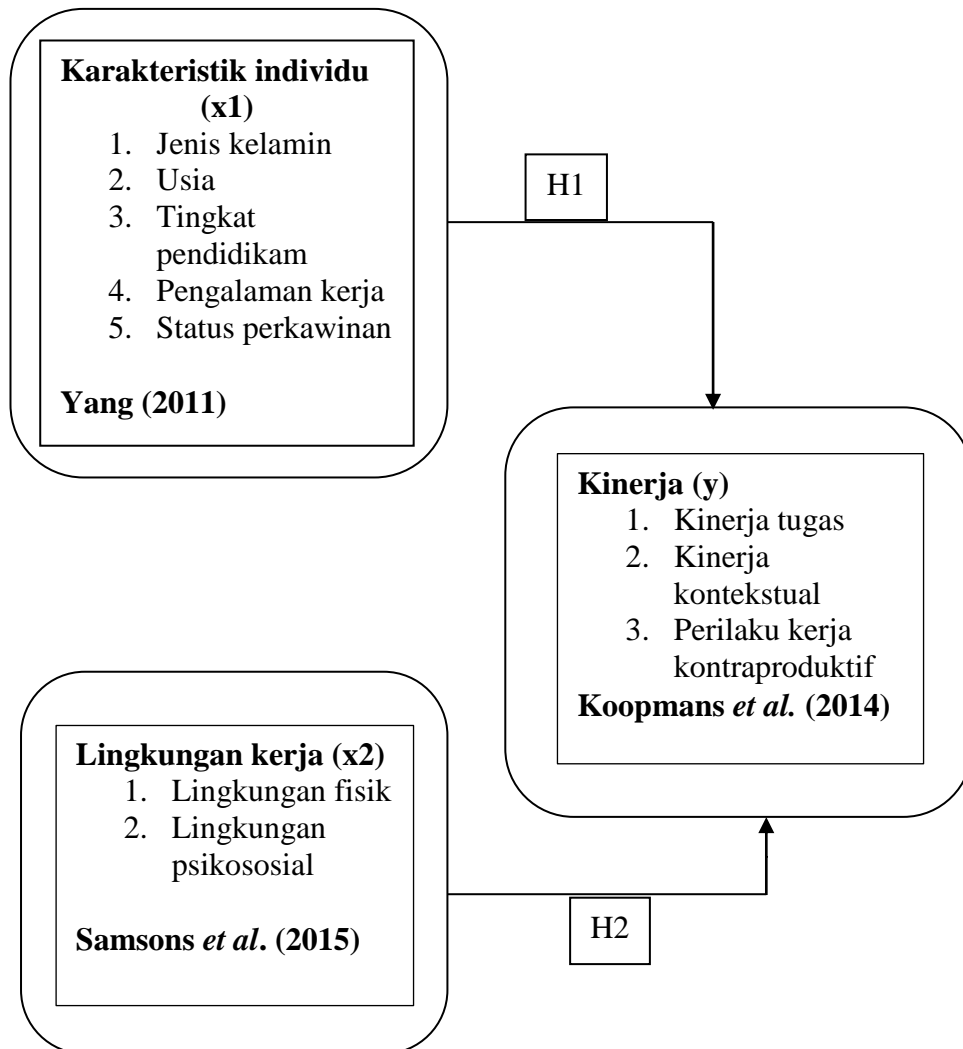
Koopmans, *et al.* (2014) mendefinisikan kinerja kerja individu sebagai kebiasaan atau tindakan yang relevan terhadap tujuan perusahaan. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu, baik dalam bentuk kualitas maupun dalam bentuk kuantitas, yang sesuai dengan tujuan dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

Sedarmayanti (2009:90) mengemukakan *performance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja unjuk, penampilan kerja. Kinerja pegawai merupakan apa yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada organisasi.

Koopmans, *et al.* (2014) mengemukakan indikator-indikator kinerja sebagai berikut:

1. Kinerja tugas
2. Kinerja kontekstual
3. Perilaku kerja tidak produktif

Adapun kerangka pemikiran dapat dilihat pada Gambar 1 dibawah ini:



Gambar 1. Bagan Kerangka Pemikiran

F. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono 2013: 99). Berdasarkan uraian sebelumnya, maka hipotesis yang dapat dikembangkan dan akan diuji oleh peneliti adalah sebagai berikut :

- H₁: Karakteristik individu (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post
- H₂: Lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post

III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Oei (2010: 2) ada tiga jenis riset atau penelitian yaitu : penelitian eksploratori, penelitian deskriptif, dan penelitian kausal. Jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti tergantung pada informasi yang akan dicari dalam riset SDM. Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kausal yang membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi. Penelitian kausal merupakan desain penelitian yang tujuan utamanya membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti. Sugiyono (2013:64) *Variabel Independen* sering disebut sebagai variabel bebas. *Variabel Dependen* sering disebut sebagai variabel terikat.

B. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel yang diteliti Sekaran (2006: 60).

Berdasarkan sifatnya, data primer dibagi menjadi dua macam yaitu:

- a. Data kualitatif, bersifat tidak berstruktur sehingga variasi data dari sumbernya mungkin sangat beragam. Hal ini disebabkan karena para karyawan yang terlibat dalam penelitian ini diberi kebebasan untuk mengutarakan pendapat. Data ini diperoleh langsung dari PT Masa Kini Mandiri Harian Harian Lampung Post seperti gambaran umum perusahaan, hasil pengisian kuesioner dan data lainnya yang dapat menunjang penelitian ini.
- b. Data kuantitatif, bersifat terstruktur sehingga mudah dibaca peneliti. Data kuantitatif adalah data yang dapat dihitung berupa angka-angka yang diperoleh langsung dari PT Masa Kini Mandiri Harian Harian Lampung Post seperti jumlah karyawan, masa kerja karyawan dan data lainnya yang dapat menunjang penelitian ini.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah informasi yang diperoleh dari sumber yang telah ada atau dari penelitian sebelumnya, seperti dari web, internet, catatan atau dokumentasi perusahaan, dan studi kepustakaan terkait dengan topik penelitian. Data sekunder dibagi menjadi dua, yaitu :

- a. Data internal

Data internal yaitu data yang sifatnya intern atau dari dalam perusahaan yang bersangkutan.

- b. Data eksternal

Data eksternal yaitu data yang sifatnya eksternal atau data yang telah disediakan oleh pihak tertentu diluar perusahaan.

3. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013: 119), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post Rajabasa Bandar Lampung sebanyak 228 orang per Desember 2016.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2013: 120), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel yang tepat adalah menggunakan teknik *sampling* untuk menentukan sampel yang akan digunakan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode *Sampling Purposive*. *Sampling Purposive* adalah teknik penentuan dengan pertimbangan tertentu yaitu karyawan tetap dengan total 132 karyawan.

C. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2013: 63) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Variabel bebas

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)

Sugiyono (2013: 64). Variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini yaitu, Karakteristik Individu (X1) dan Lingkungan Kerja (X2).

b. Variabel terikat

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas Sugiyono (2013: 64). Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, kinerja karyawan (Y).

D. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Berikut ini penjelasan mengenai operasional variabel penelitian dari Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan kinerja.

Tabel. 9 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Variabel bebas: Karakteristik Individu (X1)	Karakteristik individu merupakan ciri khusus seseorang yang meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, status perkawinan (Yang, 2011).	1. usia 2. jenis kelamin 3. tingkat pendidikan 4. status pernikahan 5. masa kerja	Usia: 0= \leq 30 tahun 1= \geq 31 tahun Jenis kelamin: 0= Perempuan 1= Laki-laki Status Perkawinan: 0= Kawin 1= Belum kawin Masa Kerja: 0= \leq 5 tahun 1= \geq 5 tahun Tingkat pendidikan: 0= (SD,SMP,SMA) 1= (D1,D3,S1,S2) Teknik Dummy

Lanjutan Tabel 9. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Variabel bebas: Lingkungan kerja (X2)	lingkungan kerja adalah jumlah hubungan timbal balik yang ada dalam karyawan dan lingkungan dimana mereka bekerja. (Samson, <i>et. al</i> , 2015)	Lingkungan fisik meliputi: furnitur, pencahayaan, ventilasi dan kebisingan Lingkungan psikososial meliputi: dukungan atasan, peran harmonis, kualitas kepemimpinan	Likert
Variabel terikat: Kinerja karyawan (Y)	kinerja individu sebagai perilaku atau tindakan yang berhubungan dengan tujuan perusahaan (Koopmans, <i>et. al</i> , 2014)	1.kinerja tugas 2.kinerja kontekstual 3.Perilaku kerja tidak produktif	Likert

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan bagian integral dari desain penelitian untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam skripsi. Metode yang digunakan peneliti adalah metode kuesioner yaitu :

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). Variabel dummy merupakan variabel yang bersifat kategorikal. Variabel dummy adalah variabel yang digunakan untuk mengkuantitatifkan variabel yang bersifat kualitatif. Seperti:

usia, jenis kelamin, status perkawinan, masa kerja dan tingkat pendidikan. Variabel dummy hanya mempunyai 2 (dua) nilai yaitu 1 dan 0.

1. Metode Kuesioner

Metode kuesioner merupakan teknik pengumpulan data di mana partisipan/responden mengisi pernyataan kemudian setelah di isi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti Sugiyono (2013: 192). Pengukuran kuesioner pada penelitian ini menggunakan Skala Likert, dimana skor yang diberikan pada setiap jawaban responden adalah :

- a. Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- b. Jawaban Setuju (S) diberi skor 4
- c. Jawaban Netral (N) diberi skor 3
- d. Jawaban Tidak Setuju (ST) diberi skor 2
- e. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian. Pada saat mengajukan pertanyaan, peneliti dapat berbicara berhadapan langsung dengan responden atau bila hal itu tidak mungkin dilakukan, juga bisa melalui alat komunikasi, misalnya telepon (Sanusi 2014: 105).

3. Studi Kepustakaan

Penelitian dilakukan dengan mempelajari literature dan buku yang berhubungan dengan penulisan skripsi, seperti karya ilmiah, jurnal, buku dan hal-hal yang berhubungan dengan penelitian.

F. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2013: 123) uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Teknik uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis faktor dengan bantuan *software* SPSS. Pengukuran tingkat interkorelasi antar variabel dapat dilakukan analisis faktor menggunakan *Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA).

Proses analisis dapat dilanjutkan apabila nilai KMO MSA lebih besar dari 0,5. Validitas suatu butir kuesioner dapat diketahui jika nilai *factor loading* > 0,5. Nilai *factor loading* yang kurang dari 0,5 dan terjadi *cross loading* harus dikeluarkan sampai tidak ada lagi nilai *factor loading* yang kurang dari 0,5.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2013: 133) uji reliabilitas adalah ketepatan instrumen dalam pengukuran. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS dan menggunakan teknik pengukuran *chronbach Alpha*.

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.

4. 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*, karena responden pada penelitian ini terdapat 132 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.

G. Analisis Data

Data yang didapat dari kuesioner selanjutnya diolah dan dilakukan analisis. Analisis data tersebut ada dua bentuk yaitu deskripsi hasil penelitian dan analisis data kuantitatif.

1. Deskripsi Hasil Penelitian

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

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 karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Harian Lampung Post. Rumus analisis regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + Et$$

$$Y = a + b_2X_2 + Et$$

Keterangan:

- Y = variabel kinerja karyawan
- X1 = variabel karakteristik individu
- X2 = variabel lingkungan kerja
- a = konstanta
- b_{1, 2} = koefisien
- Et = tingkat eror (*error term*)

H. Pengujian Hipotesis

Secara umum hipotesis dapat diuji dengan dua cara yaitu dengan mencocokkan fakta atau dengan mempelajari konsistensi logis. Metode pengujian terhadap hipotesis berupa analisis regresi sederhana serta dilakukan pengujian secara parsial (uji t).

1. Uji t (Parsial)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dikatakan berpengaruh signifikan apabila $sig < \alpha$ (0,05), dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel} (0,05)$, maka hipotesis dapat didukung.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel} (0,05)$, maka hipotesis tidak dapat didukung.

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

b : koefisien regresi variabel independen

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). Hasil uji t dapat dilihat pada *Output Coefficient* dari hasil analisis regresi sederhana menggunakan SPSS.

V. SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post Rajabasa Bandar Lampung, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan :

1. Karakteristik Individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post Bandar Lampung.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post Bandar Lampung.

B. Saran

Beberapa hal yang dapat menjadi masukan pada penelitian ini berdasarkan dan pembahasan yang telah dipaparkan, adalah :

1. Karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post Rajabasa Bandar Lampung sebaiknya dapat meningkatkan penginformasian kepada karyawan tentang keputusan penting, perubahan, atau rencana untuk masa depan. Hal ini dikarenakan item pernyataan ke 10 variabel lingkungan psikososial memiliki rata-rata paling kecil diantara indikator-indikator variabel lingkungan kerja yang lainnya.

2. PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post Rajabasa Bandar Lampung sebaiknya dapat meningkatkan kemampuan karyawan terkait pengambilan tanggungjawab lebih. Hal ini dikarenakan item pernyataan ke 6 variabel kinerja kontekstual memiliki rata-rata paling kecil diantara indikator-indikator variabel kinerja yang lainnya.

C. Keterbatasan Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini tentunya terdapat keterbatasan yang dialami oleh penulis, namun diharapkan keterbatasan ini tidak mengurangi manfaat yang ingin dicapai. Keterbatasan tersebut antara lain:

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. Keterbatasan metode observasi yang peneliti lakukan yaitu peneliti melakukan wawancara terhadap responden, dikarenakan responden yang tidak ingin diwawancarai secara mendalam terkait variabel-variabel penelitian, sehingga observasi yang peneliti lakukan tidak maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- 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, *et al.* 2004. "Work motivation and job satisfaction in the Nordic countries", *Employee Relations*, Vol. 26 No.2, pp. 122-36.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- 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, T. Hani. 2007. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Bandung.
- Hassan, *et al.* 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, *et al.* 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.

- Javed, M. B. 2014. *Determinants of work environment and its impact on employee performance and turnover intentions*. International journal of learning and development, 4, 120-139.
- Kamdron, T. 2005. "Work motivation and job satisfaction of Estonian higher officials", *Journal of Public Administration*, Vol. 28, pp. 1211-40.
- Kreitner, R. & Kinicki A. 2000. *Organizational Behavior 5th edition*, Boston: Mc Graw-Hill.
- Kotur, Bhargava,R., Anbazhagan, R. 2014. *Influence of Age and Gender on The Performance*, Volume 16, Issue 5. Ver. III (May. 2014), PP 97-103.
- 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, et al. 2014. *Construct Validity of The Individual Performance Questionnaire*. Dalam Jurnal *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 53(3), 331-337.
- Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Keenam. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mathis, Robert L. & John Harold Jackson. 2007. *Human Resources Management*. Thomson Learning.
- Manullang, Marihot. 2000. *Manajemen personalia*. Cetakan kedua. Yogyakarta : Penerbit Gajah Mada University Press.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Nitisemito, Alek. S. 2000. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Oei , Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Rothe, et al. 2012. Work environment preferences- does age make a difference?. *Journal of Facilities*. Vol. 30 Iss 1/2 pp. 78-95.

- Sanusi, Anwar. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keempat. Jakarta: Salemba Empat.
- Samson, *et al.* 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.*
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Penerbit Mandar Maju. Bandung.
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Penerbit Mandar Maju. Bandung.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono 2013. *Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kuantitatif Dan R&D)*. Alfabeta. Bandung.
- 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.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi , Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Yang, Fang. 2011. “Work, motivation and personal characteristics: an in-depth study of six organizations in Ningbo”, *Chinese Management Studies* Vol.5 No. 3.