

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT BANK  
MANDIRI BATAM**

**SKRIPSI**



**Oleh:**

**Ardian Aprialno Putra**

**150910463**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2019**

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT BANK  
MANDIRI BATAM**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
guna memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh:**

**Ardian Aprialno Putra**

**150910463**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2019**

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT BANK MANDIRI BATAM**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
guna memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh:**

**Ardian Aprialno Putra**

**150910463**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal  
seperti tertera di bawah ini**

**Batam, 28 Januari 2019**

**Dr. Joko Setiawan, S.E., M.M.**

**Pembimbing**

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, dan/atau magister), baik di Universitas Putera Batam maupun di perguruan tinggi lain.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Batam, 28 Januari 2019

Yang membuat pernyataan,

Ardian Aprialno Putra

150910463

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penyusun panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala Rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati.

Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikann ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si. selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Suhardianto, S.Hum., M.Pd. selaku Dekan Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Kepala Program Studi Manajemen di Universitas Putera Batam;
4. Dr. Joko Setiawan, S.E., M.M. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam;
5. Dosen dan civitas Akademik Universitas Putera Batam;
6. Kedua orang tua dan saudara;
7. Teman, sahabat yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas dan selalu mencurahkan hidayah serta taufikNya, Amin.

Batam, 28 Januari 2019

Ardian Aprialno Putra  
150910463

## **Abstrak**

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang paling menentukan dalam mencapai tujuan perusahaan. Semua Potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia sangat berpengaruh pada upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Karena sumber daya manusia diharapkan bekerja secara efisien dan efektif mencapai tujuan perusahaan dan mencapai target pendapatan untuk diri mereka sendiri. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan gambaran variabel karakteristik individu, lingkungan kerja serta kinerja karyawan dan mengetahui dan menganalisis secara parsial dan simultan karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri Batam, menggunakan linear berganda analisis regresi, uji T untuk menentukan efek secara parsial, uji F untuk menentukan efek secara bersamaan dan uji koefisien determinasi R. Populasi yang diteliti dalam penelitian adalah karyawan PT Bank Mandiri Batam sebanyak 110. Sampel pada penelitian ini berjumlah 110 karyawan. Metode penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sampel jenuh dan dilakukan dengan metode kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif, dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik individu, berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT Bank Mandiri Batam, lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri Batam. Hasil penelitian menunjukkan pola bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri Batam.

**Kata kunci: Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan.**

## ***Abstract***

*Human resources are one of the most decisive factors in achieving company goals. All potential possessed by human resources is very influential on the company's efforts to achieve goals. Because human resources are expected to work efficiently and effectively to achieve company goals and achieve revenue targets for themselves. This study aims to explain the description of individual characteristics, work environment and employee performance variables and to know and analyze partially and simultaneously individual characteristics and work environment on employee performance at PT Bank Mandiri Batam, using multiple linear regression analysis, T test to determine the effect partially, F test to determine the effect simultaneously and test the coefficient of determination R. The population studied in the study were 110 employees of PT Bank Mandiri Batam. The sample in this study amounted to 110 employees. The method of this research is to use a saturated sample technique and carried out by questionnaire method. The data analysis technique used is descriptive analysis techniques, and multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that individual characteristics positively and significantly affect the performance of employee employees at PT Bank Mandiri Batam, the work environment has a positive but not significant effect on the performance of employees of PT Bank Mandiri Batam. The results showed a pattern that individual characteristics and work environment simultaneously had a significant effect on employee performance at PT Bank Mandiri Batam.*

***Keywords: Individual Characteristics, Work Environment, and Employee Performance.***

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL DEPAN</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>ABSTRAK</b> .....	Error! Bookmark not defined. <b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	Error! Bookmark not defined. <b>i</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiviv</b>
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1. Latar belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	7
1.3. Pembatasan Masalah .....	7
1.4. Rumusan Masalah .....	8
1.5. Tujuan Penelitian .....	8
1.6. Manfaat Penelitian .....	8
1.6.1 Manfaat Teoritis .....	8
1.6.2. Manfaat Praktis .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>10</b>
2.1. Teori Dasar.....	10



2.1.1.	Pengertian Karakteristik Individu .....	10
2.1.1.1.	Indikator Karakteristik Individu.....	11
2.1.2.	Pengertian Lingkungan Kerja .....	12
2.1.2.1.	Indikator Lingkungan Kerja.....	13
2.1.3.	Pengertian Kinerja Karyawan .....	14
2.1.3.1.	Teori Kinerja Karyawan.....	16
2.1.3.2.	Tujuan Penilaian Kinerja.....	16
2.1.3.3.	Manfaat Penilaian Kinerja.....	17
2.1.3.4.	Indikator Kinerja Karyawan.....	18
2.2.	Penelitian Terdahulu .....	19
2.3.	Kerangka Pemikiran.....	22
2.3.1.	Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan.....	22
2.3.2.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	23
2.4.	Hipotesis.....	24
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>		<b>25</b>
3.1.	Design Penelitian .....	25
3.2.	Definisi Operasional.....	25
3.2.1.	Variabel Independen (Bebas).....	26
3.1.2.	Variabel Dependen (Terikat).....	29
3.3.	Populasi dan Sample .....	31
3.3.1.	Populasi.....	31
3.3.2.	Sample.....	32
3.4.	Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.4.1.	Jenis data .....	33
3.4.2.	Sumber Data.....	33
3.5.	Metode Analisis Data.....	35
3.5.1.	Analisis Deskriptif .....	35
3.5.2.	Uji Kualitas Data.....	35

3.5.2.1.	Uji Validitas Data.....	36
3.5.2.2.	Uji Reliabilitas Data.....	37
3.5.3.	Uji Asumsi Klasik.....	38
3.5.3.1.	Uji Normalitas.....	38
3.5.3.2.	Uji Multikolinieritas.....	39
3.5.3.3.	Uji Heteroskedastisitas.....	39
3.5.4.	Uji Pengaruh .....	40
3.5.4.1.	Analisis Regresi Linear Berganda.....	40
3.5.5.	Uji Hipotesis .....	41
3.5.5.1.	Uji Statistik t (t-test).....	41
3.5.5.2.	Uji Statistik F (F-test) .....	42
3.5.5.3.	Koefisien Determinasi ( <i>Adjusted R<sup>2</sup></i> ).....	42
3.6.	Lokasi dan Jadwal Penelitian .....	43
3.6.1.	Lokasi Penelitian.....	43
3.6.2.	Jadwal Penelitian.....	43
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>44</b>
4.1.	Hasil Penelitian .....	44
4.1.1.	Profil Responden.....	44
4.1.1.1.	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	44
4.1.1.2.	Profil Responden Berdasarkan Usia.....	45
4.1.1.3.	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Tertinggi.....	46
4.1.1.4.	Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	47
4.1.2.	Hasil Analisis Deskriptif.....	48
4.1.2.1.	Analisis Deskriptif Karakteristik Individu (X1) .....	48
4.1.2.2.	Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja (X2).....	52
4.1.2.3.	Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y) .....	56
4.1.3.	Uji Kualitas Data.....	60
4.1.3.1.	Hasil uji Validitas.....	60

4.1.3.2.	Uji Reliabilitas .....	62
4.1.4.	Hasil Uji Asumsi Klasik .....	63
4.1.4.1.	Uji Normalitas Data .....	63
4.1.4.2.	Uji Multikolinieritas.....	66
4.1.4.3.	Uji Heteroskedastisitas.....	67
4.1.5.	Uji Pengaruh .....	69
4.1.5.1.	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	69
4.1.5.2.	Analisis Koefisien Determinasi .....	71
4.1.5.3.	Uji t (Parsial).....	72
4.1.5.4.	Uji F (Simultan) .....	73
4.2.	Pembahasan.....	74
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>		<b>76</b>
5.1.	Kesimpulan .....	76
5.2.	Saran.....	76
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>78</b>
 <b>LAMPIRAN</b>		

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	33
Tabel 3.2 Skala Likert .....	36
Tabel 3.3 Jadwal Penelitian .....	45
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	47
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Usia.....	48
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan.....	49
Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	50
Tabel 4.5 Hasil Jawaban Kuesioner X1_1.....	51
Tabel 4.6 Hasil Jawaban Kuesioner X1_2.....	52
Tabel 4.7 Hasil Jawaban Kuesioner X1_3.....	53
Tabel 4.8 Hasil Jawaban Kuesioner X1_4.....	54
Tabel 4.9 Hasil Jawaban Kuesioner X1_5.....	55
Tabel 4.10 Hasil Jawaban Kuesioner X2_1.....	56
Tabel 4.11 Hasil Jawaban Kuesioner X2_2.....	57
Tabel 4.12 Hasil Jawaban Kuesioner X2_3.....	58
Tabel 4.13 Hasil Jawaban Kuesioner X2_4.....	59
Tabel 4.14 Hasil Jawaban Kuesioner X2_5.....	60
Tabel 4.15 Hasil Jawaban Kuesioner Y1.....	61
Tabel 4.16 Hasil Jawaban Kuesioner Y2.....	62
Tabel 4.17 Hasil Jawaban Kuesioner Y3.....	63
Tabel 4.18 Hasil Jawaban Kuesioner Y4.....	64
Tabel 4.19 Hasil Jawaban Kuesioner Y5.....	65
Tabel 4.20 Hasil Uji Validitas Kompensasi Finansial.....	66
Tabel 4.21 Hasil Uji Validitas Kompensasi Non Finansial.....	67
Tabel 4.22 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	68

Tabel 4.23 Hasil Uji Reliabilitas .....	69
Tabel 4.24 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	72
Tabel 4.25 Hasil Uji Multikolinearitas .....	73
Tabel 4.26 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	75
Tabel 4.27 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	77
Tabel 4.28 Hasil Uji t (Parsial).....	78
Tabel 4.29 Hasil Uji F .....	79

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian .....	23
Gambar 4.1 Hasil Uji Histogram .....	70
Gambar 4.2 Hasil Uji Grafik Normal P-Plot of Regresion Standarized Residual.....	71
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas- Histogram Scatter Plot.....	74

## DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Korelasi Product Moment.....	38
Rumus 3.2 Cronbach Alpha .....	39
Rumus 3.3 Regresi Linear Berganda .....	42
Rumus 3.4 t Hitung .....	43

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1: Biodata

Lampiran 2: Kuesioner

Lampiran 3: Tabulasi Kuesioner

Lampiran 4: Hasil Olah Data SPSS versi 25 (2018)

Lampiran 5: Tabel r, Tabel t dan Tabel F



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar belakang**

Seiring dengan perkembangan zaman, persaingan dengan perusahaan lain menjadi salah satu hal yang tidak dapat kita hindari. Dengan demikian, perusahaan yang sedang mengalami perkembangan juga harus memperhatikan secara menyeluruh manajemen diperusahaannya lebih optimal lagi guna untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain. Manajemen merupakan suatu proses yang khas yang di dalamnya terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan dan pengawasan yang bertujuan untuk menentukan bagaimana caranya manajemen dapat berkembang dengan baik serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan juga sumber-sumber lainnya. Pengertian dari manajemen terkadang berbeda penjelasan dan mempunyai sudut pandang yang berbeda dari para masing-masing ahli. Namun demikian dalam hal visi dan tujuannya, semua pengertian manajemen akan selalu mengerucut kepada satu hal yang sangat penting yaitu pengambilan keputusan. Di dalam keseharian kita sering sekali mendengar kata manajemen, sejatinya manajemen itu sendiri bermakna seni dalam mengelola dan mengatur suatu perusahaan. Seni tersebut menjadi kontribusi dalam rangka menjaga kestabilan sebuah bisnis atau perusahaan dan organisasi, selain itu juga manajemen dapat bertujuan untuk organisasi secara efektif dan juga efisiensi

melalui perencanaan, pengelolaan, kepemimpinan, dan pengendalian sumber daya yang ada di perusahaan terutama sumber daya manusia (Daft, 2013:6).

Didalam suatu perusahaan, salah satu manajemen yang harus di perhatikan adalah manajemen sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang sangat penting di dalam suatu perusahaan, dimana sumber daya manusia memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Apalagi di zaman sekarang ini teknologi sudah berkembang dengan pesat, informasi yang sangat akurat, tersedianya modal dan tersedianya bahan baku yang memadai, jika tanpa adanya sumber daya manusia, suatu organisasi akan merasa kesulitan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu peran manusia juga dapat menentukan berhasil atau tidaknya tujuan dari perusahaan, dengan demikian perusahaan diminta untuk dapat memahami bagaimana sumber daya manusia yang dapat diartikan sebagai sumber daya yang memiliki kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang telah didayagunakan oleh perusahaan (Edy Sutrisno, 2009:4).

Hasil yang dicapai oleh seorang karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab yang diberikan diartikan sebagai kinerja. Kinerja yang menurun merupakan kinerja yang hanya mencapai tujuan perusahaan namun tidak sesuai dengan standar perusahaan tersebut yang telah ditentukan. Pastinya ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan (Wibowo, 2013:7).

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah faktor karakteristik individu dan lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan. Secara tidak langsung dengan adanya kegiatan ini dapat memperbaiki kepuasan-kepuasan personalia dan dapat memberikan umpan balik kepada perusahaan tentang bagaimana pelaksanaan kerja karyawan disuatu perusahaan. Kebanyakan dari perusahaan justru lebih tertarik pada hasilnya dibandingkan dengan hasil yang di sampaikan melalui pendapat (Wibowo, 2013:47).

Setiap individu harus memiliki minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja, itulah yang disebut dengan karakteristik individu. Pada umumnya setiap manusia pasti memiliki karakteristik individu yang berbeda beda antara yang satu dengan yang lainnya. Minat ataupun kesadaran seseorang terhadap suatu objek, orang, masalah, atau situasi yang mempunyai kaitan dengan dirinya. Artinya, minat harus dipandang sebagai sesuatu yang sadar atau sesuatu yang nyata. Karena itu minat sebagai aspek yang menaruh perhatian yang lebih terhadap kegiatan tertentu dan tentunya dapat mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaan lebih baik lagi. Hal ini juga dapat berkaitan dengan minat apa yang terdapat pada seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, apabila pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan minat maka perusahaan juga memperoleh hasil yang baik, namun sebaliknya apabila pekerjaan tidak sesuai dengan minat maka hasil yang diterima oleh perusahaan juga tidak akan maksimal. Dengan begitu perusahaan juga harus mempertimbangkan bagaimana minat yang diinginkan oleh karyawan. Minat sendiri mempunyai kontribusi yang sangat besar dalam pencapaian tujuan

perusahaan, apabila seorang karyawan bekerja dengan tidak senang, dengan minat yang kurang memahami dengan demikian perusahaan akan merasa kesulitan untuk mencapai hasil yang semestinya dapat dicapai. Sikap adalah pernyataan evaluatif terhadap objek, orang atau peristiwa. Hal ini mencerminkan perasaan seseorang terhadap sesuatu. Namun, sikap karyawan di sebuah perusahaan sangatlah bervariasi, ada karyawan yang masih ingin menang sendiri sehingga distribusi yang dihasilkan dengan karyawan lain menjadi kurang kondusif. Faktor jenis kelamin juga menjadi hal yang sangat penting dalam penerimaan calon pekerja di suatu perusahaan, karena jenis kelamin dapat menimbulkan persepsi bahwa karyawan wanita merasa lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan, namun karyawan pria juga merasa bahwa pria yang lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut, tentunya perusahaan harus mempertimbangkan bagaimana media komunikasi antara pekerja (Wibowo, 2013:8).

Didalam suatu perusahaan bukan hanya karakteristik individu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, namun yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan tempat mereka bekerja, karena lingkungan kerja merupakan faktor penting yang dapat menghasilkan pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal bagi perusahaan. Jika lingkungan kerja tidak diperhatikan oleh perusahaan secara maksimal maka karyawan tidak dapat bekerja secara optimal dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai (Danang Sunyoto, 2012).

Karyawan sebagai unsur utama dalam organisasi, memegang peranan yang sangat penting sehingga semua unsur organisasi, tidak akan berfungsi tanpa ditangani

oleh pekerja. Peranan ini timbul karena secara manusiawi memang manusia menginginkan dapat berperan dalam lingkungan, termasuk lingkungan kerja. Dalam melaksanakan tugas-tugasnya, setiap tenaga kerja berhubungan langsung dan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Pengaturan kondisi kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan pengaturan kondisi antara lain, suhu udara, tidak semua karyawan yang merasa nyaman terhadap suhu udara di lingkungan kerja, hal ini akan berhubungan langsung terhadap kinerja karyawan. Pengaturan penerangan ruang kerja, pengaturan suara bising, pemilihan warna, ruang gerak yang diperlukan, peralatan kerja seperti komputer, printer, mesin hitung yang masih kurang optimal juga dapat menghambat pekerjaan karyawan dan juga keamanan karyawan yang perlu di jaga. Semua karyawan pastinya menghendaki tempat kerja yang menyenangkan, tentunya dengan tempat kerja yang menyenangkan berarti telah menimbulkan perasaan yang nyaman dalam bekerja pada karyawan. Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat kehadiran. Kegiatan-kegiatan ini dapat memperbaiki kepuasan-kepuasan personalia dan dapat memberikan umpan balik pada perusahaan tentang pelaksanaan kerja karyawan, jika perusahaan ingin membuat situasi lingkungan kerja yang nyaman, hendaknya memperhatikan penataan ruang kerja, penerangan, peralatan kerja, kebisingan dan kenyamanan (Putra & Rahyuda, 2015).

Penelitian ini mengambil objek dari PT Bank Mandiri Batam yang merupakan bank yang berkantor pusat di Jakarta Pusat, dan merupakan bank terbesar di Indonesia dalam hal aset, pinjaman, dan deposit. Perusahaan ini sudah berdiri lama

pada tahun 1998 yang merupakan gabungan dari empat bank yaitu, Bank Bumi Daya, Bank Dagang Negara, Bank Ekspor Impor Indonesia dan Bank Pembangunan Indonesia, dengan memiliki banyak cabang di Indonesia, hal tersebut sangatlah penting bagi perusahaan dalam memiliki karyawan yang handal yang dapat membantu dalam perkembangan perusahaan. Berdasarkan observasi peneliti di PT Bank Mandiri Batam kinerja karyawan cukup rendah. Hal ini dapat dibuktikan dari adanya karakteristik individu karyawan yang masih kurang kondusif di antara karyawannya sehingga karyawan terkadang menyalahgunakan otoritas yang diberikan, serta lingkungan kerja dimana didalamnya meliputi fasilitas dan alat bantu, perangkat komputer, suhu udara, interior ruangan, tata letak ruangan dan ketenangan didalam ruangan yang semuanya tentunya harus dioptimalkan, sehingga dapat menimbulkan rasa kenyamanan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Bedasarkan latar belakang masalah diatas yang menunjukkan bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini telah dirujuk dengan penelitian internasional (Suhepi & Syah, 2018) yang berjudul "*The Influence Of Training Design, Individual Characteristics and Work Environment On Training Transfer and Its Impact On Employee's Performance*" menyatakan bahwa desain karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan kepada kinerja karyawan. Maka peneliti penting untuk mengkaji lebih dalam tentang "Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri Batam."

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Dalam latar belakang masalah yang dikemukakan, peneliti mengidentifikasi masalah yang terjadi sesuai berikut:

1. Sikap karyawan yang masih ingin menang sendiri.
2. Hubungan antar karyawan masih kurang kondusif.
3. Karyawan wanita merasa lebih bertanggung jawab terhadap kerjaan, namun karyawan pria juga merasa bahwa pria yang lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
4. Minat yang tidak sesuai dengan pekerjaan, sehingga kinerja yang dihasilkan tidak maksimal.
5. Suhu udara yang membuat sebagian karyawan merasa nyaman, dan sebagian karyawan merasa tidak nyaman.
6. Peralatan kerja mencakup sistem perangkat lunak yang masih belum optimal.

## **1.3. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang di atas serta agar tidak terjadi pembiasan permasalahan, maka penulis membatasi permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Sesuai dengan judul yang diajukan, penelitian ini hanya berkaitan dengan karakteristik individu, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri Batam.
2. Pengamatan dan penelitian terbatas pada karyawan PT Bank Mandiri Batam Cabang Imam Bonjol.

#### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah karakteristik individu mempunyai pengaruh yang simultan terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri Batam?
2. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri Batam?
3. Apakah karakteristik individu dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang simultan secara bersamaan terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri Batam?

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dalam melakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri Batam Imam Bonjol.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri Batam Imam Bonjol.
3. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri Batam Imam Bonjol.

#### **1.6. Manfaat Penelitian**

##### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian yang diperoleh diharapkan bisa memberikan tambahan pengetahuan yang berhubungan dengan sumber daya manusia terutama mengenai



pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan untuk perusahaan dalam mengatasi permasalahan yang akan terjadi, terutama berhubungan dengan kinerja karyawan.

### **1.6.2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pihak-pihak berikut

#### 1. Peneliti

Menambah dan memperluas wawasan ilmu pengetahuan penulis dalam bidang penelitian yang berkaitan dengan Kinerja karyawan di PT Bank Mandiri Batam dalam menerapkan wawasan teori yang diperoleh dari Universitas Putera Batam.

#### 2. Bagi Objek Penelitian

Sebagai referensi atau informasi tambahan untuk berbagai pihak yang berada dalam perusahaan PT Bank Mandiri Batam, khususnya mengenai karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan.

#### 3. Bagi Universitas Putera Batam

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi atau panduan bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian yang berhubungan dengan karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Teori Dasar**

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

Dalimunthe (2002) dalam (Iskandar, 2017) karakteristik individu adalah suatu perbedaan yang signifikan ataupun ciri khas yang dimiliki seseorang tentang inisiatif, kemampuan untuk tetap sabar dalam menjalankan suatu pekerjaan yang diberikan hingga tuntas atau bagaimana seseorang dapat memecahkan masalah atau bagaimana seseorang dapat menyesuaikan perubahan yang mempengaruhi karakter dalam individu.

Robbins (1996) dalam (Mulyadi Jaya, 2017) karakteristik individu adalah suatu perbedaan yang terdapat dalam diri masing-masing yang tentunya dapat mempengaruhi perilaku seseorang karyawan.

Panggabean (2004) dalam (Hajati, A, Wahyuni, Daya, & Sdm, 2018) Karakteristik individu merupakan sifat khas yang dimiliki oleh seseorang sesuai dengan perwatakan didalam diri masing-masing.

Stoner (1992) dalam (Hajati et al., 2018) karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang sejak lahir yang kedepannya akan dibawa kedalam situasi kerja.

Berdasarkan pengertian yang telah dijelaskan para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu merupakan ciri khas yang dimiliki oleh

seseorang sejak lahir yang dapat dilihat dari minat, sikap dan kebutuhan seseorang di dalam situasi kerja.

#### **2.1.1.1.Indikator Karakteristik Individu**

Menurut (Devi Arieni, 2015) terdapat beberapa indikator karakteristik individu sebagai berikut:

1. Sikap

Sikap dimaksud adalah sikap yang langsung berhubungan terhadap hal atau akibat-akibat yang dapat mempengaruhi perasaan seseorang, seperti, perasaan senang atau suka terhadap suatu hal, baik yang berwujud maupun yang tidak berwujud, benda mati maupun benda hidup.

2. Minat

Minat merupakan suatu kecenderungan yang dimiliki seseorang dalam melakukan sesuatu, yang tujuannya untuk dapat berkembang serta maju dalam setiap melaksanakan aktifitasnya.

3. Motivasi

Motivasi merupakan suatu dorongan kehendak yang mengharuskan seseorang untuk dapat berbuat lebih lagi untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.

4. Kepatuhan

Kepatuhan lebih kepada bagaimana karyawan seseorang dapat mengikuti suatu spesifikasi, standar, hukum ataupun aturan-aturan yang telah diatur secara jelas dan biasanya langsung diterbitkan oleh perusahaan ataupun lembaga.

### **2.1.2. Pengertian Lingkungan Kerja**

(Danang Sunyoto, 2012:43) bahwa lingkungan kerja merupakan bagian komponen penting yang ada pada sekitar pekerja dan tentunya dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Nitisemito (2012) dalam (Sudana & Supartha, 2015) menyatakan lingkungan kerja yaitu keadaan fisik suatu perusahaan ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi pekerja untuk menjalankan tugas yang diberikan.

Tohardi (2002) dalam (Sudana & Supartha, 2015) memaparkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada pada perusahaan baik itu ruangan, penerangan, gangguan dalam ruang kerja (*noisy*), keadaan udara (kelembaban, temperatur, sirkulasi udara) dan warna yang secara langsung mempengaruhi para pekerja.

Supardi (2003) dalam (Mamangkey, Tumbel, & Uhing, 2014) menjelaskan lingkungan kerja sebagai keadaan yang ada disekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, betah kerja dan lain sebagainya.

Berdasarkan pendapat ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan yang ada pada tempat kerja yang meliputi ruangan, penerangan, gangguan dalam ruang kerja, yang secara langsung dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

### **2.1.2.1.Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut (Danang Sunyoto, 2012:44) Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

#### **1. Penerangan/cahaya di tempat kerja**

Cahaya atau penerangan sangat berperan penting bagi pekerja dalam menjalankan tugasnya, dimana cahaya dapat berguna sebagai keselamatan dan juga kelancaran dalam bekerja, dengan begitu perusahaan harus memperhatikan lebih bagaimana situasi penerangan cahaya yang ada didalam ruangan kerja, baik itu tingkat kesilauan ataupun warna lampu yang digunakan. Apabila cahaya yang digunakan itu kurang jelas, maka dapat mengakibatkan pekerjaan menjadi lama bahkan dapat berisiko pekerjaan tidak terselesaikan.

#### **2. Sirkulasi udara ditempat kerja**

Udara yang segar sangat dibutuhkan semua makhluk hidup guna untuk kelangsungan proses metabolisme. Dengan begitu hendaknya disekitar ruangan terdapat tanaman yang dapat membantu terciptanya udara yang segar. Dikarenakan tanaman sebagai makhluk hidup yang menghasilkan oksigen yang baik untuk manusia.

#### **3. Kebisingan di tempat kerja**

Keadaan bising di suatu ruangan adalah hal yang tidak di kehendaki banyak orang, dikarenakan bunyi yang bising dapat mengganggu pendengaran seseorang. Apalagi bagi para pekerja yang langsung berhadapan dengan orang banyak pasti tidak

menginginkan kebisingan diruangan, karena dapat menyebabkan kosentrasi karyawan terganggu dan berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut.

#### 4. Bau tidak sedap di tempat kerja

Bau dianggap sebagai pencemaran, karena dengan adanya bau dapat mengganggu kosentrasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Bau secara tidak langsung mempengaruhi pada kepekaan penciuman. Salah satu cara yang ampuh adalah, gunakan AC atau air condition untuk dapat menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

#### 5. Keamanan di tempat kerja

Keamanan juga menjadi hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan, salah satunya untuk dapat menjaga keamanan di tempat kerja, kita dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan. Dengan begitu keamanan dapat dikendalikan oleh satpam, pekerja juga merasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya.

### **2.1.3.Pengertian Kinerja Karyawan**

Dikutip dari kinerja berarti hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi tentang pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut serta menjelaskan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Tentunya setiap perusahaan pasti ingin memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja yang di maksud secara langsung dapat mempengaruhi seberapa banyak karyawan dapat memberikan

kontribusi yang maksimal kepada organisasi, yang meliputi kehadiran di tempat kerja dan sikap yang kooperatif (Hanafi & Yohana, 2017).

Kinerja merupakan hasil kerja yang memiliki hubungan yang sangat erat dengan tujuan perusahaan dan kepuasan konsumen. Secara garis besar dapat di jelaskan bahwa kinerja hasil yang dicapai oleh pekerja, tentang apa yang mereka kerjakan dan bagaimana cara mereka mengerjakannya (Wibowo, 2013:7).

Kinerja juga dapat didefinisikan sebagai bentuk dari motivasi serta kemampuan seseorang untuk menjalankan atau melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan (Zainal, Ramly, Mutis, & Arafah, 2015:406).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang di hasilkan oleh seorang karyawan baik dari segi kualitas ataupun kuantitas secara strategis tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Setiap perusahaan pastinya menginginkan standar kinerja yang baik, standar dimaksud adalah bagaimana pekerja dapat menghasilkan kinerja yang diharapkan oleh manajer dari pekerja. (Wibowo, 2013:75) menjelaskan terdapat 8 standar kinerja didalam perusahaan, yaitu:

1. Standar didasarkan pada pekerjaan
2. Standar dapat dicapai
3. Standar dapat dipahami
4. Standar disepakati

5. Standar itu spesifik dan sedapat mungkin terukur
6. Standar berorientasi pada waktu
7. Standar harus tertulis
8. Standar dapat berubah

### **2.1.3.1. Teori Kinerja Karyawan**

Terdapat dua macam teori kinerja karyawan (Danang Sunyoto, 2012), yaitu:

#### *1. Path Goal Theory*

Teori ini berisikan tentang tingkah laku manusia banyak didasarkan untuk mencapai suatu tujuan. dalam teori ini prinsip dasarnya adalah kinerja yang tinggi itu merupakan jalur untuk memuaskan keperluan tertentu, maka seseorang akan berbuat mengikuti jalur sebagai fungsi dari yang bersangkutan.

#### *2. Teori Atribusi atau Expectancy Theory*

Teori ini atribusi mengenai kinerja dirumuskan  $P = M \times A$ , dimana  $P = Performance$ ,  $M = Motivation$ ,  $A = Ability$  menjadi. Yang artinya, orang yang tinggi motivasinya tetapi memiliki *ability* yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah pula. Begitu pula dengan halnya dengan orang yang mempunyai *ability* yang tinggi namun memiliki motivasi yang rendah.

### **2.1.3.2. Tujuan Penilaian Kinerja**

Pengambilan keputusan merupakan salah satu yang dilakukan dalam penilaian kinerja karyawan yang berguna untuk melakukan promosi pekerjaan, pemberhentian serta penetapan kebijakan seleksi dan penempatan karyawan. Tujuan penilaian kinerja karyawan juga sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan



keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan peralatan serta menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada dalam organisasi. Selain itu juga dapat digunakan sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kinerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan hasil kerja yang baik serta mengukur sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya. Selain itu dengan adanya kinerja, perusahaan dapat menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, dengan cara memperbaiki hasil kerja, memberikan motivasi para pekerja, meningkatkan komitmen dan juga memberikan kontribusi yang baik untuk perusahaan. (Wibowo, 2013:10).

#### **2.1.3.3. Manfaat Penilaian Kinerja**

Hasil dari suatu penilaian merupakan sesuatu yang sangat bermanfaat sekali bagi perencanaan kebijakan-kebijakan disuatu organisasi. Kebijakan di organisasi dapat menyangkut aspek individual dan aspek organisasional. Adapun secara terperinci manfaat penilaian kinerja bagi organisasi yang dikemukakan oleh (Sulistiyani & Rosidah, 2018:328) adalah:

- a. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
- b. Perbaikan kinerja.
- c. Kebutuhan latihan dan pengembangan.
- d. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutase, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja.
- e. Untuk kepentingan penelitian kepegawaian.
- f. Membantu diagnosis terhadap kesalahan disain pegawai.

Adapun penilaian tersebut yang dilakukan langsung oleh atasan dapat digunakan untuk pengelolaan kinerja karyawan, dan juga sebagai pengungkap bahwa terjadi kelemahan pada karyawan sehingga manajer dapat menentukan tujuan atau target yang harus diperbaikinya. Tersedianya informasi kinerja pegawai, sangat membantu pimpinan dalam mengambil langkah perbaikan program-program kepegawaian yang telah dibuat, ataupun program lainnya secara menyeluruh.

#### **2.1.3.4.Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut (Wibowo, 2013:101) terdapat 7 indikator kinerja, yaitu:

##### 1. Tujuan

Tujuan dapat di artikan sebagai suatu keadaan yang dicari oleh seorang individu ataupun organisasi untuk di capainya suatu tujuan dan juga dapat diartikan sebagai keadaan yang lebih baik yang akan di capai di masa yang akan datang. Dengan begitu, tujuan dapat menunjukkan arah kemana seseorang dapat melakukan sesuatu.

##### 2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena standar ini dapat memberikan informasi terhadap seseorang mengenai kapan suatu tujuan dapat di capai. Dan merupakan suatu tolak ukur tujuan bagaimana yang ingin di capai karyawan.

##### 3. Umpan Balik

Umpan balik dapat di artikan sebagai suatu masukan yang digunakan oleh perusahaan yang gunanya untuk kemajuan kinerja karyawan, standarisasi kerja, dan pencapaian tujuan. dengan adanya umpan perusahaan dapat melakukan evaluasi

terhadap karyawan dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan yang lebih baik lagi dari sebelumnya.

#### 4. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan suatu sumber daya yang dapat digunakan sebagai alat bantu dalam penyelesaian tujuan dengan sukses. Tanpa adanya alat atau sarana, dipastikan pekerjaan tidak maksimal dan pada akhir tujuan tidak tercapai secara maksimal.

#### 5. Kompetensi

Kompetensi diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan, dan ini merupakan persyaratan utama dalam bekerja, apabila karyawan yang berkompeten maka hasil yang didapat juga akan maksimal.

#### 6. Motif

Motif disini diartikan sebagai alasan ataupun dorongan yang diberikan langsung dari atasan untuk karyawannya guna untuk melakukan pekerjaan lebih baik lagi.

#### 7. Peluang

Pada peluang ini, karyawan mempunyai kesempatan untuk menunjukkan prestasinya selama bekerja. Gunanya untuk mendapatkan penilaian terbaik yang diberikan oleh atasannya.

### **2.2. Penelitian Terdahulu**

Berdasarkan penelitian (Putra & Rahyuda, 2015) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di UPT.

Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Denpasar” penelitian tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPT. Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Denpasar.

Berdasarkan penelitian (Saleleng & Soegoto, 2015) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan” penelitian tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan.

Berdasarkan penelitian (Mamangkey et al., 2014) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bangun Wenang Beverages Company Manado” penelitian tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Bangun Wenang Beverages Company Manado.

Berdasarkan penelitian (Handayati, 2016) yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Jatim Cabang Lamongan” penelitian tersebut menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Lamongan.

Berdasarkan penelitian (Hidayat & Cavorina, 2018) yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cladtek Bi Metal Manufacturing” penelitian tersebut menyatakan bahwa karakteristik

individu dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cladtek Bi Metal Manufacturing.

Berdasarkan penelitian (Hanafi & Yohana, 2017) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance” penelitian tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT BNI Lifeinsurance.

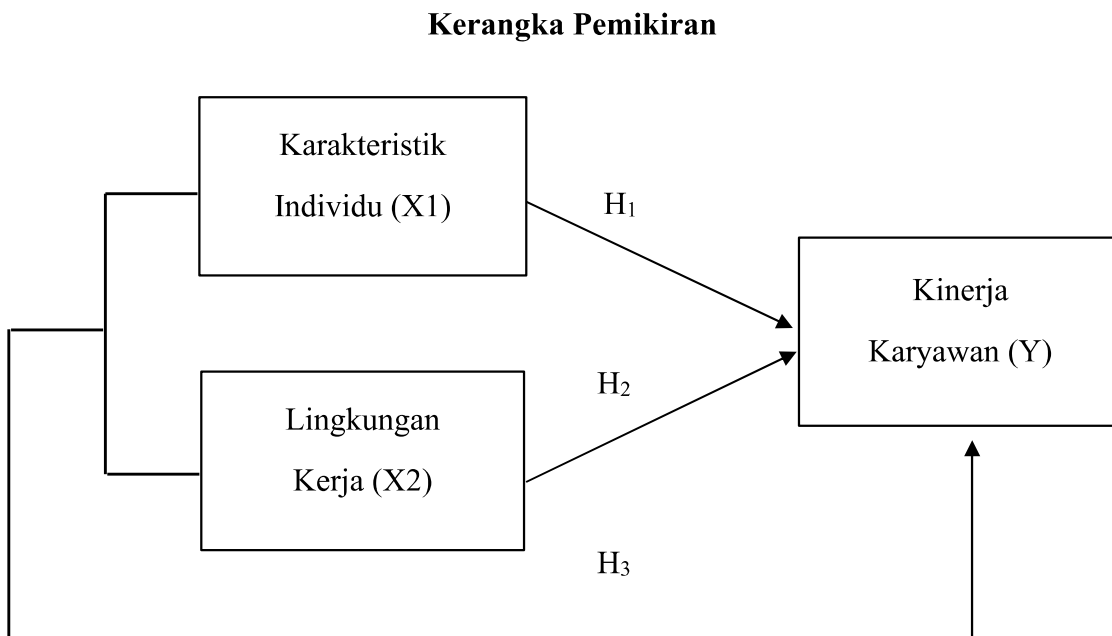
Berdasarkan penelitian (Malonda, Kojo, & Sepang, 2014) yang berjudul “Karakteristik Individu, Kompensasi Dan Motivasi Karyawan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sulut (PERSERO) TBK” penelitian tersebut menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Sulut (PERSERO) TBK.

Berdasarkan penelitian (Iskandar, 2017) yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah” penelitian tersebut menyatakan bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

Berdasarkan penelitian internasional (Suhepi & Syah, 2018) yang berjudul “The Influence of Training Design, Individual Characteristics, and Work Environment on Training Transfer and Its Impact on Employee'S Performance” penelitian tersebut menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Total Bangun Persada TBK.

### 2.3. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini:



**Gambar 2.1.** Kerangka Pemikiran

Sumber: Peneliti (2018)

#### 2.3.1. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Perilaku individu adalah sebagai suatu fungsi dari interaksi antara individu dengan lingkungannya. Individu membawa tatanan dalam organisasi berupa kemampuan, kepercayaan, pribadi, penghargaan, kebutuhan dan pengalaman masa kerja.

Sementara itu, karakteristik individu akan di bawa memasuki suatu lingkungan baru yaitu organisasi atau lainnya. Organisasi juga mempunyai karakteristik dan merupakan suatu lingkungan bagi individu. Dengan begitu seorang karyawan yang bekerja sesuai dengan minat, sikap dan kebutuhan tentunya hasil atau kinerja yang dihasilkan juga akan maksimal, namun apabila seorang karyawan bekerja tidak sesuai dengan apa yang diharapkan maka hasil yang di dapatkan juga menjadi tidak maksimal.

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

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Maka lingkungan kerja juga tidak kalah pentingnya di dalam pencapaian kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun.

## 2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang kedudukannya belum sekuat proposisi atau dalil. Sesuai dengan variabel – variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

Ho: Karakteristik individu tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri Batam.

Ha<sub>1</sub>: Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri Batam.

Ho: Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri Batam.

Ha<sub>2</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri Batam.

Ho: Karakteristik individu dan lingkungan kerja secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri Batam.

Ha<sub>3</sub>: Karakteristik individu dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri Batam.



## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1. Design Penelitian**

Desain penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. (Sugiyono, 2014:7) Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang berguna untuk meneliti populasi dan juga sampel yang ditentukan oleh peneliti, adapun pengumpulan data yang dimaksud menggunakan instrument penelitian, dimana analisis datanya bersifat kuantitatif ataupun statistic, yang tujuannya adalah untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan oleh peneliti.

Pada Penelitian ini menggunakan kausal komparatif yaitu tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab akibat antara dua variable atau yang meliputi variable independent dan variable dependen, yang tujuannya adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri Batam. (Sugiyono, 2014:37)

#### **3.2. Definisi Operasional**

Operasional variabel sangat diperlukan dalam menentukan jenis indikator serta skala dari variabel – variabel yang terkait dalam penelitian. Sehingga hipotesis yang di dapatkan berupa alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar sesuai dengan judul penelitian. (Sugiyono, 2014) bahwa variabel penelitian adalah suatu alat, sifat, ataupun nilai yang terdapat pada orang, dimana objek serta kegiatannya mempunyai

variasi yang sudah ditetapkan oleh peneliti dan untuk diteliti kemudian akan ditariklah kesimpulannya.

Operasional variabel untuk mengetahui pengaruh pengukuran variabel-variabel penelitian. Adapun pada penelitian kali ini, peneliti menjelaskan dua variabel yang akan diteliti, yaitu variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas), berdasarkan pada desain penelitian dan hipotesisnya, dapat disimpulkan bahwa variabel yang akan dianalisis adalah kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y), karakteristik individu (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebagai variabel independen (X). Adapun variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **3.2.1. Variabel Independen (Bebas)**

Menurut (Sugiyono, 2014:39) Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas sendiri merupakan variabel yang sangat mempengaruhi ataupun menjadi sebab akibat yang pada akhirnya akan menimbulkan variabel dependen atau variabel terikat.

Menurut (Devi Arieni, 2015) Terdapat beberapa indikator karakteristik individu sebagai berikut:

#### **1. Sikap**

Sikap dimaksud adalah sikap yang langsung berhubungan terhadap hal atau akibat-akibat yang dapat mempengaruhi perasaan seseorang, seperti, perasaan senang atau suka terhadap suatu hal, baik yang berwujud maupun yang tidak berwujud, benda mati maupun benda hidup.

## 2. Minat

Minat merupakan suatu kecenderungan yang dimiliki seseorang dalam melakukan sesuatu, yang tujuannya untuk dapat berkembang serta maju dalam setiap melaksanakan aktifitasnya.

## 3. Motivasi

Motivasi merupakan suatu dorongan kehendak yang mengharuskan seseorang untuk dapat berbuat lebih lagi untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.

## 4. Kepatuhan

Kepatuhan lebih kepada bagaimana karyawan seseorang dapat mengikuti suatu spesifikasi, standar, hukum ataupun aturan-aturan yang telah diatur secara jelas dan biasanya langsung diterbitkan oleh perusahaan ataupun lembaga.

Menurut (Danang Sunyoto, 2012:44) Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

### 1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat berperan penting bagi pekerja dalam menjalankan tugasnya, dimana cahaya dapat berguna sebagai keselamatan dan juga kelancaran dalam bekerja, dengan begitu perusahaan harus memperhatikan lebih bagaimana situasi penerangan cahaya yang ada didalam ruangan kerja, baik itu tingkat kesilauan ataupun warna lampu yang digunakan. Apabila cahaya yang digunakan itu kurang jelas, maka dapat mengakibatkan pekerjaan menjadi lama bahkan dapat berisiko pekerjaan tidak terselesaikan.

## 2. Sirkulasi udara ditempat kerja

Udara yang segar sangat dibutuhkan semua makhluk hidup guna untuk kelangsungan proses metabolisme. Dengan begitu hendaknya disekitar ruangan terdapat tanaman yang dapat membantu terciptanya udara yang segar. Dikarenakan tanaman sebagai makhluk hidup yang menghasilkan oksigen yang baik untuk manusia.

## 3. Kebisingan di tempat kerja

Keadaan bising di suatu ruangan adalah hal yang tidak di kehendaki banyak orang, dikarenakan bunyi yang bising dapat mengganggu pendengaran seseorang. Apalagi bagi para pekerja yang langsung berhadapan dengan orang banyak pasti tidak menginginkan kebisingan diruangan, karena dapat menyebabkan konsentrasi karyawan terganggu dan berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut.

## 4. Bau tidak sedap di tempat kerja

Bau dianggap sebagai pencemaran, karena dengan adanya bau dapat mengganggu konsentrasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Bau secara tidak langsung mempengaruhi pada kepekaan penciuman. Salah satu cara yang ampuh adalah, gunakan AC atau air condition untuk dapat menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

## 5. Keamanan di tempat kerja

Keamanan juga menjadi hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan, salah satunya untuk dapat menjaga keamanan di tempat kerja, kita dapat memanfaatkan

tenaga satuan petugas keamanan. Dengan begitu keamanan dapat dikendalikan oleh satpam, pekerja juga merasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya.

### **3.1.2. Variabel Dependen (Terikat)**

(Sugiyono, 2014:39) Menjelaskan bahwa variabel terikat merupakan variabel yang sangat mempengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Dalam penelitian ini indikator yang dapat digunakan oleh penukis dari variabel kinerja karyawan. Menurut (Wibowo, 2013:101) ada beberapa hal yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

#### **1. Tujuan**

Tujuan dapat di artikan sebagai suatu keadaan yang dicari oleh seorang individu ataupun organisasi untuk di capainya suatu tujuan dan juga dapat diartikan sebagai keadaan yang lebih baik yang akan di capai di masa yang akan datang. Dengan begitu, tujuan dapat menunjukkan arah kemana seseorang dapat melakukan sesuatu.

#### **2. Standar**

Standar mempunyai arti penting karena standar ini dapat memberikan informasi terhadap seseorang mengenai kapan suatu tujuan dapat di capai. Dan merupakan suatu tolak ukur tujuan bagaimana yang ingin di capai karyawan.

#### **3. Umpan Balik**

Umpan balik dapat di artikan sebagai suatu masukan yang digunakan oleh perusahaan yang gunanya untuk kemajuan kinerja karyawan, standarisasi kerja, dan pencapaian tujuan. dengan adanya umpan perusahaan dapat melakukan evaluasi

terhadap karyawan dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan yang lebih baik lagi dari sebelumnya.

#### 4. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan suatu sumber daya yang dapat digunakan sebagai alat bantu dalam penyelesaian tujuan dengan sukses. Tanpa adanya alat atau sarana, dipastikan pekerjaan tidak maksimal dan pada akhir tujuan tidak tercapai secara maksimal.

#### 5. Kompetensi

Kompetensi diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan, dan ini merupakan persyaratan utama dalam bekerja, apabila karyawan yang berkompeten maka hasil yang didapat juga akan maksimal.

#### 6. Motif

Motif disini diartikan sebagai alasan ataupun dorongan yang diberikan langsung dari atasan untuk karyawannya guna untuk melakukan pekerjaan lebih baik lagi.

#### 7. Peluang

Pada peluang ini, karyawan mempunyai kesempatan untuk menunjukkan prestasinya selama bekerja. Gunanya untuk mendapatkan penilaian terbaik yang diberikan oleh atasannya.

**Table 3.1** Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Karakteristik Individu (X1)	Ciri khas yang dimiliki oleh seseorang sejak lahir yang dapat dilihat dari minat, sikap dan kebutuhan seseorang di dalam situasi kerja.	a. Sikap b. Minat c. Nilai d. Kemampuan	Likert
Lingkungan Kerja (X2)	Keadaan yang ada pada tempat kerja yang meliputi ruangan, penerangan, gangguan dalam ruang kerja, yang secara langsung dapat mempengaruhi pekerjaan.	a. Penerangan b. Sikulasi c. Kebisingan d. Bau tidak sedap e. keamanan	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	a. Tujuan b. Standar c. Umpan Balik d. Alat Atau Sarana e. Kompetensi f. Motif g. Peluang	Likert

Sumber:(Devi Arieni, 2015), (Danang Sunyoto, 2012:44) dan (Wibowo, 2013:101)

### 3.3. Populasi dan Sample

#### 3.3.1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2014:80) populasi dapat diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karateristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpullannya. Dari pengertian populasi diatas maka dapat disimpulkan bahwa populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, namun dapat membahas seluruh karakteristik yang dimiliki oleh subjek atau objek yang akan diteliti.

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan yang sedang bekerja di PT Bank Mandiri Batam Cabang Imam Bonjol.

### **3.3.2. Sample**

Menurut (Sugiyono, 2014:81) sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sample yang diambil dari populasi ini. Ada yang dipelajari dari sample, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sample yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Teknik pengambilan sample di dalam penelitian menggunakan teknik penarikan sampling jenuh.

Sampling jenuh merupakan teknik pengumpulan sample dimana semua anggota yang ada diperusahaan tersebut ataupun populasinya digunakan sebagai sampel, dan biasanya sampel ini kerap kali disebut dengan sensus, dimana seluruh anggota perusahaan dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2014:85). Teknik ini sering digunakan apabila disuatu objek penelitian jumlah populasinya cukup sedikit. Pada penelitian ini jumlah populasi karyawan di PT Bank Mandiri sebanyak 110 orang, maka peneliti memutuskan untuk menggunakan teknik sample jenuh, dimana seluruh karyawan PT Bank Mandiri dijadikan sebagai sample.



### **3.4. Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.4.1. Jenis data**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis data penelitian kuantitatif. Dimana pada penelitian ini data yang digunakan berupa data yang bersifat atau dinyatakan dalam bentuk angka-angka, adapun data kuantitatif ini menjelaskan jenis-jenis penelitian yang menggunakan rancangan penelitian yang bersumber dari prosedur statistik ataupun bisa dengan cara mengkuantifikasi data untuk dapat mengukur variabel yang akan ditelitinya (Sugiyono, 2014:7).

#### **3.4.2. Sumber Data**

Teknik pengumpulan data adalah langkah yang paling awal untuk seseorang yang melakukan penelitian, karena tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan data. Adapun sumber data yang cenderung pada pengertian dari mana (sumbernya) data berasal. Berdasarkan hal itu data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer.

(Sugiyono, 2014:137) menjelaskan bahwa data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, yang penerimaanya tidak melalui perantara. Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda atau fisik, kejadian atau kegiatan hasil pengujian. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil tanggapan terhadap kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT. Bank Mandiri Batam. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan secara lengkap, jelas, rinci dan merupakan

bentuk kuesioner tertutup karena sudah menyediakan pilihan jawaban. Pilihan jawaban digunakan untuk tujuan menghasilkan data yang akurat dengan skala pengukuran yang telah ditetapkan.

(Sugiyono, 2014:92) menjelaskan mengenai skala pengukuran, dimana skala pengukuran itu adalah sebuah kesepakatan ataupun sebuah hasil yang akan digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang atau pendeknya suatu interval yang ada di dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut dapat dimanfaatkan dalam pengukuran akan menghasilkan data yang kuantitatif. Selain berbentuk kuesioner tertutup, penelitian ini juga menghasilkan skala *likert*. (Sugiyono, 2014:93) menyatakan bahwa skala *likert* merupakan suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur suatu sikap, pendapat ataupun persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenal sosial. Skala *likert* yang digunakan dalam penelitian ini adalah memberikan skor pada setiap pertanyaan yang telah disesuaikan indicator variabel penelitiannya seperti table dibawah ini.

**Tabel 3.2** Skala *Likert*

<b>NO</b>	<b>Jawaban</b>	<b>Kode</b>	<b>Bobot</b>
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Ragu-ragu	RR	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat Setuju	SS	5

Sumber : (Sugiyono, 2014:94)

### **3.5. Metode Analisis Data**

(Sugiyono, 2014:147) menjelaskan bahwa analisis data merupakan suatu kegiatan untuk pengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, melakukan sebuah perhitungan yang tujuannya untuk menjawab rumusan masalah, serta untuk melakukan perhitungan menguji hipotesis yang telah diajukan. Analisis data ini merupakan tahap yang sangat penting dalam penelitian ilmiah karena dengan analisis ini maka rumusan masalah yang telah dibuat bisa terpecahkan.

#### **3.5.1. Analisis Deskriptif**

Menurut (Sugiyono, 2014:147) analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang sudah dikumpulkan sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum ataupun generalisasi. Penelitian yang dilakukan pada populasi jelas akan menggunakan statistik deskriptif dalam analisisnya. Tetapi bila penelitian dilakukan pada sampel, maka analisisnya dapat digunakan menggunakan statistic deskriptif maupun inferensial.

#### **3.5.2. Uji Kualitas Data**

Sebelum menganalisis dan menginterpretasikan terlebih dahulu harus dilakukan uji kualitas data yang terbagi menjadi 2 (dua) yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, sebagai berikut:

### 3.5.2.1. Uji Validitas Data

Suatu instrumen dinyatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Pengujian validitas adalah pengujian yang ditujukan untuk mengetahui suatu data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Menurut (Sugiyono, 2014:268) Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

$$r_{ix} = \frac{n\sum ix - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{[n\sum i^2 - (\sum i)^2][n\sum x^2 - (\sum x)^2]}}$$

**Rumus 3.1** Korelasi *Product Moment*

$r_{ix}$  = Koefisien korelasi

$i$  = Skor item

$x$  = Skor total dari  $x$

$n$  = jumlah banyaknya subjek

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikan 0.05. kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak, jika:

1. Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  (uji dua sisi dengan sig 0,050) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid.

2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  (uji dua sisi dengan sig 0,050) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

Berikut nilai koefisien korelasi yang digunakan sebagai pedoman untuk memberikan interpretasi yang disajikan dalam table.

### 3.5.2.2. Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas menurut (Ghozali, 2016:47) dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur sama. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner dapat diandalkan, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak berbeda jauh).

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ + \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

**Rumus 3.2** *Cronbach Alpha*

Keterangan:

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen

$k$  = jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varian pada butir

$\sigma_1^2$  = varian total

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikan 0.05 kriteria diterima dan tidaknya suatu data rekiabel atau tidak jika: nilai alpha lebih besar dari pada nilai kritis product momen, atau nilai r table.

### **3.5.3. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik merupakan prasyarat analisis regresi linier berganda. Sebelum melakukan pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian perlu dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji korelasi, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

#### **3.5.3.1. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen keduanya memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2016:154). Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (uji K-S), uji histogram dan uji *normal probability (p-plot)* dengan bantuan program komputer SPSS. Dalam menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, suatu data dikatakan normal apabila nilai *Asymptotic Significant* lebih dari 0,05. Dasar pengambilan keputusan dalam uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah :

- a. Apabila probabilitas nilai 2 uji *Kolmogorov-Smirnov* tidak signifikan  $< 0,05$  secara statistik maka  $H_0$  ditolak, yang berarti data berdistribusi tidak normal.
- b. Apabila probabilitas nilai 2 uji *Kolmogorov-Smirnov* tidak signifikan  $> 0,05$  secara statistik maka  $H_0$  diterima, yang berarti data berdistribusi normal.

Uji normalitas dapat dilihat dengan grafik histogram. Jika kurva pada grafik histogram menyerupai lonceng (*bell-shapes curve*) maka dapat disimpulkan bahwa

model regresi memiliki distribusi normal. Pada uji *normal probability (p-plot)*, jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model memenuhi asumsi normalitas

### **3.5.3.2. Uji Multikolinieritas**

Uji ini dilakukan sebagai syarat digunakannya analisis regresi linier berganda, yaitu untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2016:103). Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan *variance inflation factor (VIF)*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji ini adalah:

- a. Jika nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi masalah multikolinieritas dan artinya model regresi tersebut baik.
- b. Jika nilai *tolerance* di bawah 0,1 dan nilai VIF di atas 10 maka terjadi masalah multikolinieritas dan artinya model regresi tersebut tidak baik.

### **3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas**

(Ghozali, 2016:134) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variansi residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut dengan homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini perhitungan heteroskedastisitas menggunakan uji *Glejser*. Pengujian dengan uji

*Glejser* yaitu meregresi nilai absolut residual sebagai variabel dependen terhadap masing-masing variabel independen. Mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat nilai signifikansi hasil regresi apabila lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya jika lebih kecil dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas juga dapat dilihat dengan grafik *Scatterplots*, model regresi dikatakan bebas dari heteroskedastisitas jika titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu.

### 3.5.4. Uji Pengaruh

#### 3.5.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

(Agung Edy Wibowo, 2012:126) Analisis regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Persamaan regresi dengan linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

**Rumus 3.3** Regresi Linear Berganda

Keterangan :

Y = Nilai perusahaan

a = Konstanta

$b_1$ - $b_3$  = Koefisien regresi variabel independen

$X_1$  = Struktur modal



$X_2$  = Profitabilitas

$X_3$  = Kebijakan dividen

$e$  = *Error*

Sumber: (Agung Edy Wibowo, 2012:127)

### 3.5.5. Uji Hipotesis

#### 3.5.5.1. Uji Statistik t (t-test)

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:97). Dalam pengolahan data menggunakan program komputer SPSS, pengaruh secara individual ditunjukkan dari nilai signifikan uji t. jika nilai signifikan uji t < 0,05 maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan secara individual masing-masing variabel.

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad \text{Rumus 3.4 t Hitung}$$

Keterangan :

$r$  = Koefisien korelasi

$r^2$  = Koefisien determinasi

$n$  = Banyaknya sampel

Kaidah pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah (Wibowo, 2012:133):

1. Jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  dan nilai signifikan  $< 0,05$  , maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima, jadi variabel *independen* (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *dependen* (Y).
2. Jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  dan nilai signifikan  $> 0,05$  , maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak, jadi variabel *independen* (X) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *dependen* (Y).

#### **3.5.5.2.Uji Statistik F (F-test)**

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel dependen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016). Kriteria pengambilan keputusan pada uji statistik F adalah membandingkan nilai F hitung dan nilai F tabel. Jika nilai F hitung  $>$  nilai F tabel pada  $\alpha = 5\%$ , maka semua variabel independen secara serentak dan signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen.

#### **3.5.5.3.Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:95). Nilai  $R^2$  mempunyai interval 0 sampai 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Semakin besar  $R^2$  (mendekati 1), semakin baik hasil untuk model regresi tersebut dan semakin mendekati 0, maka variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. (Ghozali, 2016:95).

