

# PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, PEKERJAAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

**Tisyantari Dwi Dityar Saputri**

*tistryantaridwi@gmail.com*

**Tri Yuniati**

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya**

## ABSTRACT

*Currently companies need human resources potential .Hence variously taken by the company to know the causes increase or decrease employee performance. The purpose of this research is to test the influence of individual characteristic, works and works experience to the performance of the employees. Meanwhile, the samples are 60 employees who work at PT BRI (Persero) Tbk Kapas Krampung branch Surabaya. The data collection technique of this research is questionnaire. The data uses primary data which has been collected by issuing questionnaires to respondents. The research method applies quantitative method; meanwhile the analysis technique has been done by using multiple linear regressions analysis. The result of the coefficient determination value is 68.1%, and each of variable shows that individual characteristic, works and works experience have significant influence to the performance of the employees. The result of this research shows that through partial test, the variables i.e.: individual characteristic, works and works experience have significant influence to the performance of the employees; with its significance value is less than 0.05.*

*Keywords: Individual Characteristic, Work, Works Experience and the performance of the employees.*

## ABSTRAK

Saat ini perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial. Oleh karena itu berbagai cara dilakukan oleh perusahaan untuk mengetahui faktor yang menyebabkan peningkatan atau penurunan Kinerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dari karakteristik individu, pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sampel dari penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di PT BRI (Persero) Tbk Cabang Surabaya Kapas Krampung yang berjumlah 60 pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan melalui pengiriman kuesioner kepada responden. Metode penelitian dalam penelitian ini yaitu kuantitatif, sedangkan teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian nilai koefisien determinasi sebesar 68,1%, dan masing-masing dari variabel karakteristik individu, pekerjaan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan menggunakan Uji Parsial menunjukkan bahwa karakteristik individu, pekerjaan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05.

Kata Kunci : Karakteristik Individu, Pekerjaan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor paling penting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan tujuan perusahaan dapat tercapai apabila ada peran aktif dari sumber daya manusia di perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan selain faktor modal dan merupakan penentu arah perkembangan suatu perusahaan. Oleh karena itu, SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut, maka perusahaan harus mampu menciptakan

kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal.

Manusia dalam menyelesaikan suatu pekerjaan memiliki motivasi yang berbeda antar individu. Mereka bertindak dan berperilaku karena didorong berbagai macam kebutuhan yang merupakan pernyataan dalam diri seseorang sehingga menyebabkan berusaha mencapainya sebagai tujuan atau hasil. Motivasi inilah yang sangat mempengaruhi karakteristik individu dari masing-masing individu itu sendiri. Oleh karena itu, adanya perbedaan karakteristik individu harus diperhatikan dengan maksimal agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Dengan adanya perbedaan karakteristik individu dapat menerangkan mengapa kinerja karyawan yang satu berbeda dengan yang lain. Karakteristik merupakan ciri, tabiat, kebiasaan atau sifat yang membedakan seseorang dengan yang lain serta berkemampuan dalam mengarahkan tindakan seorang individu. Menurut Hasibuan (2009:55) karakteristik individu merupakan sifat pembawaan seseorang yang dapat diubah dengan lingkungan atau pendidikan. Hasibuan (2009:138) menyatakan bahwa kepribadian adalah serangkaian ciri yang relatif tetap dan sebagian besar dibentuk oleh faktor keturunan, sosial, kebudayaan, dan lingkungan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja sangat berperan penting dalam menciptakan suatu dorongan kepada karyawan agar dapat bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya dapat menurunkan motivasi kerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2009:21), Lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan kerja fisik, yang termasuk didalamnya adalah kondisi tempat kerja, suhu udara, peralatan kerja yang dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik, hubungan baik ke pimpinan dan rekan kerja.

BRI adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang usaha perbankan dan bank dengan kepemilikan asset yang terbesar di Indonesia, yang mana sumber daya manusia merupakan asset terpenting di dalamnya. Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci kearah peningkatan kinerja karyawan, sehingga dibutuhkan suatu kebijaksanaan dari perusahaan untuk menggerakkan tenaga kerja tersebut agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dengan lebih mampu memahami apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan dari setiap karyawannya sehingga proses evaluasi sangat diperlukan terhadap kinerja karyawan secara terus menerus agar dapat membentuk SDM yang handal dan bertanggung jawab sehingga dapat terus memberikan pelayanan yang maksimal pada masyarakat umumnya serta nasabah BRI.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumukan pertanyaan penelitian sebagai berikut: (1) Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BRI (Persero) Tbk Cabang Surabaya Kapas Krampung? (2) Apakah pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BRI (Persero) Tbk Cabang Surabaya Kapas Krampung? (3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BRI (Persero) Tbk Cabang Surabaya Kapas Krampung? Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah: (1) Mengetahui pengaruh variabel karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT BRI (Persero) Tbk Cabang Surabaya Kapas Krampung. (2) Mengetahui pengaruh variabel pekerjaan terhadap kinerja karyawan PT BRI (Persero) Tbk Cabang Surabaya Kapas Krampung. (3) Mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT BRI (Persero) Tbk Cabang Surabaya Kapas Krampung.

## TINJAUAN TEORITIS

### Karakteristik Individu

Didalam suatu perusahaan faktor manusia sebagai tenaga kerja merupakan sumber daya yang sangat penting, karena manusia itulah yang akan membawa arah perkembangan suatu perusahaan serta menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan. Manusia dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, mereka mempunyai motivasi yang berbeda-beda. Motivasi inilah yang sangat mempengaruhi karakteristik individu dari masing-masing individu itu sendiri, oleh karena itu perbedaan karakteristik individu dari setiap karyawan harus menjadi perhatian manajemen perusahaan jika ingin tujuan perusahaan tercapai. Dari perbedaan-perbedaan karakteristik individu dapat diketahui kinerja karyawan yang satu berbeda dengan yang lain.

Umar (2009:11-16) menyatakan bahwa untuk memahami perilaku individu, kita perlu mengkaji berbagai karakteristik yang melekat pada individu itu. Adapun berbagai karakteristik individu yang penting adalah (a) ciri biografis yang meliputi: umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan, masa kerja; (b) kepribadian; (c) persepsi yang meliputi: pemberi kesan, sasaran dan situasi; (d) Sikap (*attitude*). Karakteristik biografis meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, ras, dan masa kerja dengan suatu organisasi dari karyawan itu. Sedangkan yang termasuk kemampuan adalah kemampuan fisik dan mental. Menurut Yusdi (2010:10) menyebutkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah karakteristik karyawan (*person characteristic*) yang terdiri dari 1) pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan, 2) sikap dan motivasi.

Nilai merupakan suatu keyakinan yang dijadikan sebagai pedoman dalam menentukan pilihan. Nilai memuat elemen pertimbangan yang membawa ide - ide seseorang individu mengenai hal - hal benar, baik, dan diinginkan. Seseorang akan bekerja lebih dengan baik, teliti, dan bekerja keras apabila apa yang dikerjakannya sesuai dengan nilai - nilai yang dianutnya. Oleh karena itu, perlu diketahui sistem nilai-nilai yang berlaku umum dan kepercayaan seseorang serta nilai-nilai kerja dalam pandangan seseorang sebelum ia menjatuhkan pilihan pada suatu pekerjaan. Sikap yang dikemukakan oleh Uno (2012:98) dapat diartikan sebagai suatu kecenderungan untuk merespon terhadap seseorang atau sesuatu yang ada di dalam lingkungannya dengan cara yang positif maupun negatif, dengan kata lain sikap seseorang akan tercermin dari kecenderungan perilakunya dalam menghadapi lingkungan yang berhubungan seperti orang lain, bawahan, atasan, atau lingkungan.

Sikap adalah menyatakan evaluatif baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai obyek, orang atau peristiwa. Komponen dari sikap terdiri dari afektif, kognitif, dan perilaku. Komponen pertama, afektif adalah komponen emosional atau perasaan seseorang yang dipelajari dari orang tua, teman, guru atau dari lingkungan dimana orang tersebut tumbuh, berkembang, dan berinteraksi. Kedua, komponen kognitif merupakan komponen persepsi, keyakinan, dan pendapat seseorang yang berkaitan dengan proses berpikir yang menekankan pada rasionalitas dan logika. Ketiga, komponen perilaku merupakan kecenderungan seseorang bertindak terhadap lingkungannya (teman, kerja, atasan, bawahan, dan faktor lingkungan kerja yang lain) dengan cara yang ramah, sopan, bermusuhan, menentang, melaksanakan dengan baik dan lain sebagainya. Slameto (2010:180) menyatakan bahwa minat (*interest*) adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide - ide tertentu tanpa ada yang menyuruh. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola - pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Definisi kebutuhan adalah sebagai segala sesuatu yang diperlukan oleh manusia untuk menyejahterakan hidupnya.

## Pekerjaan

Menurut Subyantoro (2009:35), faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain : kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan. Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Suatu penyebab utama kinerja pekerjaan yang efektif adalah perancangan pekerjaan. Dalam pengertian teknis, perancangan pekerjaan/desain pekerjaan merujuk pada proses dimana manajer menetapkan tugas dan otoritas karyawan. Gunastri (2009:14), karakteristik pekerjaan merupakan sifat dan tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Subyantoro (2009:11-19) menjelaskan inti karakteristik pekerjaan sebagai berikut: (1) *Skill Variety*. (2) *Task Identity*. (3) *Task Significance*. (4) *Autonomy* (5) *Job Feedback*.

Menurut teori karakteristik pekerjaan ini, sebuah pekerjaan dapat melahirkan tiga keadaan psikologis dalam diri seorang karyawan yakni mengalami makna kerja, memikul tanggung jawab akan hasil kerja, dan pengetahuan akan hasil kerja. Akhirnya, ketiga kondisi psikologis ini akan mempengaruhi motivasi kerja secara internal, prestasi kerja, kepuasan kerja, ketidakhadiran dan perputaran karyawan. Keadaan psikologis kritis ini dipengaruhi oleh dimensi inti dari sebuah pekerjaan yang terdiri dari: keragaman keahlian, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik.

## Lingkungan Kerja

Masalah lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting. Hal ini sangat besar pengaruhnya terhadap kelancaran operasi perusahaan. Salah satu cara yang ditempuh agar karyawan dapat juga melaksanakan tugasnya adalah memperbaiki lingkungan kerja di tempat kerja. Lingkungan kerja yang buruk merupakan salah satu penyebab penggunaan waktu yang tidak efektif. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal, sehingga dengan demikian baik secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi tingkat produktivitas perusahaan. Lingkungan kerja merupakan hal yang penting untuk diperhatikan begitu pula pada PT BRI (Persero) Tbk Cabang Surabaya Kapas Krampung. Lingkungan kerja dianggap berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan baik langsung maupun tidak langsung.

Nurhasanah (2010:1351) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu baik fisik dan non fisik yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan namun secara umum pengertian lingkungan kerja adalah merupakan lingkungan dimana para pegawai melaksanakan tugas dan pekerjaannya (Melba, 2012).

Sedarmayanti (2009:21) mengatakan bahwa lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan rasa senang dan rasa senang ini dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih giat dan bersemangat, sehingga dengan semangat kerja karyawan yang tinggi maka rancangan sistem kerja yang efisien dapat meningkat. Menurut Sedarmayanti (2009:21) menerangkan bahwa: lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik yang berada di sekitar karyawan dan memiliki pengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah hubungan di sekitar tempat kerja baik hubungan dengan atasan, bawahan, maupun hubungan dengan rekan kerja yang tidak bisa diabaikan keberadaannya.

Hubungan antar pimpinan dengan pegawai, hubungan sosial di antara karyawan, sugesti dari teman sekerja, emosi dan situasi kerja merupakan lingkungan kerja sosial yang perlu mendapat perhatian dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan menurut

(Wulan, 2011:22) menyatakan bahwa yang termasuk ke dalam lingkungan kerja fisik adalah ruangan, penerangan, gangguan dalam ruang kerja (*noisy*), keadaan udara (kelembaban, temperatur, sirkulasi udara), warna, kebersihan, sedangkan yang termasuk lingkungan kerja non fisik adalah hubungan antar karyawan dan hubungan karyawan dengan atasan. Faktor-faktor lingkungan kerja menurut pada dasarnya dapat dibedakan menjadi dua: (1) Lingkungan fisik atau tempat kerja: ventilasi, penerangan, tata letak, dan peralatan. (2) Kondisi psikososial atau perlakuan yang diterima: tempat kerja yang memudahkan interaksi sosial yang tercipta tersebut dapat berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

### **Kinerja**

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang didalam melaksanakan pekerjaan. Kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Menurut Hasibuan (2012), kinerja (Prestasi Kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah Prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja bergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Kegiatan Kinerja Karyawan, menurut Sedarmayanti (2009:93) meliputi: (1) Kualitas kerja. (2) Kecakapan. (3) Inisiatif. (4) Kemampuan. (5) Komunikasi. Maka kinerja dalam konsep ini adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dalam periode waktu tertentu.

### **Pengukuran Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2011) pengukuran kinerja adalah penentuan secara periodik efektifitas operasional atau organisasi, bagian organisasi dan karyawan berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja menurut Setyadi (2015) dapat diukur: (1) Pengukuran Kuantitas. (2) Pengukuran Kualitas. (3) Pengukuran Ketepatan Waktu. Siagian (2009:75) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator-indikator berikut: (1) Kemahiran menempuh prosedur yang telah ditentukan. (2) Sikap menghadapi pekerjaan. (3) Kecermatan dalam pelaksanaan tugas. (4) Kecepatan penyelesaian tugas ketepatan waktu.

Secara umum pengukuran kinerja berarti perbandingan yang didapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda, diantaranya: (1) Perbandingan-perbandingan antar pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis, yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya. (2) Perbandingan pelaksanaan antar satu unit (perorangan tugas, seksi proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian relatif. (3) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran atau tujuan.

### **Penilaian Kinerja**

Menurut Bangun (2012:232) penilaian kinerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja seorang tenaga kerja, termasuk potensi pengembangannya. Menurut Mangkunegara (2009:48) penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Dengan standart kinerja untuk membandingkan apa yang diharap dilakukan seorang pegawai dengan apa yang sesungguhnya dikerjakan, seorang supervisor dapat menentukan level

kinerja pegawai tersebut. Proses penilaian kinerja harus dikaitkan dengan uraian pekerjaan dan standar kinerja. Mengembangkan standar kinerja yang jelas dan realistis dapat mengurangi problem komunikasi dalam umpan balik penilaian kinerja antara manajer dan supervisor, serta pegawai.

Menurut Gunawan (2011) bahwa: faktor yang mempengaruhi kinerja relatif kompleks, bisa jadi faktor instrinsik (tingkat pendidikan, pengetahuan, ketrampilan, motivasi, kesehatan, dan pengalaman) dan bisa faktor ekstrinsik (kompensasi, iklim kerja, kepemimpinan, fasilitas kerja, dan hubungan sosial). Kinerja seseorang dan produktivitas kerja ditentukan oleh tiga faktor utama berikut ini: (1) Motivasi. (2) Kemampuan. (3) Ketepatan Penugasan.

### **Perumusan Hipotesis**

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus di uji kebenarannya. Jadi hipotesis merupakan jawaban sementara pernyataan-pernyataan yang dikemukakan dalam perumusan masalah. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan variabel karakteristik individu, pekerjaan, dan lingkungan kerja sebagai variabel *independent*, kemudian menjadikan kinerja karyawan sebagai variabel *dependent*. Dari rerangka pemikiran dan tinjauan pustaka di atas, dapat merumuskan hipotesis atau dugaan sementara terhadap variabel - variabel yang dirancang sebagai berikut:

H1 : Karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT BRI (Persero) Tbk Cabang Surabaya Kapas Krampung.

H2 : Pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT BRI (Persero) Tbk Cabang Surabaya Kapas Krampung.

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT BRI (Persero) Tbk Cabang Surabaya Kapas Krampung.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi Penelitian**

Penelitian yang dilaksanakan pada karyawan PT BRI (Persero) Tbk Cabang Surabaya Kapas Krampung menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif dan dibantu dengan program SPSS. Dalam penelitian ini metode deskriptif digunakan untuk menganalisis dan menjelaskan bagaimana karakteristik individu, pekerjaan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sedangkan pendekatan kuantitatif digunakan untuk menganalisis besarnya pengaruh karakteristik individu, pekerjaan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk mencari pengaruh variabel tertentu terhadap variabel lain dalam kondisi terkontrol secara ketat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT BRI (Persero) Tbk Cabang Surabaya Kapas Krampung yang beralamat di Jalan Kapas Krampung 200-200A Kota Surabaya Propinsi Jawa Timur. Dimana jumlah karyawan yang ada di PT BRI (Persero) Tbk Cabang Surabaya Kapas Krampung sebanyak 60 orang.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Menurut Sugiyono (2011:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sedangkan teknik sampling (teknik pengambilan sampel) dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan *non probability sampling*. *Non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Pengambilan sampel

dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan *sampling jenuh*. Pengertian *sampling jenuh* menurut Sugiyono (2011:120) adalah teknik menentukan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan jika jumlah populasi relatif kecil yakni kurang dari 100 orang. Berdasarkan teknik pengambilan sampel di atas, dengan menggunakan teknik *non probability sampling* dari jumlah populasi sebanyak 60 orang, maka yang diambil sampel adalah sebanyak 60 orang karyawan yang terdiri dari 35 karyawan bagian operasional dan 25 karyawan bagian pemasaran yang masing - masing karyawan akan mengisi kuesioner, untuk kuesioner bagian kinerja akan diisi oleh SPO (Supervisor Penunjang Operasional) yang bertanggung jawab terhadap SDM bagian operasional dan SPB (Supervisor Penunjang Bisnis) yang bertanggung jawab terhadap SDM bagian pemasaran.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Berdasarkan sifatnya jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data fisik. Data fisik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Sumber data yang dipergunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini diperoleh dari: (1) Data primer merupakan sumber data yang didapat dan diolah secara langsung dari subjek yang berhubungan langsung dengan penelitian. Data primer ini diperoleh dari wawancara dan kuesioner yang diberikan kepada seluruh karyawan PT BRI (Persero) Tbk Cabang Surabaya Kapas Krampung. (2) Data sekunder digunakan sebagai penunjang yang menguatkan perolehan data hasil yang didapat dari membaca literatur - literatur, jurnal, artikel, karya ilmiah, dan dokumen - dokumen yang dimiliki PT BRI (Persero) Tbk Cabang Surabaya Kapas Krampung yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Di dalam penelitian ilmiah ada beberapa data beserta masing-masing perangkat pengumpulan datanya. Adapun teknik atau metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Wawancara. (2) Kuesioner (angket). (3) Studi Pustaka.

### **Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah dibangun, maka variabel dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi tiga, yaitu variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel karakteristik individu (KI), pekerjaan (P), dan lingkungan kerja (LK), sedangkan variabel tergantung (*dependent variable*) yang digunakan adalah variabel Kinerja Karyawan PT BRI (Persero) Tbk Cabang Surabaya Kapas Krampung.

Masing-masing variabel bebas dan terikat didefinisikan sebagai berikut: (1) Karakteristik Individu (KI), merupakan perbedaan individu tiap karyawan yang meliputi kemampuan, kepribadian, minat atau sikap yang membedakan seseorang dengan yang lain serta berkemampuan dalam mengarahkan tindakan seorang individu. Indikatornya adalah: (a) Kemampuan. (b) Kepribadian. (c) Sikap. (d) Minat. (e) Kebutuhan. (2) Pekerjaan (PK), merupakan karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Indikator - indikator karakteristik pekerjaan adalah: (a) *Skill Variety*. (b) *Task Identity*. (c) *Task Significance*. (d) *Autonomy*. (e) *Job Feedback*. (3) Lingkungan Kerja (LK), merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut: (a) Lingkungan kerja fisik. (b) Lingkungan kerja non fisik (psikis). (4) Kinerja Karyawan (KK) merupakan tingkat keberhasilan seseorang didalam melaksanakan pekerjaan. Kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Adapun indikator dari variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (a) Kuantitas. (b) Kualitas. (c) Keandalan. (d) Kehadiran. (e) Kemampuan bekerja sama.

### Uji Validitas

Menurut Santoso (2009:268), bahwa validitas dalam penelitian di artikan sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur peneliti tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Valid tidaknya suatu alat ukur tergantung pada kemampuan atau tidak alat ukur tersebut mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki. Jadi validitas merupakan kemampuan suatu alat ukur untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur oleh sebab itu alat ukur yang valid akan memiliki varians kesalahan yang rendah sehingga diharapkan alat tersebut akan di percaya, bahwa angka yang dihasilkan merupakan angka yang sebenarnya. Menurut (Santoso, 2009:272), bahwa tujuan pengujian validitas adalah proses menguji butir-butir pertanyaan yang ada dalam sebuah angket, apakah isi dan butir pertanyaan tersebut sudah valid. Jika butir-butir sudah valid berarti butir tersebut sudah bisa untuk mengukur faktornya. Pengujian validitas menggunakan ketentuan jika signifikansi dari  $r$  hitung atau  $r$  hasil  $> r$  tabel maka item variabel disimpulkan valid.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas dapat diartikan tentang sejauh mana suatu pengukuran dapat memberikan suatu hasil yang relatif sama, jika dilakukan pengukuran kembali pada subyek penelitian yang sama, relatif dsama berarti tetap adanya toleransi terhadap perbedaan-perbedaan kecil di antara hasil beberapa kali pengukuran, atau dengan kata lain jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisiten dari waktu ke waktu. Menurut (Umar, 2009:7) menyatakan bahwa reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cara *one shot method* atau pengukuran sekali saja. Untuk mengukur reliabilitas dengan melihat *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha*  $> 0,60$  (Ghozali, 2011:42).

### Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan suatu alat uji yang digunakan untuk menguji apakah dari variabel-variabel yang digunakan dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal, dapat diuji dengan metode pendekatan grafik. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Santoso, 2010:212). Untuk mendeteksi normalitas adalah dengan melihat penyebaran data/titik pada sumbu diagonal dari grafik, dasar pengambilan keputusan adalah: (1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. (2) Jika data menyebar jauh garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Salah satu cara mendeteksi adanya multikolinearitas adalah dengan melihat *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. *Tolerance* mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *cut off* yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *Tolerance*  $< 0.10$  atau sama dengan nilai *VIF*  $> 10$ . (Ghozali, 2011:91).

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Jika varians dari pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain tetap, maka ini disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi

heteroskedastisitas. Santoso (2010:210) mengatakan bahwa jika sebaran titik-titik berada diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola yang jelas, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan cara: (1) Jika ada pola tertentu pada grafik scatterplot, seperti titik yang ada berbentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas. (2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik - titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu pengaruh karakteristik individu (Ki), pekerjaan (Pk), dan lingkungan kerja (Lk) terhadap kinerja karyawan (Kk) pada PT BRI (Persero) Tbk Cabang Surabaya Kapas Krampung. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Rumus regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$KK = a + b_1Ki + b_2Pk + b_3Lk + e_i$$

Dimana :

KK	= Kinerja Karyawan
a	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien Regresi Variabel Bebas
Ki	= Karakteristik Individu
Pk	= Pekerjaan
Lk	= Lingkungan Kerja
e	= error

### Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji kelayakan model yang menunjukkan apakah model regresi fit untuk diolah lebih lanjut. Uji kelayakan model pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Kuncoro, 2009:98) Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ( $\alpha=5\%$ ). Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai signifikansi  $F > 0,05$  maka model penelitian dapat dikatakan tidak layak. (2) Jika nilai signifikansi  $F \leq 0,05$  maka model penelitian dapat dikatakan layak.

### Uji Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang tempat relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan; sedangkan untuk data runtut waktu biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Kuncoro, 2009:100).

### Uji t

Pengujian hipotesis dengan Uji t digunakan untuk menguji variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial (individu), dengan menggunakan Uji t. Pengujian

dilakukan dengan menggunakan *significance* level 0,05 ( $\alpha=5\%$ ). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut: (1) Apabila tingkat signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. (2) Apabila tingkat signifikansi  $\leq 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan atas item-item pertanyaan pada kuesioner yaitu dengan jalan menghitung koefisien korelasi dari tiap-tiap pertanyaan dengan skor total yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan angka kritis  $r$  product moment. Tujuan dari uji validitas data adalah untuk melihat apakah variabel atau pertanyaan yang diajukan mewakili segala informasi yang seharusnya diukur atau validitas menyangkut kemampuan suatu pertanyaan atau variabel dalam mengukur apa yang harus diukur. Hasil uji validitas data yang nampak pada Tabel 1.

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	Corrected total Correlation ( $R_{Hitung}$ )	$r_{tabel}$	Keterangan
Karakteristik Individu	X1.1	0,274	0,254	Valid
	X1.2	0,664		Valid
	X1.3	0,629		Valid
	X1.4	0,607		Valid
	X1.5	0,482		Valid
Pekerjaan	X2.1	0,595		Valid
	X2.2	0,648		Valid
	X2.3	0,530		Valid
	X2.4	0,547		Valid
	X2.5	0,522		Valid
Lingkungan Kerja	X3.1	0,410	0,254	Valid
	X3.2	0,545		Valid
	X3.3	0,445		Valid
	X3.4	0,331		Valid
	X3.5	0,368		Valid
	X3.6	0,546		Valid
	X3.7	0,464		Valid
	X3.8	0,392		Valid
	X3.9	0,560		Valid
	X3.10	0,345		Valid
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,563		Valid
	Y1.2	0,591		Valid
	Y1.3	0,532		Valid
	Y1.4	0,337		Valid
	Y1.5	0,407		Valid

Sumber: Data Primer 2016, diolah.

Berdasarkan pada Tabel 1, dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan mengenai karakteristik individu, pekerjaan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang berjumlah 25 item, mempunyai nilai  $r_{hasil} > r_{tabel}$ , dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, maka hal ini berarti bahwa seluruh item pertanyaan tersebut seluruhnya valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

### Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam

penelitian ini adalah dengan menggunakan cara *one shot methode* atau pengukuran sekali saja. Untuk mengukur reliabilitas dengan melihat *cronbach alpha*. Dari hasil uji reliabilitas nilai *cronbach alpha* yang nampak pada Tabel 2.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
1	Karakteristik Individu	0.698	5
2	Pekerjaan	0.712	5
3	Lingkungan Kerja	0,684	10
4	Kinerja Karyawan	0.647	5

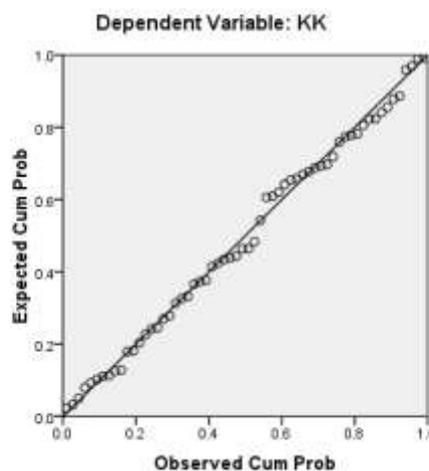
Sumber: Data Primer 2016, diolah

Dari Tabel 2 dapat diketahui bahwa semua variabel yaitu variabel karakteristik individu, pekerjaan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan adalah *reliabel* karena *cronbach alphanya* lebih besar dari 0,6.

**Uji Normalitas**

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Penelitian ini menggunakan plot probabilitas normal (*Normal probability plot*) untuk menguji kenormalitasan jika penyebaran data (titik) disekitar sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas. Hasil dari Uji Normalitas nampak pada Gambar 1.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar 1**  
**Hasil Uji Normalitas**

Sumber: Data Primer 2016, diolah

Menurut Gambar 1, didapat penyebaran data (titik) di sekitar sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas.

**Uji Multikolinieritas**

Uji multikonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Hasil dari Uji Multikolinieritas nampak pada Tabel 3.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

		Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	(Constant)			
	KI	.864	1.157	Bebas Multikolinieritas
	PK	.757	1.321	Bebas Multikolinieritas
	LK	.748	1.337	Bebas Multikolinieritas

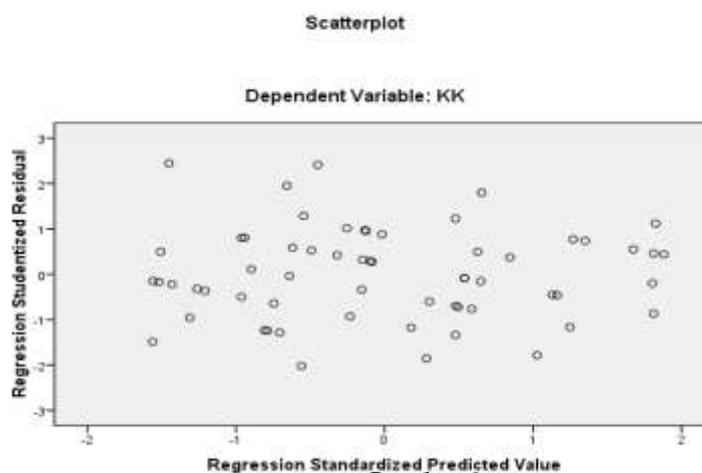
a. Dependent Variable: KK

Sumber: Data Primer 2016, diolah

Berdasarkan pada Tabel. 3 dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Variance Influence Factor* (VIF) pada seluruh variabel karakteristik individu, pekerjaan, dan lingkungan kerja lebih kecil dari 10, dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka hal ini berarti model yang digunakan dalam penelitian tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau bisa disebut juga dengan bebas dari Multikolinieritas, sehingga variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

### Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terdapat kesamaan varians dari residu dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain sama, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedestisitas. Hasil dari Uji Heteroskedastisitas nampak pada Gambar 2.



**Gambar 2**

### Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Data Primer 2016, diolah

Berdasarkan hasil pengujian dengan tingkat probabilitas signifikansi variabel independen  $< 0,05$  atau 5% pada gambar diatas menunjukkan tidak ada pola yang jelas atau menyebar, titik-titik penyebaran berada di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor yang digunakan dalam model penelitian yaitu karakteristik individu, pekerjaan, dan

lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BRI (Persero) Tbk Cabang Surabaya Kapas Krampung secara linier. Hasil dari analisis regresi linier berganda nampak pada Tabel 4.

**Tabel 4**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Sig
Karakteristik Individu	0.254	0.035
Pekerjaan	0.100	0.046
Lingkungan Kerja	0.335	0.000
Konstanta	10.607	
Sig. F	0.001	
R	0.511	
R <sup>2</sup>	0.261	

Sumber: Data Primer 2016, diolah

Dari data Tabel 4 persamaan regresi yang didapat adalah:

$$KK = 10,607 + 0.254 KI + 0,100 PK + 0,335 LK$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diuraikan sebagai berikut: (1) Konstanta ( $\alpha$ ) merupakan intersep garis regresi dengan Y jika  $X = 0$ , yang menunjukkan bahwa besarnya variabel independen yang digunakan dalam model penelitian sebesar konstanta tersebut. Besarnya nilai konstanta ( $\alpha$ ) adalah 10,607 menunjukkan bahwa jika variabel bebas yang terdiri dari karakteristik individu, pekerjaan, dan lingkungan kerja = 0, maka kinerja karyawan BRI (Persero) Tbk Cabang Surabaya Kapas Krampung akan sebesar 10,607. (2) Koefisien regresi karakteristik individu ( $b_1$ ) = 0,254, menunjukkan arah hubungan positif antara variabel karakteristik individu dengan kinerja karyawan BRI (Persero) Tbk Cabang Surabaya Kapas Krampung, hal ini menunjukkan semakin baik karakteristik individu yang dimiliki oleh tiap karyawan tersebut akan semakin meningkatkan kinerja karyawan tersebut. (3) Koefisien regresi pekerjaan ( $b_2$ ) = 0,100, menunjukkan arah hubungan positif antara variabel pekerjaan dengan kinerja karyawan BRI (Persero) Tbk Cabang Surabaya Kapas Krampung, hal ini menunjukkan semakin baik pekerjaan dari karyawan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan BRI (Persero) Tbk Cabang Surabaya Kapas Krampung tersebut. (4) Koefisien regresi lingkungan kerja ( $b_3$ ) = 0,335, menunjukkan arah hubungan positif antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan BRI (Persero) Tbk Cabang Surabaya Kapas Krampung, hal ini menunjukkan semakin baik lingkungan kerja pada BRI Surabaya Kapas Krampung akan semakin meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

### Uji Kelayakan Model

Uji Kelayakan Model merupakan uji model yang menunjukkan apakah model regresi *fit* untuk diolah lebih lanjut. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ( $\alpha=5\%$ ). Hasil dari Uji Kelayakan Model nampak pada Tabel 5.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Kelayakan Model**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	49.448	3	16.483	6.584	.001 <sup>a</sup>
	Residual	140.202	56	2.504		
	Total	189.650	59			

a. Predictors: (Constant), LK, KI, PK

b. Dependent Variable: KK

Sumber: Data Primer 2016, diolah

Berdasarkan hasil dari Tabel 5 nilai signifikan F 0,001 (lebih kecil dari 0,05) sehingga model regresi yang dihasilkan layak dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

### Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Hasil dari Koefisien Determinasi  $R$  Square nampak pada Tabel 6.

**Tabel 6**  
Hasil dari Koefisien Determinasi  $R$  Square

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.825 <sup>a</sup>	.681	.650	1.35253

a. Predictors: (Constant), LK, KI, PK  
b. Dependent Variable: KK

Sumber: Data Primer 2016, diolah

Dari Tabel 6 diketahui  $R$  square ( $R^2$ ) sebesar 0,681 atau 68,1% yang menunjukkan sumbangan atau kontribusi dari variabel karakteristik individu, pekerjaan, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan BRI (Persero) Tbk Surabaya Kapas Krampung. Sedangkan sisanya ( $100\% - 68,1\% = 31,9\%$ ) dikontribusi oleh faktor lainnya diluar model penelitian. Koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengukur keeratan hubungan secara simultan antara variabel karakteristik individu, pekerjaan, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan BRI (Persero) Tbk Surabaya Kapas Krampung. Koefisien korelasi berganda ditunjukkan dengan (R) sebesar 0,825 atau 82,5%. Hasil ini menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel bebas tersebut secara bersama-sama terhadap terhadap kinerja karyawan BRI (Persero) Tbk Surabaya Kapas Krampung.

### Uji t

Pengujian hipotesis dengan Uji t digunakan untuk menguji variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial (individu), dengan menggunakan Uji t. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance* level 0,05 ( $\alpha=5\%$ ). Hasil dari Uji t, nampak pada Tabel 7.

**Tabel 7**  
Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.607	2.964		3.578	.001
	KI	.254	.128	.245	2.980	.035
	PK	.100	.119	.111	1.838	.046
	LK	.335	.080	.554	4.168	.000

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Data Primer 2016, diolah

Dari hasil pengujian pada Tabel 7 diperoleh tingkat signifikan untuk variabel karakteristik individu, pekerjaan dan lingkungan kerja sebesar  $< 0,050$  (*level of signifikan*), menunjukkan pengaruh karakteristik individu, pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT BRI (Persero) Tbk Surabaya secara parsial adalah signifikan.

### **Pembahasan**

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh karakteristik individu, pekerjaan dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan BRI (Persero) Tbk Surabaya Kapas Krampung. Berikut ini adalah pembahasan dari masing-masing variabel yang terkait dalam penelitian ini.

#### **Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis yang pertama dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan BRI (Persero) Tbk Surabaya Kapas Krampung. Kondisi ini mengindikasikan bahwa manusia merupakan motor penggerak dari sumber daya yang ada dalam rangka aktifitas di suatu perusahaan. Sebagaimana diketahui sebuah organisasi atau perusahaan, didalamnya terdiri dari berbagai macam individu yang tergolong dari berbagai status yang mana status tersebut berupa pendidikan, jabatan dan golongan, pengalaman, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pengeluaran, serta tingkat usia dari masing - masing individu tersebut. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Fahmi (2009), yang menyatakan karakteristik individu mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Manusia dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, mereka mempunyai motivasi yang berbeda-beda, motivasi inilah yang sangat mempengaruhi karakteristik individu dari masing-masing individu itu sendiri, oleh karena itu perbedaan karakteristik individu dari setiap karyawan harus menjadi perhatian manajemen perusahaan jika ingin tujuan perusahaan tercapai. Dari perbedaan-perbedaan karakteristik individu dapat diketahui kinerja karyawan yang satu berbeda dengan yang lain

#### **Pengaruh Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis yang kedua dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel pekerjaan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan BRI (Persero) Tbk Surabaya Kapas Krampung. Suatu penyebab utama kinerja pekerjaan yang efektif adalah perancangan pekerjaan. Dalam pengertian teknis, perancangan pekerjaan/desain pekerjaan merujuk pada proses dimana manajer menetapkan tugas dan otoritas karyawan. Desain pekerjaan adalah cara tugas-tugas digabungkan untuk menciptakan pekerjaan individu, tingkat fleksibilitas (keluwesan) yang dimiliki karyawan dalam pekerjaan mereka, dan ada atau tidaknya sistem pendukung organisasi (seperti perawatan di tempat kerja dan cuti keluarga). Semuanya berpengaruh langsung pada kinerja dan kepuasan karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Fahmi (2009), yang menyatakan pekerjaan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut teori karakteristik pekerjaan ini, sebuah pekerjaan dapat melahirkan tiga keadaan psikologis dalam diri seorang karyawan yakni mengalami makna kerja, memikul tanggung jawab akan hasil kerja, dan pengetahuan akan hasil kerja. Akhirnya, ketiga kondisi psikologis ini akan mempengaruhi motivasi kerja secara internal, prestasi kerja, kepuasan kerja, ketidakhadiran dan perputaran karyawan. Keadaan psikologis kritis ini dipengaruhi oleh dimensi inti dari sebuah pekerjaan yang terdiri dari: keragaman keahlian, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik

## **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis yang ketiga dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan BRI (Persero) Tbk Surabaya Kapas Krampung. Lingkungan kerja yang buruk merupakan salah satu penyebab penggunaan waktu yang tidak efektif. Sedangkan lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Prastowo (2011), dengan hasil penelitian yang menunjukkan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan rasa senang dan rasa senang ini dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih giat dan bersemangat, sehingga dengan semangat kerja karyawan yang tinggi maka rancangan sistem kerja yang efisien dapat meningkat. Kedua lingkungan kerja tersebut baik lingkungan kerja fisik dan non fisik penting untuk diperhatikan. Atasan dalam hal ini bertugas membuat rencana atau planning untuk mencapai apa yang diharapkan oleh perusahaan, sedangkan bawahan bertugas untuk menjalankan apa yang telah direncanakan oleh atasan dalam mencapai tujuan perusahaan. Jika keduanya tidak ada komunikasi maka tujuan dari perusahaan sulit untuk tercapai, karena tidak adanya kerja sama. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari komunikasi yang lancar, hubungan baik antara karyawan dengan pimpinan, atau sesama karyawan

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka ditarik beberapa simpulan pada pengujian pengaruh karakteristik individu, pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT BRI (Persero) Tbk Surabaya, sebagai berikut: (1) Hasil pengujian dengan menggunakan Uji Kelayakan Model menunjukkan pengaruh variabel karakteristik individu, pekerjaan dan lingkungan kerja, secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan BRI (Persero) Tbk Surabaya Kapas Krampung adalah layak. Kondisi ini mengindikasikan bahwa naik turunnya kinerja karyawan ditentukan oleh seberapa baik karakteristik individu, pekerjaan dan lingkungan kerja. Hasil ini diperkuat dengan perolehan koefisien korelasi berganda ( $R^2$ ) sebesar 68,1% menunjukkan korelasi atau hubungan antara variabel bebas tersebut secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. (2) Hasil pengujian dengan menggunakan Uji t menunjukkan variabel yang digunakan dalam model penelitian yaitu karakteristik individu, pekerjaan dan lingkungan kerja masing-masing mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan BRI (Persero) Tbk Surabaya Kapas Krampung. Kondisi ini ditunjukkan dengan tingkat signifikansi masing-masing variabel tersebut dibawah  $\alpha = 5\%$ .

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang ada maka penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut: (1) Hendaknya manajemen BRI (Persero) Tbk Surabaya Kapas Krampung perlu membina hubungan atasan dengan bawahan, antara karyawan dengan karyawan yang ada di lingkungan kerja dimana perlu ada pemberian motivasi sehubungan dengan program-program perusahaan, karena pada penelitian terbukti bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (2) Hendaknya manajemen BRI (Persero) Tbk Surabaya Kapas Krampung agar lebih memperhatikan kondisi ruangan kerja yang nyaman dan fasilitas kerja yang memadai agar kinerja karyawan dapat lebih meningkat, karena pada penelitian terbukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (3) Kinerja karyawan BRI (Persero) Tbk Surabaya Kapas Krampung telah

dilaksanakan dengan baik dan sangat berpengaruh positif, hendaknya pihak manajemen dapat mempertahankan kesesuaian dan karakteristik masing-masing karyawannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Bandung.
- Fahmi, L. 2009. Pengaruh Karakteristik Individu dan Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada KUD "Sumber Makmur" Ngantang. *Skripsi*. Universitas Maulana Malik Ibrahim. Malang.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi Kelima. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gunastri, N. M. 2009. Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Kecak Denpasar). *Forum Manajemen*. Volume 7(1).
- Gunawan, A. 2011. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Koperasi Pondok Pesantren. *Jurnal Walisongo*. Vol 1(1).
- Hasibuan, M. S. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam Belas. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Penerbit : PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Kuncoro, M. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Erlangga. Jakarta.
- Mangkunegara. A. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Melba, R. 2012. Pengaruh Gaji Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Pemeriksa Dan Bagian Keuangan Pada Kantor Inspektorat Daerah Pemerintah Kabupaten Bintan. *Skripsi*. Universitas Maritim Raja Ali Haji.
- Nurhasanah, A. 2010. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Bank Indonesia Cabang Samarinda. *Skripsi*. Politeknik Negeri Samarinda. Samarinda.
- Prastowo, M. 2011. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, Struktur Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Estika Pulau Mas Kabupaten Tegal. *Skripsi*. Universitas Negeri Semarang. Semarang.
- Santoso. S. 2009. *Panduan Lengkap Menguasai Statistik dengan SPSS*. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Statistik Multivariat*. PT Gramedia. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Edisi Ketiga. CV Mandar Maju. Bandung.
- Setyadi, B. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan ( Studi pada Karyawan PT Bank BRI Tbk Cabang Bogor). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 21(1).
- Siagian, P. S. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Slameto. 2010. *Belajar dan Faktor – Faktor yang Mempengaruhinya*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Subyantoro. A. 2009. Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 11. (1).
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Umar. N. 2009. *Perilaku organisasi*. Citra Media. Surabaya.
- Uno. H. B. 2012. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Bumi Aksara. Jakarta.

Wulan, L. 2011. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang. *Skripsi*. Universitas Diponegoro. Semarang.

Yusdi, M. 2010. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Pustaka Sinar Harapan. Jakarta.