

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BANK SAFIR BENGKULU**



SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Mendapatkan Gelar
Dalam Bidang Ekonomi (S.E)

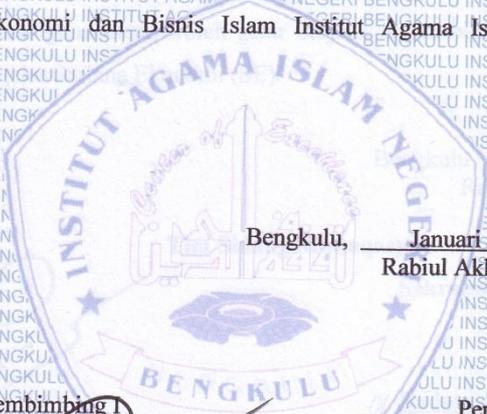
OLEH:

PUTRI NOPIYANTI
NIM. 1316141733

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
BENGKULU, 2018 M/ 1439 H**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skrripsi yang ditulis oleh Putri Nopiyaniti, NIM 1316141733 dengan judul "Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Safir Bengkulu"- Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran pembimbing I dan pembimbing II. Oleh karena itu, skripsi ini disetujui untuk diujikan dalam sidang *munaqasyah* skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.



Bengkulu, Januari 2018 M
Rabiul Akhir 1439 H

Pembimbing I

Pembimbing II

Nurul Hak, M.A
NIP. 196606161995031002

Badaruddin Nurhab, MM
NIP. 198508072015031005



KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: Jl. Raden Fatah Pasar Dewa Telp. (0736) 51276, 51771 Fax 51771 Bengkulu

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul **"Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Safir Bengkulu"** oleh Putri Nopiyantri NIM. 13F 6141733, Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Perbankan Syariah, telah diuji dan dipertahankan di depan Tim Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu pada:

Hari : **Jumat**
 Tanggal : **23 Februari 2018 M / 8 Jumadil Awal 1439 H**
 Dinyatakan **LULUS**. Telah diperbaiki, dapat diterima, dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana dalam bidang Ekonomi Syariah, dan diberi gelar Sarjana Ekonomi (SE).

Bengkulu, **Februari 2018 M**
Rabiul Akhir 1439 H

Tim Sidang Munaqasyah

Sekretaris

Ketua

Nurulhak, M.A
NIP. 196606161995031002

Badaruddin Nurhab, MM
NIP. 198508072015031005

Penguji I

Penguji II

Drs. M. Syakroni, M.Ag
NIP. 195707061987031003

Rini Elvira, SE, M.Si
NIP 197708152011012007

Mengetahui,

Dekan Fakultas FEBI IAIN Bengkulu

Dr. Asnaini, M.A
NIP. 19730412 199803 2 003

MOTTO

“MAN JADDA WA JADA”

(Siapa yang bersungguh-sungguh akan berhasil)

“MAN SHOBARU ZAFIRU”

(Siapa yang bersabar akan beruntung)

“MAN SAARO ‘ALAA DARBI WASHOLA”

(Siapa yang berjalan di jalur-Nya akan sampai)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan kepada:

- ✦ Ibuku (Tri Yanti) dan Ayahku (Sudarto) tercinta yang telah memberikan motivasi serta doa untukku.
- ✦ Untuk Mbahku yang selalu menanyakan kuliahku dan selalu mengingatkan serta mendoakanku.
- ✦ Adikku tercinta dan tersayang (Epri Lusi Yani) yang telah membuat hari-hariku menjadi berwarna dan penuh canda tawa.
- ✦ Saudaraku (Meita Sari, mbak dewi, dan kholidin yono) yang telah memberi dukungan serta motivasi.
- ✦ Untuk partner hidupku (Kholidin Yono) yang telah mendengar setiap keluh kesahku.
- ✦ Sahabatku (Nurlaila, Eka Mardiaty, Evi Dayanti, Duwi Manda Sari, Mbak eti) yang telah membantu dan memberi semangat serta dukungannya.
- ✦ Teman seperjuanganku (Iis sastra, Yunira, Herisa Manda Sari dan Mike Afrisetyani) yang selalu memberi semangat serta dukungan dan yang selalu menemaniku.
- ✦ KKN kelompok 8 pondok kubang yang telah memberi cerita baru dalam hidupku.
- ✦ PBS 1H yang menjadi teman pertamaku dan membuat cerita pertamaku di masa-masa kuliahku.
- ✦ PBS F yang menjadikan aku manusia yang lebih baik dan mengajarkanku untuk terus belajar dan berjuang.
- ✦ Serta almamater yang telah menempahku.

Terima kasih kuucapkan atas keikhlasan dan ketulusannya untuk menemani dan mendoakanku semoga kita semua termasuk orang-orang yang meraih kesuksesan dan kebahagiaan dunia dan akhirat. Amin.

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan;

1. Skripsi dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Safir Bengkulu” adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di IAIN Bengkulu maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, pemikiran dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan yang tidak sah dari pihak lain kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, Januari 2018
Mahasiswa yang menyatakan



Putri Nopiyanti
NIM 1316141733

ABSTRAK

Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Safir Bengkulu
Oleh Putri Nopiyanti NIM 1316141733

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui 1) Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Safir Bengkulu 2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Safir Bengkulu, 3) Besar pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Safir Bengkulu 4) besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Safir Bengkulu. Jenis penelitian *asosiatif* yaitu penelitian yang menjelaskan pengaruh antara Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Safir Bengkulu. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh ini karyawan PT. Bank Safir Bengkulu sebanyak 45 orang. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja PT. Bank Safir Bengkulu dikarenakan nilai signifikansi sebesar 0,000 di bawah 0,05, erdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Safir dikarenakan nilai signifikansi sebesar 0,029 di bawah 0,05. Besarnya pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja PT. Bank Safir Bengkulu adalah 0,640 atau 64 %. Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja PT. Bank Safir Bengkulu adalah 0,619 atau 61,9 %

Kata Kunci : Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

4. Bapak Nurul Hak, M.A selaku pembimbing I yang selalu bijaksana memberikan bimbingan, nasehat serta waktunya selama penelitian dan penulisan skripsi.
5. Bapak Badaruddin Nurhab, MM yang telah memotivasi dan membagikan ilmunya dan dan sekaligus sebagai dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan memberikan pengarahan, semangat dengan penuh kesabaran.
6. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu yang telah mengajar dan membimbing serta memberikan berbagai ilmunya dengan penuh keikhlasan.
7. Staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu yang telah memberikan pelayanan dengan baik dalam hal administrasi.
8. Semua pihak yang membantu penulisan skripsi ini.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari masih banyak kelemahan dan kekurangan dari berbagai sisi. Oleh karena itu, penulis memohon maaf dan mengaharapkan kritik serta saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaa penulis kedepan.

Peneliti

Putri Nopiyanti
NIM 1316141733

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 skala likert	45
Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Karakteristik Individu (X1)	46
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)	47
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	47
Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas	48
Tabel 3.6 Kriteria Interval kekuatan hubungan pada uji korelasi	51
Tabel 4.1 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	60
Tabel 4.2 regresi linier berganda	61
Tabel 4.7 Uji R Square	63
Tabel 4.8 Uji F	63
Tabel 4.9 Uji t	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1: Kerangka berfikir	41
Gambar 4.1 Bagan Struktur Organisasi PT. Bank Safir Bengkulu	59

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat izin penelitian

Lampiran 2 Hasil uji SPSS

Lampiran 3 Kuisisioner

Lampiran 4 Tabulasi data

Lampiran 5 Nama-nama karyawan PT. Bank Safir Bengkulu

Lampiran 6 foto

DAFTAR ISI

Halaman	
HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kegunaan Penelitian	7
E. Penelitian Terdahulu	8
F. Sistematika penulisan	11
BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA BERFIKIR	
A. Kajian Teori	13

a. Kinerja karyawan	13
b. Karakteristik individu.....	18
c. Lingkungan kerja.....	30
B. Kerangka Berfikir	41
C. Hipotesis	42
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	43
B. Waktu dan tempat penelitian	43
C. Populasi dan sampel.....	43
D. Sumber dan teknik pengumpulan data.....	44
E. Instrumen penelitian.....	45
F. Teknik analisis data	46
1. Uji kualitas data	46
a. Validitas dan reabilitas.....	46
b. Normalitas	49
2. Uji hipotesis.....	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran umum dan tempat penelitian	52
B. Hasil penelitian dan pembahasan.....	60
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	68
B. Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam perusahaan adalah seluruh individu mulai dari bawahan sampai dengan atasan, yang bekerja dan menjadi anggota dalam perusahaan. Manusia merupakan penggerak setiap proses pekerjaan yang ada di dalam perusahaan, betapapun canggihnya alat yang digunakan perusahaan tidak ada yang luput dalam pengawasan dari manusia, maka dari itu sumber daya manusia hampir tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya dan merupakan salah satu faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Berdasarkan hal itu banyak perusahaan berusaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar para pegawai dapat menjalankan aktivitas kerjanya dengan lebih baik dan optimal.¹

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

¹Marihot Tua Efendi Hariandja. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Grasindo, 2015), h. 69.

karakteristik individu pegawai tergantung bagaimana mereka mengaplikasikannya.²

Karakteristik individu yang berbeda-beda ini disebabkan oleh usia, jenis kelamin, jumlah tanggungan, status pernikahan, dan pengalaman kerja pegawai. Faktor-faktor yang mudah didefinisikan dan tersedia dalam berkas personalia seorang pegawai menampilkan beberapa karakteristik individu, diantaranya ialah usia, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan, dan masa jabatan.³

Sedangkan lingkungan kerja adalah suatu keadaan tempat para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Pada dasarnya kehidupan manusia tak lepas dari lingkungan, baik itu lingkungan fisik maupun non fisik karena untuk memenuhi kebutuhannya manusia perlu berintraksi dengan lingkungannya. Lingkungan kerja adalah suatu keadaan di tempat karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari".⁴ Menciptakan sumber daya manusia yang sangat berkualitas dan berdaya guna, sebuah perusahaan harus menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik, secara fisik maupun non fisik. Sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai dengan maksimal. Dan dapat dikaitkan apabila seorang karyawan telah merasakan kondisi lingkungan kerja yang baik, maka motivasi pada diri

²Dian Pitasari, *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Safir Bengkulu*. (Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu, 2015), h. 34.

³Robbins SP, et al. *Perilaku organisasi*. (Jakarta:Salemba Empat, 2014), h. 46

⁴Agus Ahyari. *Manajemen Sistem Produksi*. (Jakarta: BPFE UGM, 2016) h. 128

karyawan untuk bekerja akan meningkat dan dapat menghasilkan kinerja yang baik.⁵

Kondisi lingkungan kerja secara sederhana bila suatu organisasi dapat merealisasikan tujuannya dengan efektif karena terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Pada tingkat yang paling dasar bahwa organisasi dipengaruhi oleh faktor efektivitas individunya atau kinerjanya. Orang dapat bekerja efektif karena dukungan kondisi lingkungan kerja yang kondusif.

Faktor lingkungan yang dibentuk pimpinan ataupun kebijakan manajemen mempengaruhi keinginan kerja seseorang. Manajemen tidak boleh gagal dalam membentuk interaksi pekerja untuk berhubungan baik dan memanfaatkan kondisi lingkungan kerja yang efektif sehingga tercapai kinerja organisasi yang baik yang sesuai dengan tujuan organisasi⁶.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu yang berbeda-beda pada setiap individu menciptakan kontribusi kinerja yang berbeda juga pada perusahaan. Pegawai dengan karakteristik yang baik akan menjadikan pegawai tersebut lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaannya, sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi optimal dan sangat baik pengaruhnya bagi perusahaan. Begitupun sebaliknya, pegawai

⁵ Mahmudah Enny W. "*Influence of ISO 900-2008 QMS, Total Quality Management and Work Environment on Job Satisfaction and Employee Performance at PT Mount Dreams Indonesia in Gresik*". (Skripsi, Universitas Bhayangkara Surabaya), h. 224

⁶ Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: (Bandung, 2016), h. 11

dengan karakteristik yang buruk akan menghambat perusahaan dalam beroperasi dan berkembang.

Berdasarkan pengamatan dan informasi dari karyawan yang bekerja di PT. Bank Safir Bengkulu terdapat pencapaian hasil kerja yang kurang memuaskan, karena masih ada karyawan yang belum mempunyai gagasan dan tindakan untuk menyelesaikan masalah tersebut. Selain itu juga karyawan belum bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena banyaknya pekerjaan yang harus di kerjakan.

Begitu juga dengan 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.

Peneliti memilih Bank Safir sebagai tempat penelitian dikarenakan Bank Safir merupakan satu-satunya bank syariah di Bengkulu yang belum ber skala nasional dan ketika melakukan observasi awal, peneliti menemukan permasalahan yang layak untuk diteliti. Berdasarkan informasi dari karyawan yang bekerja dan pengamatan peneliti, kinerja karyawan PT. Bank Safir Bengkulu dimana masih ada sebagian karyawan yang kinerjanya masih rendah, belum maksimal dalam memenuhi standar atau target kerja dimana standar pada Bank Safir adalah sudah seperti

standar bank Syariah Nasional walaupun Bank Safir hanya terdapat di Bengkulu. Karyawan melakukan pekerjaan hanya sekedar rutinitas tanpa berkeinginan untuk berprestasi dalam bidangnya. Kondisi ruangan yang kurang nyaman, kurang adanya penyediaan fasilitas pendukung pekerjaan yang sangat membantu karyawan untuk mempermudah dalam penyelesaian pekerjaan, sehingga dengan adanya fasilitas pendukung tersebut di harapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan terutama dalam mempercepat penyelesaian pekerjaan yang di berikan.

Masalah lainnya lagi yang dialami PT. Bank Safir Bengkulu yaitu Seperti terlihat dari kurangnya jumlah peralatan kerja komputer dan laptop sehingga karyawan menggunakan komputer bergantian untuk mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan, terdapat 50 orang karyawan yang ada pada PT. Bank Safir sedangkan jumlah komputer yang ada hanya ada 30 komputer, selain itu gedung dan ruangan yang kecil dan sempit dimana dalam satu ruangan yang dibagi menjadi beberapa meja tempat karyawan bekerja sehingga mengurangi ruang gerak karyawan dalam bekerja. Permasalah mengenai karakteristik individu karyawan adalah karyawan terdapat karyawan yang tidak bisa bekerja dalam tim, yang ingin bekerja sesuai dengan pemikirannya saja sedangkan jika bekerja di perusahaan harus bisa bekerja dalam tim. Selain itu karyawan juga memiliki kemampuan yang berbeda. Terdapat karyawan yang cepat dan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan, tetapi terdapat sebagian karyawan yang bekeja

pada bank safir yang lamban dalam menyelesaikan pekerjaan dan juga tidak teliti dalam bekerja.⁷

Berdasarkan hal-hal di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Safir Bengkulu.”

B. Rumusan Masalah

1. Apakah karakteristik individu Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Safir Bengkulu?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Safir Bengkulu?
3. Seberapa besar pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Safir Bengkulu?
4. Seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Safir Bengkulu?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Safir Bengkulu
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Safir Bengkulu

⁷ Observasi awal wawancara kepada bapak Medi, 20 Agustus 2017

3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh karakteristik individu dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Safir Bengkulu
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Safir Bengkulu

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan teoritis

Untuk menambah wawasan dan memperkaya pengetahuan mengenai karakteristik individu dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan sehingga dapat dijadikan referensi untuk penelitian lanjutan.

2. Kegunaan praktis

- a. Untuk perusahaan, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dan sumbangan informasi bagi perusahaan dalam menentukan langkah dan kebijakan perusahaan.
- b. Untuk akademik, diharapkan memberikan khasanah perpustakaan dan tambahan referensi bagi pembaca.
- c. Untuk Konsumen, dapat menjadi bahan pertimbangan konsumen dalam menentukan tempat pembelian barang yang bisa menjadi pelanggan.

E. Penelitian Terdahulu

Untuk membantu peneliti yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini, maka terdapat beberapa penelitian terdahulu yang terdiri dari:

Penelitian yang dilakukan oleh Liliana, dengan judul Pengaruh lingkungan terhadap Kinerja Karyawan BPRS Safir Bengkulu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Safir Bengkulu dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BPRS Safir Bengkulu. Ini merupakan jenis penelitian lapangan dengan pendekatan *kuantitatif asosiatif*. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang telah mengikuti lingkungan kerja BPRS Safir Bengkulu.⁸

Pemilihan sample menggunakan teknik *sampling jenuh* atau *census* berjumlah 40 orang. teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas menggunakan *corrected item*, uji reliabilitas menggunakan *Alpha's cronbach*, uji normalitas data menggunakan *kromogrof-smirnof*, uji homogenitas menggunakan *levene test*. Sedangkan uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Safir Bengkulu pada alpha (α) 0,05 atau

⁸Dian Pitasari, “*Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Safir Bengkulu*”. (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri, 2016)

confidence interval sebesar 45,5%. Sedangkan sisanya 54,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan ini adalah penelitian terdahulu mengambil hanya satu variabel X yaitu pelatihan sedangkan pada penelitian ini menggunakan 2 variabel X yaitu karakteristik individu dan lingkungan kerja. Penelitian dilakukan pada waktu, responden dan tempat yang berbeda. Persamaan penelitian adalah variabel Y sama-sama kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Asad-ur-Rehman dengan judul "*The Influence of Individual Characteristic on Organization Performance and Job Satisfaction*". Penelitian ini dimaksudkan untuk menggambarkan pemahaman kontak antara kinerja organisasi dan dimensi karakteristik individu (yaitu gender, pendidikan dan usia) dan memperoleh informasi kepuasan kerja dari manajemen menengah dan atas NBP, ABL dan MCB terutama dari daerah Rawalpindi dan Islamabad. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja dan kinerja organisasi. Korelasi dan regresi digunakan untuk menganalisis peran moderat kualitas hubungan dalam mempengaruhi hubungan. Penelitian ini mendiagnosis hubungan langsung antara kepuasan kerja dan karakteristik individu. Selanjutnya, hubungan secara langsung dan signifikan dipengaruhi oleh kualitas hubungan. Studi

saat ini juga akan membantu meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja organisasi.⁹

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan ini adalah penelitian terdahulu mengambil dua variabel X yaitu kinerja organisasi dan karakteristik individu sedangkan pada penelitian ini menggunakan 2 variabel X yaitu karakteristik individu dan lingkungan kerja. Penelitian dilakukan pada waktu, responden dan tempat yang berbeda. Persamaan penelitian adalah variabel X2 sama-sama karakteristik individu.

Selanjutnya terdapat dalam jurnal Eli Yulianti dengan judul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong Kutai Kertanegara. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan setelah diadakan pelatihan pada karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana dengan bantuan software statistik SPSS versi 16. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan sensus atau sampling jenuh dan sampel yang digunakan sebanyak 50 responden karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif pendekatan asosiatif untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner (angket), wawancara, dan kepustakaan. Hipotesis dari penelitian

⁹Asad-ur-Rehman. “*The Influence of Individual Characteristic on Organization Performance and Job Satisfaction*”. (International Journal of Business and Management Invention, 2015)

ini adalah ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) Grand Fatma Hotel di Tenggarong. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong. Hal ini ditunjukkan dari nilai regresi linier sederhana sebesar 0,603 dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,665 dalam kategori memiliki hubungan yang kuat antara pelatihan terhadap kinerja karyawan, dan nilai koefisien determinasi sebesar 44,2% yang artinya variabel pelatihan memiliki pengaruh sebesar 44,2% terhadap variabel kinerja karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong, sisanya sebesar 55,8% ditentukan atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak disertakan di dalam penelitian.¹⁰

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan ini adalah penelitian terdahulu mengambil hanya satu variabel X yaitu pelatihan sedangkan pada penelitian ini menggunakan 2 variabel X yaitu karakteristik individu dan lingkungan kerja. Penelitian dilakukan pada waktu, responden dan tempat yang berbeda. Persamaan penelitian adalah variabel Y sama-sama kinerja karyawan.

F. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan penelitian ini, terdiri dari beberapa bab. Pada bab I merupakan pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penelitian terdahulu.

¹⁰ Eli Yulianti “*Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong Kutai Kertanegara. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan setelah diadakan pelatihan pada karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong*” (Jurnal Manajemen Universitas Sumatera Utara, 2016)

Pada bab II berisi landasan teori tentang karakteristik individu, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

Pada bab III berisi metode penelitian yang terdiri dari jenis, waktu dan tempat penelitian, populasi dan sampel, sumber dan teknik pengumpulan data, Variabel dan definisi operasional, instrument penelitian, analisis data dan sistematika Penulisan.

Pada bab IV berisi hasil penelitian dan pembahasan.

Pada bab V berisi penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran penelitian

BAB II

KAJIAN TEORI DAN KERANGKA BERFIKIR

A. Kajian Teori

1. Kinerja Karyawan

Kinerja apabila dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (noun), maka pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.¹¹

Kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.¹² Kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau

¹¹ Winardi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Grafitri, 2014), h. 332

¹² Veithzal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. (Jakarta: Murai Kencana, 2014), h. 265

menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.¹³

Perusahaan dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada didalam perusahaan tersebut, karena setiap individu berharap dengan perkembangan tersebut perusahaan mampu bersaing dan mengikuti kemajuan zaman. Karena itu, tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan baik. Kemajuan perusahaan dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan yang bersifat internal dan eksternal. Sejauh mana tujuan perusahaan telah tercapai dapat dilihat dari seberapa besar perusahaan memenuhi tuntutan lingkungannya. Memenuhi tuntutan lingkungan berarti dapat memanfaatkan kesempatan atau mengatasi tantangan lingkungan atau ancaman dari lingkungan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan perusahaan.¹⁴

Pembinaan dan pengembangan karyawan baru ataupun lama dalam perusahaan adalah merupakan salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan karyawan. Karena itu perlu dilakukan penilaian atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawan atau yang dinamakan dengan penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja. Prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dari masing-masing individu. Dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, perusahaan membutuhkan karyawan yang berprestasi tinggi.

¹³ Sedarmayanti. *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan*. (Bandung: Refika Aditama, 2015), h. 54

¹⁴ Tri Widodo. "Pengaruh Lingkungan kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja". (*Jurnal Among Makarti*. Vol.3 No.5, 2014)

Pada perkembangan selanjutnya pekerja memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka pada masa yang akan datang, oleh karena itu, penilaian seharusnya menggambarkan kinerja karyawan.¹⁵

Manajemen maupun karyawan perlu umpan balik tentang kerja mereka. Hasil penilaian kinerja karyawan dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.¹⁶

Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Kinerja merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering digabung sebagai upaya (*effort*), yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil. Kinerja karyawan merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), dapat pula diartikan sebagai

¹⁵ Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2016), h. 243

¹⁶ Sedarmayanti. *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan*. (Bandung: Refika Aditama, 2015), h. 99

perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta dengan tenaga kerja per satuan waktu.¹⁷

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya¹⁸. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Untuk itu jika perusahaan ingin membangun kemampuan bersaing melalui sumber daya manusia sebagai sumber keunggulan kompetitif, maka perlu diadakan sistem penilaian terhadap kinerja orang-orang dalam organisasi.¹⁹

Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas, *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Sedangkan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.²⁰

Defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) yang dicapai oleh karyawan baik dari

¹⁷Edy. 2008. "Pengaruh Budaya Organisasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta Dengan Motivasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi". (*Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 2, No. 3, 2015), h. 114

¹⁸Winardi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Grafitri, 2014), h. 332

¹⁹Suryadi Perwiro Sentono. *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), h. 221

²⁰Anwar Prabu Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja*. (Bandung: Refika Aditama, 2015), h.

segi kualitas maupun kuantitas per satuan periode waktu dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ayat al-quran yang harus menjadi rujukan penilaian kinerja itu adalah surat at-taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَى
عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : “Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

1. Indikator kinerja karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut:²¹

- a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- b. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran ”tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

²¹Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2016), h. 256

- c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.
- d. Efektivitas adalah kemampuan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target.
- e. Kemandirian
Kemandirian adalah kemampuan dalam menyelesaikan tugas tanpa bantuan orang lain

2. Pengertian Karakteristik Individu

Karakteristik menurut KBBI adalah mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu. Karakteristik adalah ciri khas seseorang dalam meyakini, bertindak ataupun merasakan. Berbagai teori pemikiran dari karakteristik tumbuh untuk menjelaskan berbagai kunci karakteristik manusia.²² Karakteristik adalah ciri-ciri dari individu yang terdiri dari demografi seperti jenis kelamin, umur serta status sosial seperti tingkat pendidikan, pekerjaan, ras, status ekonomi dan sebagainya.²³ Karakteristik berkaitan dengan struktur penduduk, umur, jenis kelamin dan status ekonomi sedangkan data kultural mengangkat tingkat pendidikan, pekerjaan agama, adat istiadat, penghasilan dan sebagainya.²⁴

²²Ardana, K., Mujiati, N.W dan Sriathi, *Perilaku Keorganisasian*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), h. 76

²³As'ad, M. *Psikologi Industri*, (Yogyakarta: Liberty, 2014), h. 67

²⁴Munandar, A. S., *Psikologi Industri dan Organisasi*, (Jakarta: UII Press, 2013), h. 332

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik adalah ciri khas sesuatu atau seseorang yang menjadi watak dari orang/benda tersebut.

Individu berasal dari kata Yunani yaitu "individium" yang artinya "tidak terbagi". Dalam ilmu sosial paham individu, menyangkut tabiat dengan kehidupan dan jiwa yang majemuk, memegang peranan dalam pergaulan hidup manusia. Individu merupakan kesatuan yang terbatas yaitu sebagai manusia perseorangan bukan sebagai manusia keseluruhan. Individu adalah manusia yang memiliki peranan khas atau spesifik dalam kepribadiannya. Dan terdapat tiga aspek dalam individu yaitu aspek organik jasmaniah, aspek psikis rohaniyah, dan aspek sosial. Individu merupakan unit terkecil pembentuk masyarakat. Dalam ilmu sosial, individu berarti juga bagian terkecil dari kelompok masyarakat yang tidak dapat dipisah lagi menjadi bagian yang lebih kecil.

Karakteristik individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya. Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang membarikan tenaga, bakat, kreatifitas, dan usaha mereka dalam organisasi agar suatu organisasi tetap eksistensinya. Setiap manusia memiliki karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Karakteristik individu sebagai berikut: "Karakteristik individu merupakan proses psikologi yang mempengaruhi

individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman.²⁵

Karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja. Minat adalah sikap yang membuat seseorang senang akan obyek kecenderungan atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti dengan perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari obyek yang disenangi itu.²⁶

Karakteristik individu merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu.²⁷

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu merupakan karakteristik individu adalah penjabaran dari sikap, minat, dan kebutuhan yang dibawa oleh seorang atau individu dalam melaksanakan kerja. Karakteristik individu adalah perilaku atau karakter yang ada pada diri seorang karyawan, baik positif maupun negatif.

Karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi individu". Karakteristik individu

²⁵ Arief Subyantoro "Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi Dan Kepuasan Yang dimediasi Oleh Motivasi Kerja", (Jurnal Aplikasi Manajemen, 2015), h. 12

²⁶ Martoyo, S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:BPFE, 2015), h. 90

²⁷ Hadari Nawawi. 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:UGM Press, 2014), h. 67

mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan di masa kerja dalam organisasi. Karakteristik individu dapat di lihat dari: Keahlian Pendidikan, Pengalaman kerja. Setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula meskipun bekerja di tempat yang sama.²⁸ Allah berfirman dalam surat Al Fath ayat 29 sebagai berikut:

مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ ج وَالَّذِينَ مَعَهُ أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءُ بَيْنَهُمْ تَرَاهُمْ رُكَّعًا سُجَّدًا يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِنَ اللَّهِ وَرِضْوَانًا سِيمَاهُمْ فِي وُجُوهِهِمْ مِنْ أَثَرِ السُّجُودِ ج ذَلِكَ مَثَلُهُمْ فِي التَّوْرَةِ ج وَمَثَلُهُمْ فِي الْإِنْجِيلِ كَزَرْعٍ أَخْرَجَ شَطْأَهُ فَآزَرَهُ فَاسْتَغْلَظَ فَاسْتَوَى عَلَى سُوقِهِ يُعْجِبُ الزُّرَّاعَ لِيغِيظَ بِهِمُ الْكُفَّارَ ق وَاللَّهُ الَّذِي آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ مِنْهُمْ مَغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيمًا

Artinya: Muhammad itu adalah utusan Allah dan orang-orang yang bersama dengan dia adalah keras terhadap orang-orang kafir, tetapi berkasih sayang sesama mereka. Kamu lihat mereka ruku' dan sujud mencari karunia Allah dan keridhaan-Nya, tanda-tanda mereka tampak pada muka mereka dari bekas sujud. Demikianlah sifat-sifat mereka dalam Taurat dan sifat-sifat

²⁸Ribhan, "Hubungan Karakteristik individu Dengan Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel Mediasi (Studi Kasus oada PT Chandra Superstore Tanjung Karang Bandar Lampung), (Jurnal Bisnis Dan Manajemen, Vol.4 No.2, 2014), h. 13

mereka dalam Injil, yaitu seperti tanaman yang mengeluarkan tunasnya maka tunas itu menjadikan tanaman itu kuat lalu menjadi besarlah dia dan tegak lurus di atas pokoknya; tanaman itu menyenangkan hati penanam-penanamnya karena Allah hendak menjengkelkan hati orang-orang kafir (dengan kekuatan orang-orang mukmin). Allah menjanjikan kepada orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal yang saleh di antara mereka ampunan dan pahala yang besar.

3. Komponen-komponen karakteristik individu

Karakteristik individu memiliki komponen sebagai berikut:²⁹

a. Umur

Umur harus mendapatkan perhatian karena akan mempengaruhi kondisi fisik, mental, kemampuan kerja dan tanggung jawab seseorang. Karyawan muda pada umumnya mempunyai fisik yang kuat, dinamis dan kreatif tetapi cepet bosan, kurang bertanggung jawab, cenderung absensi dan turnovernya tinggi. Karyawan yang umumnya lebih tua kondisi fisiknya kurang, tetapi bekerja ulet, tanggung jawabnya besar serta absensinya dan turnovernya rendah. Hubungan dengan kinerja pekerjaan adalah umur meningkat, maka produktifitas menurun. Alasannya karena menurunnya kecepatan, kecekatan, dan kekuatan. Juga meningkatnya kejenuhan atau

²⁹Agus Hangus. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Di Dinas Pendidikan*, (Jurnal Ilmu Bisnis, 2016), h. 8

kebosanan, dan kurangnya rangsangan intelektual. Namun ada juga study yang mengemukakan bahwa umur dan produktifitas ternyata tidak ada hubungannya sama sekali. Dengan alasan menurunnya keterampilan jasmani tidak cukup ekstrim bagi menurunnya kinerja. Dan meningkatnya umur biasanya diimbangi dengan meningkatnya pengalaman.³⁰

b. Pendidikan

Pendidikan berasal dari kata didik, artinya bina, mendapat awalan pen-, akhiran -an, yang maknanya sifat dari perbuatan membina atau melatih, mengajar dan mendidik itu sendiri, oleh karena itu, pendidikan merupakan pembinaan, pelatihan, pengajaran dan semua hal yang merupakan bagian dari usaha manusia untuk meningkatkan kecerdasan dan ketrampilannya.³¹ Pendidikan adalah suatu aktifitas yang mengembangkan seluruh aspek kepribadian manusia yang berjalan seumur hidup, dengan kata lain, pendidikan tidak hanya di dalam kelas, tetapi berlangsung pula di luar kelas. Pendidikan bukan bersifat formal, tetapi juga nonformal. Pendidikan diartikan sebagai perusahaan yang didesain untuk memperbaiki atau meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan sesuai dengan

³⁰Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h. 54

³¹Hasan Basri, *Filsafat Pendidikan Islam*, (Bandug: Pustaka Setia, 2015), h.334

kebutuhan perusahaan sehingga karyawan yang bersangkutan lebih maju dalam melaksanakan tugas tertentu.³²

Tujuan diadakannya pendidikan dan pelatihan pada umumnya dalam rangka pembinaan terhadap tenaga kerja atau karyawan agar dapat:³³

1. Meningkatkan kepribadian dan semangat pengabdian kepada organisasi dan masyarakat.
2. Meningkatkan mutu, kemampuan serta ketrampilan baik dalam melaksanakan tugasnya maupun kepemimpinannya.
3. Melatih dan meningkatkan mekanisme kerja dan kepekaan dalam melaksanakan tugas.
4. Melatih dan melaksanakan kerja dalam merencanakan.
5. Meningkatkan ilmu pengetahuan dan ketrampilan kerja.³⁴

Tingkat pendidikan tenaga kerja merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam mengembangkan sumber daya, karena erat kaitanya dengan peningkatan kinerja pekerjaannya. Hal ini mengingat bahwa tenaga kerja yang berpendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas, sehingga akan mendorong seseorang melakukan tindakan yang lebih dalam kerjanya.

³²Abdurrahman Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineke Cipta, 2015), h. 12

³³Prihatin Lumbanraja. *Pengaruh Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinann Dan Budaya Organisasi*. (Jurnal Aplikasi Manajemen, 2016), h. 34

³⁴Manulang, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University press, 2015), h. 203

c. Pengalaman kerja

Pengalaman tidak menunjuk saja pada sesuatu yang sedang berlangsung di dalam kehidupan batin si subjek atau sesuatu yang ditangkap secara inderawi di dalam dunia luar, atau pun sesuatu yang berada di balik dunia, inderawi yang hanya dicapai dengan akal budi atau intuisi. Pandangan Dewey mengenai pengalaman menyangkut alam semesta, batu, tumbuh-tumbuhan, bintang, penyakit, kesehatan, *temperature*, listrik, kebaktian, respek, cinta, keindahan, misteri, singkatnya seluruh kekayaan pengalaman itu sendiri.

Pengalam kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau ketrampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan antara lain: ³⁵

1. Latar belakang pribadi, mencakup: pendidikan, kursus, latihan, bekerja.
Untuk menunjukkan apa yang dilakukan seseorang di waktu lalu.
2. Bakat dan minat untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan (*attitudes* dan *needs*) untuk mermalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganlisaan.

³⁵Payaman J. Simanjuntak, *Manjemen dan Evaluasi Kinerja*, (Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2015), h.93

5. Keterampilan dan kemampuan tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik pekerjaan.

Tidak ada alasan bahwa karyawan yang lebih lama bekerja akan lebih produktif dari pada yang junior. Pengalaman kerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerja pekerjaannya.

d. Keahlian

Keahlian harus mendapat perhatian utama. Hal ini akan menentukan mampu tidaknya seseorang menyelesaikan pekerjaan yang di tugaskan kepadanya. Keahlian ini mencakup *technical skill*, *human skill*, dan *conceptual skill*, kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan, serta kecermatan menggunakan peralatan yang dimiliki perusahaan dalam mencapai tujuan.

1. Kemampuan teknis (*technical skill*), Kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas tertentu yang diperoleh dari pengalaman, pendidikan dan *training*.
2. Kemampuan sosial (*human skill*), kemampuan dalam bekerja dengan melalui orang lain yang mencakup pemahaman tentang motivasi dan penerapan kepemimpinan yang efektif.

3. Keterampilan konseptual (*conceptual skill*), Merupakan kemampuan mental untuk menganalisis dan mendiagnosis situasi yang kompleks serta merumuskan konsep.³⁶

Kemampuan dan keterampilan memainkan peranan penting sekali dalam perilaku individu dan performa sebuah kemampuan atau *ability* merupakan sebuah sifat (yang melekat pada manusia atau yang dipelajari) yang memungkinkan seseorang melaksanakan sesuatu tindakan atau pekerjaan mental atau fisik. Ability individu diwujudkan dalam bentuk kompetensi. Individu yang kompeten memiliki pengetahuan dan keahlian. Sejak dilahirkan setiap individu dianugerahi Tuhan dengan bakat dan kemampuan. Bakat adalah kecerdasan alami yang bersifat bawaan. Kemampuan adalah kecerdasan individu yang diperoleh melalui belajar.

e. Indikator *Individual Characteristics*

Dari indikator-indikator yang dikemukakan oleh beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator *individual characteristics* yang sesuai dengan lokasi penelitian penulis yaitu:³⁷

- 1) Kepribadian
- 2) Sikap
- 3) Kemampuan
- 4) Kepercayaan
- 5) Pengalaman kerja

³⁶ Payaman J. Simanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja...*, h.93

³⁷ Fahmi, Irham. *Perilaku Organisasi*. (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 234

4. Pengaruh Individual Characteristics Terhadap Kinerja

Setiap manusia mempunyai individual characteristics (karakteristik individu) yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Individu membawa kedalam tatanan organisasi kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan, dan pengalaman masa lalu. Karakteristik ini akan dibawa ketika memasuki lingkungan baru, yakni organisasi atau lainnya. Adanya variabel individu seperti kepribadian, kemampuan dan keterampilan, persepsi, dan sikap, semua variabel tersebut mempengaruhi perilaku kerja utama seperti produktivitas karyawan, kreativitas, dan kinerja. Faktor individu atau karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah individual characteristics (karakteristik individual), organizational characteristics (karakteristik organisasi) dan work characteristics (karakteristik pekerjaan). Kinerja selain dipengaruhi oleh faktor lingkungan juga sangat tergantung dari karakteristik individu seperti kemampuan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, norma dan nilai. Karakteristik individu selain dipengaruhi oleh lingkungan juga dipengaruhi oleh:

- (1) Karakteristik organisasi seperti reward system, seleksi dan pelatihan, struktur organisasi, visi dan misi organisasi serta kepemimpinan;
- (2) Karakteristik pekerjaan seperti deskripsi pekerjaan, desain pekerjaan dan jadwal kerja.

Kinerja individu dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: karakteristik individu, karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan.

a) Karakteristik individu

Karakteristik individu merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu. Karakteristik individu terdiri atas jenis kelamin, tingkat pendidikan, umur, masa kerja, status perkawinan, jumlah tanggungan dan posisi.

b) Karakteristik organisasi

Karakteristik organisasi merupakan skala usaha, kompleksitas, formalisasi, sentralisasi, jumlah anggota kelompok, anggaran anggota kelompok, lamanya beroperasi, usia kelompok kerja, dan kepemimpinan.

c) Karakteristik pekerjaan

Karakteristik pekerjaan adalah keanekaragaman tugas, identitas tugas, keberartian tugas, otonomi, dan umpan balik.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas bahwa individual characteristics (karakteristik individu) berpengaruh terhadap kinerja.³⁸

4. Lingkungan Kerja

1. Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi

³⁸ Wibowo, *Manajemen Kinerja, Edisi ketiga*, (PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta, 2007)
h. 113

lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.³⁹

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempegaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.⁴⁰

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.⁴¹

Keadaan lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hal itu merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami gangguan, karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang

³⁹ Handoko, T. Hani. *Manajemen: Edisi 2*. (Yogyakarta: BPFE, 2016), h. 144

⁴⁰ Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Puataka Setia, 2016), h. 23

⁴¹ Veithzal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana, 2014), h. 265

dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.⁴² Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.⁴³

Selanjutnya lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok⁴⁴

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memang memiliki peranan penting dalam penyelesaian tugas – tugas yang diembankan terhadap pegawai, yang secara otomatis mampu untuk menciptakan prestasi dari pegawai tersebut. Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu :⁴⁵

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi

⁴²Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti: Jakarta,2014), h. 50

⁴³Nitisemito, Alex S. *Manajemen Personalian: Manajemen Sumber Daya Manusiai*. Edisi 3. Ghaila Indonesia: Jakarta, 2013), h. 78

⁴⁴Sedarmaynti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung, 2016), h. 145

⁴⁵Handoko, T. Hani. *Manajemen:Edisi 2*. (Yogyakarta: BPFE, 2016), h. 221

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

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti : pusat kerja, meja, kursi, dan sebagainya).
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti : rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan lain – lain. Lingkungan perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai sifat dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar untuk memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.⁴⁶

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

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

Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan, maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang

⁴⁶ Maryati. MC. *Manajemen Perkantoran Efektif*. (Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2014), h. 335

hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.⁴⁷

Dalam manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal, bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bias membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama.

Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan. Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horizontal).⁴⁸

Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka karyawan akan merasa betah di tempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efisien dan efektif.

⁴⁷ Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Puataka Setia, 2016), h. 225

⁴⁸ Veithzal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana, 2014), h. 265

Terciptanya suasana kerja dan komunikasi yang baik tergantung pada penyusunan organisasi perusahaan secara benar bahwa : “Suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, organisasi yang tidak tersusun dengan baik banyak menimbulkan suasana kerja yang kurang baik juga. Bila timbul masalah mengenai penyelesaian pekerjaan misalnya, maka kondisi dalam hubungan kerja yang baik seperti ini, semua problema tentu akan lebih mudah dipecahkan secara kekeluargaan. Penerapan hubungan pekerjaan yang baik antar karyawan akan terlihat pada suasana kerja yang:⁴⁹

- 1) Tidak terdapat konflik antar karyawan
- 2) Setiap karyawan bersemangat dan bergairah dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya.
- 3) Setiap masalah dapat diselesaikan dengan penuh kekeluargaan.
- 4) Pelaksanaan pekerjaan diliputi oleh suasana santai
- 5) Adanya saling menghargai dan percaya antar karyawan.

Hubungan kerja yang berhasil dibina antara bawahan dengan atasan akan memperlihatkan suasana antara lain :

- 1) Para karyawan betul-betul menghormati, menghargai kepemimpinan atasannya.
- 2) Atasan dianggap rekan sekerja yang seluruh kebijakannya perlu didukung, bukan seorang majikan yang menakutkan.
- 3) Adanya perhatian yang besar dari atasan terhadap masalah bawahan

⁴⁹ Handoko, T. Hani. *Manajemen:Edisi 2...*, h. 221

untuk mencari jalan pemecahnya.

- 4) Adanya usaha atasan untuk memperlihatkan ketauladanan kerja bagi bawahan.
- 5) Para bawahan selalu merasa termotivasi untuk bekerja karena adanya penghargaan atas prestasi yang mereka dapatkan.

Oleh karena itu suatu hubungan kerja antar bawahan dengan atasan tercermin dalam lingkungan kerja fisik dan non fisik yang diberikan kepada karyawan secara baik dan benar. Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Berikut ini akan diuraikan masing-masing faktor tersebut dikaitkan dengan kemampuan manusia, yaitu :⁵⁰

- a. Penerangan / cahaya di tempat kerja yaitu cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna untuk mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan

⁵⁰ Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, h. 225

adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai

- b. Temperatur di Tempat Kerja, Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperature luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.
- c. Kelembaban di Tempat Kerja, kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama–sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan

udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar – besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas suhu tubuh dengan suhu disekitarnya.

d. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan sukunya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.⁵¹

⁵¹Maryati. MC. *Manajemen Perkantoran Efektif...*, h. 335

e. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Semakin lama telinga mendengar kebisingan, maka akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

f. Bau-Bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.⁵²

g. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat

⁵²Anwar Prabu Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja*. (Bandung: Refika Aditama, 2015), h. 66

dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

h. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

i. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuai musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

j. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaan dari keamanan itu sendiri. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan karyawan tentu akan meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri. Sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Demikian juga sebaliknya bila lingkungan kerja kurang memuaskan bagi karyawan menyebabkan karyawan bekerja dalam suasana yang kurang tenang, sehingga akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan.⁵³

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

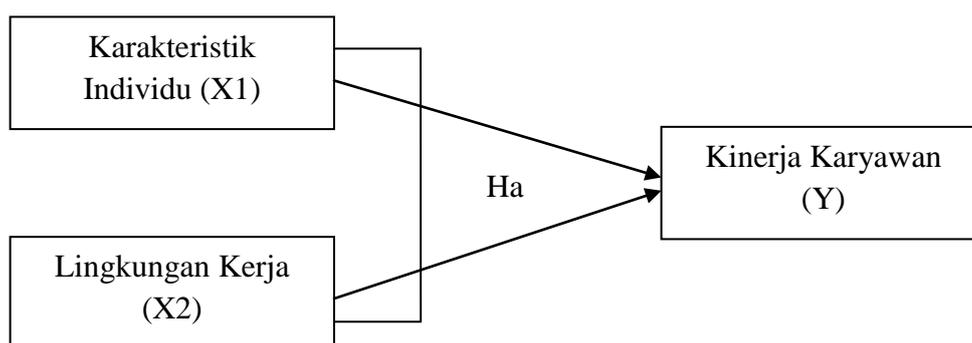
Lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan kerja yang ada pada instansi itu baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

Lingkungan kerja yang baik diciptakan oleh instansi akan sangat bermanfaat bagi kelangsungan hidup dari instansi karena tidak jarang terjadi suatu instansi gulung tikar karena adanya lingkungan kerja yang

⁵³ Sedarmayanti. *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan*. (Bandung: Refika Aditama, 2015), h. 54

tidak konduktif. Lingkungan kerja yang konduktif yang diciptakan oleh pegawai dan instansi akan mendorong efektivitas dari instansi tersebut didalam menjalankan roda organisasinya. Serta akan menimbulkan semangat dan gairah kerja yang tinggi karena adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan. Untuk itu lingkungan kerja sebagai dua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebaiknya dilakukan dengan baik, karena kedua hal ini akan sangat menentukan baik itu untuk pegawai maupun untuk instansi, karena jika kedua hal ini mendapat perhatian dari instansi maka keuntungan yang diperoleh tentu sangat besar dan berguna, baik untuk masa kini maupun masa yang akan datang, instansi memperoleh keuntungan berupa pencapaian tujuan dan produktivitas yang tinggi dan bagi pegawai akan memperoleh kinerja yang tinggi.⁵⁴

B. Kerangka Berpikir



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

⁵⁴ Winardi, Manajemen Kinerja, (Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 2007), h. 112

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

C. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Ho1: Tidak terdapat Pengaruh karakteristik individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Safir Bengkulu.

Ha1: Terdapat Pengaruh karakteristik individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Safir Bengkulu.

Ho2: Tidak terdapat Pengaruh lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Safir Bengkulu.

Ha2: Terdapat Pengaruh lingkungan kerja Terhadap Terhadap Kinerja Kinerja Karyawan Pada PT Bank Safir Bengkulu.

Ho3: Tidak terdapat Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja secara bersama Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Safir Bengkulu.

Ha3: Terdapat Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja secara bersama Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Safir Bengkulu.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif karena tujuan dari penelitian ini menguji pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Safir Bengkulu.

B. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada 8 januari sampai 8 februari 2018.

Tempat Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Safir Bengkulu.

C. Populasi dan sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian.⁵⁵ Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT. Bank Safir Bengkulu berjumlah 45 orang.

2. Sampel

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling*/sampling jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Sampel dari penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Safir Bengkulu berjumlah 45 orang.

⁵⁵Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta:Rineka Cipta, 2015), h.115

D. Sumber dan Teknik pengumpulan data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan, penulis akan mengumpulkan data dengan memperoleh dua sumber data yaitu :

1. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer pada penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung dari responden dengan menggunakan angket kepada responden.

b. Data Sekunder

Data sekunder data yang diperoleh dari dokumen-dokumen yang berasal dari PT. Bank Safir Bengkulu. Data yang dibutuhkan adalah data profil PT. Bank Safir Bengkulu dan data karyawan PT. Bank Safir Bengkulu.

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Survei

Survei suatu bentuk komunikasi secara respon antara penanya dan orang yang ditanya yang bertujuan untuk mendapatkan informasi. Dalam hal ini peneliti mengadakan Tanya jawab secara langsung dengan informan. Peneliti melakukan wawancara kepada informan berdasarkan pada pedoman wawancara yang telah di buat oleh peneliti.

b. Kepustakaan

Untuk melakukan studi kepustakaan, perpustakaan merupakan suatu tempat yang tepat guna memperoleh bahan-bahan dan informasi yang relevan untuk dikumpulkan, dibaca dan dikaji, dicatat dan dimanfaatkan.

Seorang peneliti hendaknya mengenal atau tidak merasa asing dilingkungan perpustakaan sebab dengan mengenal situasi perpustakaan, peneliti akan dengan mudah menemukan apa yang diperlukan.⁵⁶

E. Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini adalah angket. Skala yang digunakan adalah skala likert.

1. Kuesioner Tertutup Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang berkaitan dengan variabel penelitian yang akan diteliti. Agar mempermudah responden dalam memberikan jawaban, kuesioner dirancang sebagai kuesioner tertutup, dimana pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner disertakan pilihan-pilihan jawaban yang dapat dipilih oleh responden. Adapun kategori yang digunakan penulis adalah yang terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.1
Skala Likert

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2013)

⁵⁶Hadari Nawawi dan Martini Hadar, *Instrumen Penelitian Bidang Sosial* (Yogyakarta: UGM-Press, 2015), h. 24-29.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas data

a. Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (*content*) dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Uji yang digunakan untuk mengetahui ketepatan suatu alat ukur, sehingga dapat mengungkapkan data dari Variabel. Jika nilai lebih besar dari r tabel maka butir kuesioner valid dan jika $< r$ tabel maka kuesioner tidak valid.⁵⁷ Uji validitas digunakan untuk menguji butir-butir kuesioner apakah valid atau tidak. Kalau tidak valid maka butir kuesioner tersebut tidak digunakan.

Uji validitas dengan menggunakan rumus di atas dan dengan bantuan SPSS diperoleh hasil uji validitas kuesioner sebagaimana terlampir. Hasil uji coba terlihat pada tabel berikut :

Tabel 3.2
Hasil Uji Validitas Karakteristik Individu (X1)

No	Nilai	Sig α (5%)	Keterangan
1	0,022	0,05	Valid
2	0,022	0,05	Valid
3	0,019	0,05	Valid
4	0,011	0,05	Valid

Sumber: Data diolah, 2017

⁵⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: Afabeta, 2013), h. 24

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa terdapat 4 butir soal yang valid

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

No	Nilai	Sig α (5%)	Keterangan
1	0,017	0,05	Valid
2	0,003	0,05	Valid

Sumber: Data diolah, 2017

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa terdapat 2 butir soal yang valid

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Nilai	Sig α (5%)	Keterangan
1	0,000	0,05	Valid
2	0,000	0,05	Valid
3	0,000	0,05	Valid
4	0,000	0,05	Valid
5	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data diolah, 2017

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa terdapat 2 butir soal yang valid.

Sedangkan uji realibilitas mengandung pengertian bahwa sebuah instrument dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Jadi, kata kunci untuk syarat kualifikasi suatu pengukuran instrument pengukuran adalah konsistensi atau tidak berubah ubah.⁵⁸

⁵⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, ...h. 25

Untuk mengetahui reliabilitas suatu alat ukur, instrumen yang dikatakan reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas instrumen menggunakan internal consistency yaitu mencoba instrumen sekali saja kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan tehnik tertentu sehingga hasilnya dapat digunakan untuk memprediksi reliabilitas instrumen⁵⁹.

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji butir-butir kuesioner apakah reliabel atau tidak. Kalau tidak reliabel maka butir kuesioner tersebut tidak digunakan. Hasil uji reliabilitas direkap pada tabel berikut:

Tabel 3.5
Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	N of Items	$\alpha = 0,50$	Keterangan
X1	0,920	5	0,50	Reliabel
X2	0.956	5	0,50	Reliabel
Y	0,945	5	0,50	Reliabel

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan hasil tabel 4.6 di atas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai *alpha cronbach* yang lebih dari 0,50 maka butir pernyataan tersebut dinyatakan reliabel. Artinya semua butir kuesioner digunakan dalam penelitian karena nilai *alpha cronbach* yang lebih dari 0,50

⁵⁹Ghozali Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang, 2015), h. 12

b. Uji Normalitas

Pembuktian data tersebut memiliki distribusi normal atau tidak dapat dilihat pada bentuk distribusi datanya Uji normalitas data dilakukan untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Untuk mengujinya digunakan *Kolmogorov-Smirnov*. Untuk menentukan normalitas digunakan pedoman sebagai berikut:⁶⁰

- 1) Signifikansi uji (α) = 0,05
- 2) Jika $\text{Sig} > \alpha$, maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.
- 3) Jika $\text{Sig} < \alpha$, maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

2. Uji Hipotesis

a. Stasistik Deskriptif bertujuan untuk melihat distribusi data dan variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SPSS 16.0 *For Windows* untuk mempercepat perolehan hasil data yang akan menjelaskan variabel-variabel yang diteliti.

b. Metode Regresi Linear Berganda

Berikut adalah persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini:⁶¹

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

⁶⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*,... h. 29

⁶¹ Duwi Priyatno, *Belajar Cepat Olahan Data Statistic dengan SPSS*, (Yogyakarta: Andi, 2012), h. 99

- Y = kinerja karyawan
 a = Konstanta
 b₁ dan b₂ = Koefisien regresi
 x = karakteristik individu dan lingkungan kerja

c. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Untuk membuktikan hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak, maka digunakan uji hipotesis sebagai berikut:

- 1) Uji t Untuk variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

2) Menentukan level of signifikan

- a) Apabila $\alpha \leq \text{sig} (0.05)$, maka Ho ditolak, yang berarti ada hubungan yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen
 b) Apabila $\alpha > \text{sig} (0.05)$, maka Ho diterima, yang berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.

d. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antar variabel PT.

Bank Safir Bengkulu digunakan interpretasi sebagai berikut:⁶²

⁶² Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen...*, h. 156

Tabel 3.6. Kriteria Interval kekuatan hubungan pada uji korelasi

No.	Nilai Interval	Kekuatan hubungan
1	0,00-0,199	Sangat rendah
2	0,20-0,399	Rendah
3	0,40-0,599	Sedang
4	0,60-0,799	Kuat
5	0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, 2013

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian.

1. Sejarah PT. Bank Safir Bengkulu

Berdirinya PT. Bank Safir Bengkulu tidak terlepas dari pengaruh berdirinya dari lembaga-lembaga lainnya. PT. Bank Safir Bengkulu didirikan pada hari jumat tanggal 10 September 2005. PT. Bank Safir Bengkulu mempunyai satu kantor pusat yang terletak di tebeng. Satu kantor kas yang terletak di Lingkar Timur, Empat Kantor Cabang yang terletak di Manna, Ketahun, Curup, dan Argamakmur.⁶³

Akta pendiriannya ditandatangani di depan Notaris Irawan SH. PT. Bank Safir Bengkulu didirikan dengan modal dasar perseroan sebesar Rp. 4.000.000.000; yang terdiri atas 4.000 lembar saham, masing-masing saham bernilai nominal seluruhnya sebesar Rp.1.000.000. Oleh karena itu PT. Bank Safir Bengkulu telah melakukan langkah-langkah strategis, taktis, dan nyata dalam mengoptimalkan potensi ekonomi yang dimiliki masyarakat Bengkulu. Langkah-langkah ini dilakukan dengan memberikan pembiayaan dan pembinaan terhadap usaha kecil dan mitra terutama pada sektor perdagangan dan pertanian. PT. Bank Safir Bengkulu juga melakukan upaya peningkatan Manajemen SDM, teknologi operasi yang

⁶³ Profil PT. Bank Safir Bengkulu dalam <http://www.banksyariahsafirbengkulu.com>, diakses pada 18 Agustus 2017

nantinya diharapkan dapat lebih meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat secara cepat dan tepat sesuai Visi dan Misi Bank.⁶⁴

2. Visi, Misi & Corporate Value

- a. Menjadi PT. Bank Safir unggulan dan sehat di Provinsi Bengkulu.
- b. Memberikan manfaat dalam pembangunan perekonomian khususnya masyarakat Provinsi Bengkulu.

3. Misi PT. Bank Safir Bengkulu

- a. Memberikan layanan yang professional dan amanah dalam menjalankan usaha perbankan.
- b. Menjadi mitra usaha ummat.⁶⁵

4. Corporate Values PT. Bank Safir Bengkulu

- a. Shiddiq = benar. Bukan hanya perkataannya yang benar, tapi juga perbuatannya juga benar. Sejalan dengan ucapannya.
- b. Amanah = benar benar bisa dipercaya
- c. Fathonah = cerdas
- d. Istiqomah = Tegak, lurus, atau dalam bahasa lainnya yaitu konsisten
- e. Rahmat = kebaikan.⁶⁶

⁶⁴Profil PT. Bank Safir Bengkulu dalam <http://www.banksyariahsafirbengkulu.com>, diakses pada 18 Agustus 2017

⁶⁵ Profil PT. Bank Safir Bengkulu dalam <http://www.banksyariahsafirbengkulu.com>, diakses pada 18 Agustus 2017

⁶⁶Profil PT. Bank Safir Bengkulu dalam <http://www.banksyariahsafirbengkulu.com>, diakses pada 18 Agustus 2017

5. Produk dan Produk Jasa PT. Bank Safir Bengkulu.

1. Produk Tabungan

a. Tabungan *Wadi'ah Safir*

Tabungan *wadi'ah safir* merupakan sarana penyimpanan dana bagi anda untuk menjalani hidup yang lebih terencana. Tabungan *wadi'ah safir* memberikan ketenangan dan dan kemudahan pengelolaan keuangan anda. Keunggulan.⁶⁷

1) Aman

PT. Bank Safir Bengkulu merupakan Bank yang masuk dalam kepersertaan LPS, sehingga simpanan nasabah dijamin oleh pemerintah hingga Rp. 2 Milyar.

2) Ringan

Bebas biaya adminitrasi bulanan, sehingga tidak ada pemotongan pada saldo tabungan nasabah serta saldo awal pembukaan rekening minimal hanya Rp. 10.000.-

3) *Flexibel*

Dapat melakukan transaksi setiap saat.

4) *Service Excellent*

Fasilitas antar jemput tabungan pada saat pembukaan rekening dan penyetoran dengan stransaksi minimal Rp. 5.000.000.-

⁶⁷ Profil PT. Bank Safir Bengkulu dalam <http://www.banksyariahsafirbengkulu.com>, diakses pada 18 Agustus 2017

5) Mudah

Proses pembukaan rekening yang tidak berbelit-belit tidak perlu mengantri sehingga berpuluh-puluh menit serta nyaman dalam bertransaksi.⁶⁸

b. Tabungan *Wadi'ah* Pelajar

Wadi'ah pelajar adalah tabungan yang khusus diperuntukan bagi para pelajar yang waktu penabungan dan pengambilanya dapat dilakukan setiap saat.

Keunggulan :

1. Aman karena dijamin pemerintah
2. Bebas biaya administrasi bulanan
3. Saldo awal setoran hanya Rp 10.000,-
4. Bebas yang ditabungkan tidak ditentukan jumlahnya
5. Satu penabung akan mendapatkan satu buku tabungan dan nomor rekening.⁶⁹

c. Tabungan *Wadi'ah* Pasar

Tabungan khusus pedagang di pasar, dimana penabung tidak perlu meninggalkan dagangan mereka untuk menabung ke bank. Karena akan dijemput setiap hari oleh petugas bank. Sehingga memudahkan penabung dalam menjangkau akses tabungan.

Keunggulan:

⁶⁸PT. Bank Safir Bengkulu, *Wadi'ah* dalam <http://www.banksyariahsafirbengkulu.com>, diakses pada 18 Agustus 2017

⁶⁹PT. Bank Safir Bengkulu, *Wadi'ah* dalam <http://www.banksyariahsafirbengkulu.com>, diakses pada 18 Agustus 2017

a. Aman

PT. Bank Safir Bengkulu merupakan Bank yang masuk dalam kepersertaan LPS, sehingga simpanan nasabah dijamin oleh pemerintah hingga Rp. 2 Milyar.

b. Ringan

Bebas biaya administrasi bulanan, sehingga tidak ada pemotongan pada saldo tabungan nasabah serta saldo awal pembukaan rekening minimal hanya Rp. 10.000.-

c. *Flexibel*

Dapat melakukan transaksi setiap saat.

d. *Service Excellent*

Fasilitas antar jemput tabungan pada saat pembukaan rekening dan penyetoran.⁷⁰

d. Tabungan *Wadi'ah* Toko dan Warung

Tabungan khusus pedagang dan pemilik warung. Dimana penabung tidak perlu meninggalkan dagangan mereka untuk menabung ke bank. Karena akan dijemput setiap hari oleh petugas bank. Sehingga memudahkan penabung dalam menjangkau akses tabungan pihak bank akan memberikan box kotak celengan kepada penabung dan secara periodik celengan akan dibuka petugas bank dan uang yang terkumpul akan ditabungkan direkening atas nama nasabah.⁷¹

⁷⁰PT. Bank Safir Bengkulu, *Wadi'ah* dalam <http://www.banksyariahsafirbengkulu.com>, diakses pada 18 Agustus 2017

⁷¹PT. Bank Safir Bengkulu, *Wadi'ah* dalam <http://www.banksyariahsafirbengkulu.com>, diakses pada 18 Agustus 2017

e. Deposito Amanah Safir

Deposito amanah safir adalah satu cara berinvestasi berjangka yang merupakan solusi dalam merencanakan keuangan anda yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Memberikan layanan bagi hasil yang sangat bersaing dan menguntungkan, Insya Allah lebih adil dan berkah.⁷²

2. Produk Pembiayaan

- a. *Murabahah* pembiayaan dengan sistem jual beli secara angsuran dengan jenis penggunaan untuk konsumtif.
- b. *Mudharabah* pembiayaan dengan sistem bagi hasil dengan jenis penggunaan modal usaha.
- c. *Ijarah Multijasa*

Ijarah Multijasa adalah pembiayaan dimana bank memberikan pembiayaan kepada nasabah dalam rangka memperoleh manfaat atas suatu jasa. Dapat digunakan untuk :

- 1) Biaya pendidikan
- 2) Biaya perjalanan Ibadah umroh
- 3) Biaya kesehatan atau berobat
- 4) Biaya tour wisata (dalam dan luar negeri)
- 5) Biaya pernikahan
- 6) Dan jasa lainnya yang tidak bertentangan dengan prinsip Syariah.⁷³

3. *Rahn* atau Produk Jasa Gadai Emas

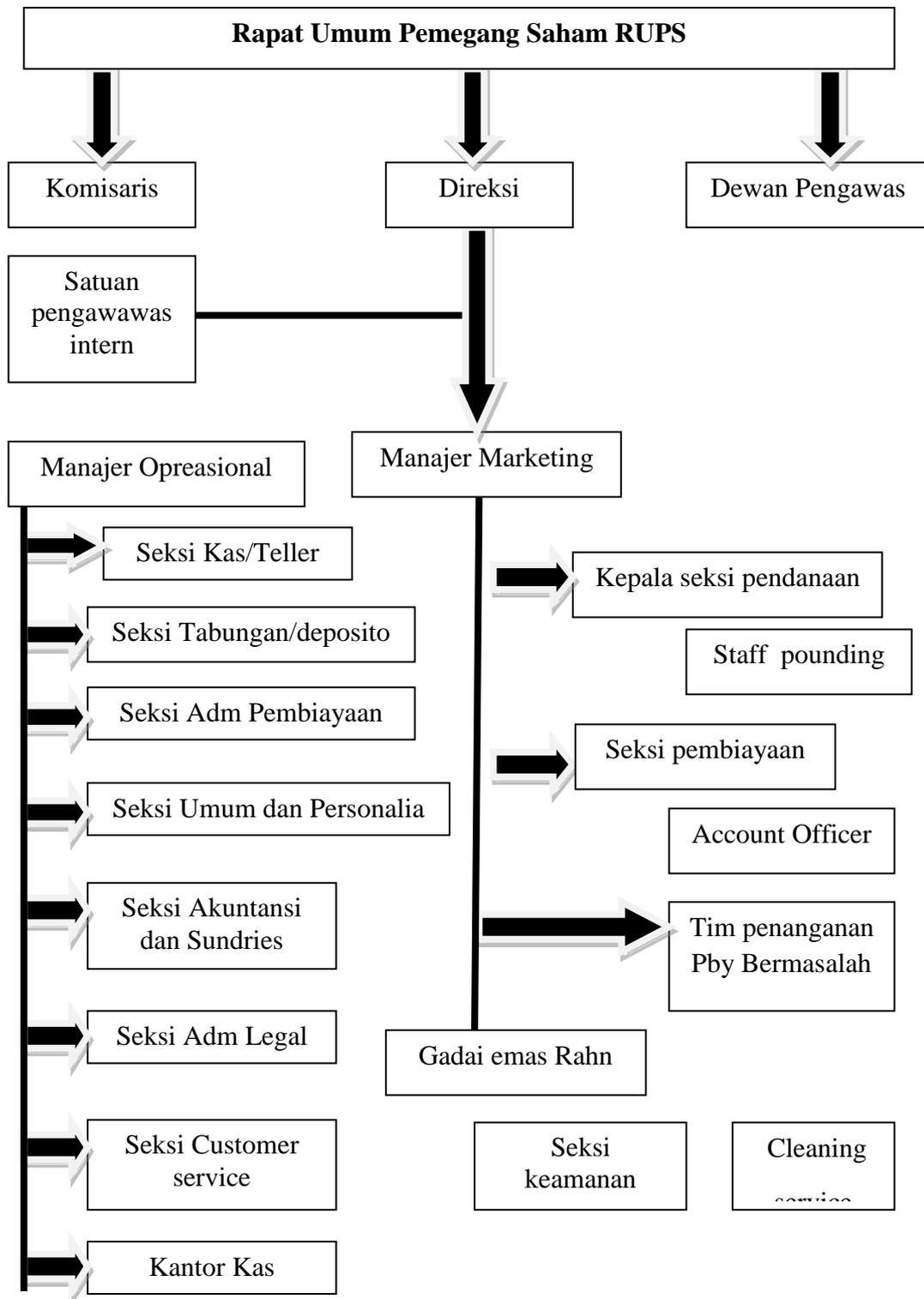
⁷²PT. Bank Safir Bengkulu, *Wadi'ah* dalam <http://www.banksyariahsafirbengkulu.com>, diakses pada 18 Agustus 2017

⁷³PT. Bank Safir Bengkulu, *Wadi'ah* dalam <http://www.banksyariahsafirbengkulu.com>, diakses pada 18 Agustus 2017

Rahn atau Gadai Emas. Gadai syariah adalah produk jasa gadai (khusus emas) berdasarkan prinsip-prinsip syariah, dimana nasabah hanya dikenakan biaya jasa simpanan atau pemeliharaan barang jaminan.⁷⁴

⁷⁴PT. Bank Safir Bengkulu, *Wadi'ah* dalam <http://www.banksyariahsafirbengkulu.com>, diakses pada 18 Agustus 2017

Gambar 1. Bagan Struktur Organisasi PT. Bank Safir Bengkulu



Sumber : PT. Bank Safir Bengkulu

B. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Uji Normalitas Data

Pengujian Normalitas data dengan tujuan melihat apakah suatu data terdistribusi secara normal atau tidak secara statistik. Uji normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan uji Kolmogov-Smirnov Test. Dan dikatakan terdistribusi normal apabila nilai signifikan dari pengujian Kolmogov-Smirnov Test $> 0,05$ (5%).⁷⁵ Data hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Karakteristik Individu	Lingkungan Kerja	Kinerja karyawan
N		45	45	45
Normal Parameters ^a	Mean	8.42	4.36	10.33
	Std. Deviation	2.148	1.190	2.459
Most Extreme Differences	Absolute	.200	.239	.185
	Positive	.172	.184	.128
	Negative	-.200	-.239	-.185
Kolmogorov-Smirnov Z		1.341	1.605	1.239
Sig.		.055	.052	.093
a. Test distribution is Normal.				

Sumber : Data Sekunder di olah 2018

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari pengujian Kolmogov-Smirnov Test. Pada hasil Uji Normalitas dengan menggunakan Kolmogov-Smirnov Test hanya dengan melihat nilai Asymp.Sig. (2-tailed) pada output SPSS. Dapat terlihat bahwa data karakteristik individu dan lingkungan kerja terdistribusi secara normal karena nilai signifikansi $> 0,05$

⁷⁵Sufren Yonathan Natanael. *Belajar Otodidak SPSS Pasti Bisa*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2014), h. 99

(5%) pada masing-masing variabel yaitu 0,055, 0,052 dan 0,93 sedangkan nilai output lainnya tidak digunakan karena hanya mengikuti output saja.

2. Analisis Regresi Berganda

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan analisis regresi yaitu analisis regresi berganda.

Tabel 4.2

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.422	.990		3.456	.001
	Karakteristik Individu	1.074	.156	.938	6.897	.000
	Lingkungan Kerja	.489	.281	.237	1.742	.029

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Nilai Unstandardized Coefficients B digunakan untuk menentukan persamaan regresi, std error untuk melihat standar kesalahan atau error yang terjadi, Standardized Coefficients Beta untuk melihat nilai normalitas, nilai t digunakan untuk uji t, nilai signifikansi untuk melihat pengaruh antar variabel apakah Ho atau Ha yang diterima sedangkan pada nilai tolerance dan VIF digunakan untuk uji multikolinearitas.

Dari perhitungan komputer yaitu perhitungan dengan SPSS versi 16 *for windows* didapatkan persamaan regresinya adalah :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 3,422 + 1,074 X_1 + 0,489 X_2$$

Angka tersebut masing-masing secara ekonomi dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Karakteristik Individu (X_1)

Koefisien regresi variabel karakteristik individu (X_1) sebesar 1,074 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan karakteristik individu mengalami kenaikan, maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 1,074. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara karakteristik individu dengan kinerja, semakin baik karakteristik individu maka semakin meningkat kinerja.

2. Lingkungan Kerja (X_2)

Koefisien regresi variabel lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,489 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan lingkungan kerja mengalami kenaikan, maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,489. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja, semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkat kinerja.

7. Pengujian Hipotesis

a. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Berikut tabel hasil uji R^2 :

Tabel 4.3

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 ^a	.619	.601	1.554

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, jika mendekati 1 maka hubungan semakin erat tetapi jika mendekati 0 maka hubungan semakin lemah. Dari tabel diatas didapat nilai koefisien diterminasi $R^2 = 0,619$. Nilai ini mempunyai arti bahwa independen yaitu karakteristik individu dan lingkungan kerja, secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 61,9 % dalam mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Hal ini berarti terjadi hubungan yang sangat erat, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.⁷⁶

b. Hasil Uji Simultan (Uji Statistik F)

Berikut ini adalah hasil uji f, hasil uji f digunakan untuk mengetahui apakah model dalam penelitian telah layak untuk digunakan. Analisis lebih lanjut mengenai pengujian hipotesis atau tidak, yang mana model dikatakan layak apabila nilai signifikansi \leq

⁷⁶ Duwi Priyatno. *Belajar Cepat Olahan Data Statistic dengan SPSS...*, h. 83

0,05, dan model tidak layak untuk analisis selanjutnya bila nilai signifikansi $\leq 0,05$. Berikut tabel hasil uji f.

Tabel 4.4

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	164.591	2	82.295	34.084	.000 ^a
	Residual	101.409	42	2.415		
	Total	266.000	44			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data Sekunder di olah 2018

Berdasarkan tabel 4.8 diatas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai F 34,084, ini artinya nilai $0,00 \leq 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini dikatakan layak untuk analisis pengujian selanjutnya, maka F tabel bisa dilihat di Table Statistics dengan nilai F Table sebesar 2,438 dengan Kriteria pengujian jika $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$, maka H_0 diterima. Kemudian jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak. Pada uji F ini yang dilihat adalah nilai F, sedangkan nilai lainnya hanya mengikuti output SPSS saja.

c. Hasil Uji signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan melihat nilai probabilitasnya. Berikut ini tabel hasil uji t.

Tabel 4.5
Hasil Uji t

		Coefficients ^a	
Model		t	Sig.
1	(Constant)	3.456	.001
	Karakteristik Individu	6.897	.000
	Lingkungan Kerja	-1.742	.029

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Dari tabel diatas diperoleh nilai signifikansi karakteristik individu sebesar 0.000 dan lingkungan kerja sebesar 1,742. Nilai t hitung sebesar 6,061 untuk variabel karakteristik individu dan 6,897 untuk variabel lingkungan kerja. Pada uji t ini yang dilihat adalah nilai t, sedangkan nilai nilai signifikan dilihat untuk mengetahui apakah Ho atau Ha yang diterima. Kriteria pengujian 1) jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka HO diterima 2) jika $< -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka HO di tolak.

B. Pembahasan

Dari hasil analisis statistik yang telah dilakukan diatas menunjukkan pengaruh variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada PT. Bank Safir Bengkulu adalah signifikan. Hasil ini mengindikasikan bahwa naik turunnya kinerja karyawan yang bekerja pada PT. Bank Safir Bengkulu oleh seberapa baik karakteristik individu atau kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan serta seberapa baik lingkungan

mereka dalam melakukan pekerjaan. Kondisi ini diperkuat dengan perolehan hasil penelitian menunjukkan pengaruh antara variabel karakteristik individu (X_1) terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada PT. Bank Safir Bengkulu memiliki pengaruh dan juga lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada PT. Bank Safir Bengkulu memiliki pengaruh.

Karakteristik individu merupakan kemampuan dasar yang dimiliki oleh seseorang berupa keterampilan, keahlian, kecakapan dan lain-lain dalam hubungannya dengan melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang baik dan maksimal. Karakteristik individu seseorang termasuk dalam kategori tinggi atau baik nantinya akan dibuktikan dan ditunjukkan apabila ia sudah melakukan pekerjaan. Sebaliknya, apabila mempunyai kompetensi tingkat rendah, ia akan cenderung berkinerja rendah pula.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Safir Bengkulu ditunjukkan dengan nilai signifikansi karakteristik individu sebesar 0.000 dan lingkungan kerja sebesar 0.031. Nilai t hitung sebesar 6,061 untuk variabel karakteristik individu dan 1,539 untuk variabel lingkungan kerja. Disimpulkan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dikarenakan lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Safir Bengkulu. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan tingginya persentase pada indikator hubungan dengan rekan sekerja, ini berarti

karyawan senang berada dilingkungan kerja dan kesulitan antar karyawan dapat dipecahkan bersama-sama. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Hal ini dikarenakan, selain dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu lingkungan kerja, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika lingkungan kerja yang ada di perusahaan itu baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Lingkungan kerja yang baik di PT. Bank Safir Bengkulu diciptakan oleh perusahaan akan sangat bermanfaat bagi kelangsungan hidup dari perusahaan karena tidak jarang terjadi suatu perusahaan gulung tikar karena adanya lingkungan kerja yang tidak kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif yang diciptakan oleh karyawan dan perusahaan akan mendorong efektivitas dari perusahaan tersebut didalam menjalankan roda organisasinya. Serta akan menimbulkan semangat dan gairah kerja yang tinggi karena adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pengolahan dan analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda dengan alat bantu software SPSS, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja PT. Bank Safir Bengkulu dikarenakan nilai signifikansi karakteristik individu sebesar 0,000 dan lingkungan kerja sebesar 0,031 yang keduanya di bawah 0,05 maka H_a diterima yaitu terdapat pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja PT. Bank Safir Bengkulu
2. Besarnya pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja PT. Bank Safir Bengkulu dengan nilai koefisien determinasi $R^2=0,640$. Nilai ini mempunyai arti bahwa independen yaitu karakteristik individu dan lingkungan kerja, secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 64% dalam mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Hal ini berarti terjadi hubungan yang sangat erat, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti

B. Saran

1. Bagi karyawan, dalam hal kinerja sebaiknya PT. Bank Safir Bengkulu harus terus meningkatkan kualitas kerjanya dengan baik dengan terus

mengasah kemampuan dengan pelatihan dan sebagainya serta karakteristik individu karyawan pegawai tersebut, dengan membentuk sifat seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja.

2. Bagi perusahaan, berkaitan dengan lingkungan kerja hendaknya pihak perusahaan memberikan lingkungan kerja yang baik agar memberikan guna terciptanya kinerja karyawan yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi, 2015. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Refika Aditama
- Agus Ahyari. 2016. *Manajemen Sistem Produksi*. Jakarta: BPFE UGM
- Agus Hangus. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Di Dinas Pendidikan*, (Jurnal Ilmu Bisnis, 2016),
- Abdurrahman Fathoni, 2015. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineke Cipta
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti: Jakarta
- Asad-ur-Rehman. “*The Influence of Individual Characteristic on Organization Performance and Job Satisfaction*”. (International Journal of Business and Management Invention, 2015
- Arief Subyantoro “*Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi Dan Kepuasan Yang dimediasi Oleh Motivasi Kerja*”, (Jurnal Aplikasi Manajemen, 2015
- Bambang Soedibjo. 2015. “*Pengantar Metodologi dan Analisa*”. (STIE, STIMIK, PASIM : Bandung
- Dian Pitasari, *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Safir Bengkulu*. (Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu, 2015
- Duwi Priyatno, 2012. *Belajar Cepat Olahan Data Statistic dengan SPSS*, Yogyakarta: Andi
- Eli Yulianti “*Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggaraong Kutai Kertanegara. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan setelah diadakan pelatihan pada karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggaraong*” (Jurnal Manajemen Universitas Sumatera Utara, 2016

- Edy. 2008. "Pengaruh Budaya Organisasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta Dengan Motivasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi". (*Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 2, No. 3, 2015
- Fahmi, Irham. 2014. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Hadari Nawawi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:UGM Press
- Hasan Basri, 2015. *Filsafat Pendidikan Islam*. Bandung: Pustaka Setia
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen:Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE
- Malayu S.P Hasibuan, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Marihot Tua Efendi Hariandja. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Mahmudah Enny W. "*Influence of ISO 900-2008 QMS, Total Quality Management and Work Environment on Job Satisfaction and Employee Performance at PT Mount Dreams Indonesia in Gresik*". (Skripsi, Universitas Bhayangkara Surabaya
- Manulang, 2015. *Dasar-Dasar Manajemen*, Yogyakarta: Gadjah Mada University press
- Martoyo, S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:BPFE, 2015
- Maryati. MC. 2014. *Manajemen Perkantoran Efektif*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Nitisemito, Alex S. 2013. *Manajemen Personalian: Manajemen Sumber Daya Manusiai. Edisi 3*. Ghaila Indonesia: Jakarta
- Payaman J. Simanjuntak, 2015. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, (Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Prihatin Lumbanraja. *Pengaruh Karakteristik Individu,Gaya Kepemimpinann Dan Budaya Orgnisasi*. (Jurnal Aplikasi Manajemen, 2016)
- Ribhan, "Hubungan Karakteristik individu Dengan Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel Mediasi (Studi Kasus oada PT

Chandra Superstore Tanjung Karang Bandar Lampung), (Jurnal Bisnis Dan Manajemen, Vol.4 No.2, 2014

- Robbins SP, et al. 2014. *Perilaku organisasi*. Jakarta:Salemba Empat
- Sedarmayanti. 2016. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung
- Sedarmayanti. 2016. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung
- Suryadi Perwiro Sentono. 2015. ***Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh***. Jakarta: Bumi Aksara
- Samsudin, Sadili. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Puataka Setia
- Tri Widodo. “Pengaruh Lingkungan kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja”. (*Jurnal Among Makarti*. Vol.3 No.5, 2014)
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja, Edisi ketiga*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Winardi. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Wirawan. 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana

Foto bersama bapak Novran karyawan PT. Bank Safir Bengkulu





L
a
m
p
i
n
a
r
i
.
L
a
m
p
i
n
a
r
i
.