

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT BATAM TEKNOLOGI GAS**

SKRIPSI



**Oleh
Stephen Lim
170910205**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2021**

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT BATAM TEKNOLOGI GAS**

SKRIPSI

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



**Oleh
Stephen Lim
170910205**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2021**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Stephen Lim
NPM/NIP : 170910205
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “**SKRIPSI**” yang saya buat dengan judul:

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BATAM TEKNOLOGI GAS

Adalah hasil karya saya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun

Batam, 22 January 2021



Stephen Lim

170910205

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT BATAM TEKNOLOGI GAS**

SKRIPSI

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

Oleh:

**Stephen Lim
170910205**

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

Batam, 22 January 2021



**Triana Ananda Rustam, S.E., M.M.
Pembimbing**



Universitas Putera Batam

ABSTRAK

Pada suatu organisasi, sebuah pedoman utama bagi perusahaan dalam melakukan pencapaian pada tujuan yang ditetapkan merupakan tanggapan dari sumber daya manusia. Pernyataan tersebut membutuhkan tenaga kerja yang mampu mengelola kegiatan perusahaan. Kinerja karyawan pada suatu perusahaan akan membawa pengaruh yang besar terhadap pihak perusahaan. Pada penelitian ini, untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Batam Teknologi Gas. Pada PT Batam Teknologi Gas memiliki karyawan dengan karakteristik yang kurang teliti dalam melakukan pencatatan stok, sehingga sering mengalami kasus dimana stok laporan tidak sesuai dengan stok gudang, kurangnya kerja sesama karyawan, yang mengakibatkan banyak tugas yang tertunda, kurangnya perencanaan dalam menjalankan tugas, dan kurang inisiatif untuk bersama membangun perusahaan menjadi lebih baik. Dalam segi lingkungan kerja yang kurang memadai seperti kurangnya ventilasi udara pada ruangan, kurangnya penerangan pada ruangan, dan kebisingan yang mengganggu saat menjalankan tugas yang diberikan. PT Batam Teknologi Gas memiliki populasi berjumlah 212 karyawan. Teknik simple random sampling dimana merupakan teknik pengambilan sampel secara acak tanpa memperhatikan kriteria khusus, dalam menghitung jumlah sampel menggunakan rumus slovin dengan hasil sampel sebanyak 139 karyawan. Teknik pengambilan data pada penelitian ini dengan menggunakan kuesioner. Metode pengolahan data pada penelitian ini menggunakan SPSS 25. Berdasarkan hasil pengujian menyatakan karakteristik individu dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : karakteristik individu, kinerja karyawan, lingkungan kerja

ABSTRACT

In an organization, a main guideline for the company in achieving the goals set is a response from human resources. This statement requires a workforce capable of managing company activities. In this study, to determine and analyze the effect of individual characteristics and work environment on employee performance at PT Batam Teknologi Gas. PT Batam Teknologi Gas has employees with inaccurate characteristics in recording stock, so they often experience the stocks don't match, lack of work among employees, which results in many delayed tasks, and less initiative to jointly build a better company. In terms of the inadequate work environment, such as lack of air ventilation in the room, lack of lighting in the room, and disturbing noise when carrying out the assigned tasks. Population of PT Batam Teknologi Gas has 212 employees. Simple random sampling technique is a random sampling technique without paying attention to special criteria, in calculating the number of samples using the Slovin formula with a sample of 139 employees. Data collection techniques in this study using a questionnaire and method uses SPSS 25. Based on the test results, the individual characteristics and the work environment simultaneously have a positive and significant influence on employee performance.

Keywords: employee performance, individual characteristics, work environment

KATA PENGANTAR

Segala hormat, kemuliaan dan pujian bagi Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, 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 menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Putera Batam, Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si.;
2. Dekan Fakultas Manajemen sekaligus Pembimbing Akademik Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam, Bapak Hendri Herman, S.E., M.Si.;
3. Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam, Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si.;
4. Ibu Triana Ananda Rustam, S.E., M.M. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
5. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang selama ini telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis;
6. Kedua orang tua dan keluarga yang selalu mendoakan dan memberikan semangat untuk saya;
7. Teman-teman yang senantiasa memberikan motivasi dan dorongan untuk tetap semangat dalam menyelesaikan skripsi ini;

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik Nya, Amin.

Batam, 26 Mei 2020



Penulis



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUNG.....	v
HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	i
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	7
1.6.1 Manfaat Teoritis	7
1.6.2 Manfaat Praktis	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Teori Dasar	9
2.1.1 Karakteristik Individu.....	9
2.1.1.1 Pengertian Karakteristik Individu	9
2.1.1.2 Komponen-komponen Karakteristik Individu	10
2.1.1.3 Jenis Karakteristik Individu	12
2.1.1.4 Prinsip dasar yang mempengaruhi karakteristik individu	12
2.1.1.5 Indikator Karakteristik Individu	13
2.1.2 Lingkungan Kerja.....	14
2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	14
2.1.2.2 Jenis Lingkungan Kerja.....	16
2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	16

2.1.2.4	Ciri-ciri Lingkungan Kerja yang baik	17
2.1.2.5	Indikator Lingkungan Kerja	17
2.1.3	Kinerja Karyawan	18
2.1.3.1	Pengertian Kinerja Karyawan	18
2.1.3.2	Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	19
2.1.3.3	Ukuran Kinerja Karyawan	20
2.1.3.4	Metode Penilaian Kinerja Karyawan	21
2.1.3.5	Indikator Kinerja Karyawan	22
2.2	Penelitian Terdahulu	23
2.3	Kerangka Pemikiran	28
2.4	Hipotesis Penelitian	29
BAB III METODE PENELITIAN		31
3.1	Desain Penelitian	31
3.2	Operasional Variabel	31
3.2.1	Variabel Independen	32
3.2.2	Variabel Dependen	33
3.3	Populasi dan Sampel	34
3.3.1	Populasi	34
3.3.2	Sampel	34
3.4	Teknik Pengumpulan Data	36
3.5	Metode Analisis Data	36
3.5.1	Analisis Deskriptif	36
3.5.2	Uji Kualitas Data	37
3.5.2.1	Uji Validitas	37
3.5.2.2	Uji Reliabilitas	38
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 Heterokedasitas	39
3.5.4	Uji Pengaruh	39
3.5.4.1	Uji Regresi Linear Berganda	39
3.5.4.2	Uji Determinasi (R^2)	40
3.5.5	Uji Hipotesis	40
3.5.5.1	Uji t	40

3.5.5.2	Uji F.....	41
3.6	Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	41
3.6.1	Lokasi Penelitian.....	41
3.6.2	Jadwal Penelitian.....	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		42
4.1	Hasil Penelitian	42
4.1.1	Profil Responden.....	42
4.1.1.1	Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin	42
4.1.1.2	Profil Responden berdasarkan Usia	43
4.1.1.3	Profil Responden berdasarkan Lama Bekerja.....	43
4.1.2	Analisis Deskriptif	44
4.1.2.1	Hasil Uji Analisis Deskriptif Variabel Karakteristik Individu (X_1).....	44
4.1.2.2	Hasil Uji Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X_2).....	45
4.1.2.3	Hasil Uji Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	46
4.1.3	Hasil Uji Kualitas Data.....	47
4.1.4	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	50
4.1.4.1	Hasil Uji Normalitas.....	50
4.1.4.2	Hasil Uji Kolmogorov – Smirnov	51
4.1.4.3	Hasil Uji Multikolinearitas	52
4.1.4.4	Hasil Uji Heteroskedastisitas	52
4.1.5	Hasil Uji Pengaruh	53
4.1.5.1	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	53
4.1.5.2	Koefisien Determinasi (R^2).....	55
4.1.6	Uji Hipotesis	55
4.1.6.1	Uji Parsial (Uji t).....	55
4.1.6.2	Hasil Uji Simultan (Uji F)	56
4.2.	Pembahasan	57
4.2.1	Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Batam Teknologi Gas.....	57
4.2.2	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Batam Teknologi Gas	58
4.2.3	Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja karyawanpada PT Batam Teknologi Gas.....	58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		60

5.1	Kesimpulan.....	60
5.2	Saran.....	60
	DAFTAR PUSTAKA.....	xv
	Lampiran I (Pendukung Penelitian)	
	Lampiran II (Daftar Riwayat Hidup)	
	Lampiran III (Surat Keterangan Penelitian)	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kondisi lingkungan kerja yang ada pada PT Batam Teknologi Gas .	5
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	29
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	51
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas (P-P Plot)	51

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Bentuk kesalahan karyawan pada PT Batam Teknologi Gas.....	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3.1 Skala Likert	36
Tabel 3.2 Rentang Skala.....	37
Tabel 3.3 Jadwal Penelitian	41
Tabel 4.1 Profil Responden berdasarkan jenis kelamin	42
Tabel 4.2 Profil Responden berdasarkan Usia.....	43
Tabel 4.3 Profil Responden berdasarkan Lama Bekerja	43
Tabel 4.4 Tabel Rentang Skala	44
Tabel 4.5 Hasil Uji Analisis Deskriptif Variabel Karakteristik Individu (X_1)	44
Tabel 4.6 Hasil Uji Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X_2)	45
Tabel 4.7 Hasil Uji Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)	46
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Karakteristik Individu (X_1)	47
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2)	48
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	49
Tabel 4.11 Hasil Uji Realibilitas.....	50
Tabel 4.12 Hasil Uji Kolmogorov – Smirnov	51
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas	52
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	52
Tabel 4.15 Hasil Koefisien Regresi	53
Tabel 4.16 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	55
Tabel 4.17 Hasil Uji t	55
Tabel 4.18 Hasil Uji F	56

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Rumus Slovin.....	35
Rumus 3.2 Uji Validitas	37
Rumus 3.3 Uji Regresi Linear Berganda	40



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada suatu organisasi, sebuah pedoman utama bagi perusahaan dalam melakukan pencapaian pada tujuan yang ditetapkan merupakan tanggapan dari sumber daya manusia. Pernyataan tersebut membutuhkan tenaga kerja yang mampu mengelola kegiatan perusahaan. Kinerja karyawan pada suatu perusahaan akan membawa pengaruh yang besar terhadap pihak perusahaan. Setiap tenaga kerja akan mempunyai keahlian masing-masing saat melaksanakan kegiatan yang wajib pada keseharian aktivitas perusahaan. Perusahaan harus mampu mengalokasikan tenaga kerja sesuai keahlian yang dimiliki, apabila pihak perusahaan salah dalam menempatkan posisi tenaga kerja akan mengakibatkan hal-hal negatif bagi pihak perusahaan. Sumber daya manusia merupakan suatu sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan dengan tugasnya ialah mengelola tenaga kerja.

Peran penting dipegang oleh pihak sumber daya manusia karena apabila dikelola secara baik dan benar akan membawa pengaruh positif terhadap pihak perusahaan, tentunya teori ini akan berlaku sebaliknya apabila tidak dikelola secara benar maka akan mengakibatkan kerugian bagi pihak perusahaan. Suatu aset yang memiliki nilai penting bagi setiap perusahaan karena akan membawa pengaruh keberadaan dan keberlangsungan hidup perusahaan tersebut merupakan pengertian dari sumber daya manusia. (Areros, 2019:72).

PT. Batam Teknologi Gas merupakan perusahaan penyedia gas industri bersertifikat ISO 9001 yang dimulai pada tahun 1996 dengan nama PT. Batam Tata Indah Gas. Pada November 2004, restrukturisasi dimulai untuk meningkatkan kualitas produk dan layanan dengan tujuan melebihi kepuasan pelanggan. Untuk menyoroti langkah baru ini, perusahaan sejak itu berganti nama menjadi PT Batam Teknologi Gas. Perusahaan berlokasi strategis di Tanjung Uncang di mana industri perkapalan dan lepas pantai terkonsentrasi, produk dan layanan serta ikut mendukung industri lepas pantai, pembuatan kapal dan perbaikan kapal, perusahaan fabrikasi baja dan konstruksi perpipaan serta bengkel dan bisnis terkait lainnya. Kedekatan basis operasi perusahaan adalah untuk memastikan pengiriman barang tepat waktu di depan pintu pelanggan. Pihak perusahaan akan melakukan balasan cepat terhadap pertanyaan dan permintaan. Dengan komitmen dan perhatian detail pihak perusahaan dalam mendukung produktivitas dan efisiensi dengan harapan pihak perusahaan dapat memenangkan kepercayaan pelanggan sebagai pemasok yang andal dan berkomitmen tinggi.

Pada suatu perusahaan, tingkat kinerja karyawan yang efektif akan mempengaruhi keberlangsungan hidup suatu perusahaan dan tentu akan membawa pengaruh terhadap kepuasan pelanggan. Kinerja karyawan merupakan kegiatan seseorang membawa pengaruh yang besar dan ikut berkontribusi dalam suatu perusahaan. Suatu hal penting yang akan sangat membawa pengaruh pada proses pencapaian tujuan yaitu kinerja (Areros, 2019:76). Pada PT. Batam Teknologi Gas, kinerja karyawan yang di miliki masih kurang karena kualitas kerja yang diberikan masih jauh dari standar yang diinginkan. Penurunan kinerja pada suatu perusahaan,

apabila tidak di tangani secara bijak akan mengakibatkan hal-hal fatal yang kemungkinan akan terjadinya kebangkrutan pada perusahaan tersebut. Kinerja karyawan biasanya dipengaruhi dengan berbagai jenis faktor seperti dalam segi karakteristik individu dan lingkungan kerja

Berdasarkan teori (Areros, 2019:74) karakteristik individu merupakan variabel pada setiap perseorangan yang meliputi kemampuan kepribadian, karakteristik biografis, dan proses belajar. Pada PT Batam Teknologi Gas, memiliki kinerja karyawan yang masih jauh dari harapan dan keinginan, tentunya masalah ini dipengaruhi oleh karakteristik individu karyawan di perusahaan. Setiap karyawan pada suatu perusahaan memiliki sifat, kepribadian dan kemampuan kerja yang berbeda-beda. Pada karakteristik individu, pihak perusahaan melakukan pencatatan atas masalah yang ada pada sertiap bulannya. Adapun jenis kesalahan yang dicatat yaitu seperti berikut:

Tabel 1.1 Bentuk kesalahan karyawan pada PT Batam Teknologi Gas

Keterangan	Total Karyawan	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun
Kurang Teliti	212	12	13	15	11	16	15
Kurang Kerja Sama sesama karyawan	212	6	10	12	10	15	14
Kurangnya perencanaan terhadap pekerjaan	212	21	19	19	22	26	19
Kurangnya inisiatif untuk meningkatkan kualitas perusahaan	212	8	5	8	14	16	18

Sumber : PT Batam Teknologi Gas, 2020

Pada PT Batam Teknologi Gas, karyawan berdominan memiliki sifat yang kurang teliti karena selalu mengalami kesalahan saat melakukan pencatatan stok. Kasus tersebut bisa diketahui karena perusahaan akan melakukan pengecekan pada nominal yang tercatat pada laporan tidak sesuai dengan nominal stok gudang. Karyawan juga kurang memberikan perhatian dan teliti pada pesanan pelanggan karena selalu mendapatkan keluhan dari pelanggan yang mengatakan barang yang diantar tidak sesuai dengan apa yang diorder. Selain masalah tersebut, kepribadian karyawan yang ada pada perusahaan berdominan malas karena karyawan sering melakukan penundaan pada pekerjaan yang diberikan. Masalah lain juga banyak terjadi seperti pada segi *team work* dapat dikatakan kurang, hal ini dilihat dari kerja sama dan niat saling bantu sesama karyawan yang kurang. Karyawan pada perusahaan, kurang memiliki inisiatif untuk bersama membangun perusahaan kearah yang lebih baik karena pihak karyawan lebih mementingkan keuntungan yang bersifat pribadi.

Pendataan kesalahan yang terjadi dalam perusahaan akan membawa pengaruh pada perusahaan jika tidak segera melakukan penanganan pada masalah tersebut. Faktor lain yang akan membawa pengaruh yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan membawa pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan karena karyawan merasa nyaman saat melakukan pekerjaan yang di berikan. Tempat yang dijadikan sebagai lokasi dimana karyawan menjalankan aktivitas pekerjaannya sesuai dengan apa yang dituntut oleh pihak perusahaan baik dalam segi apapun merupakan pengertian dari lingkungan kerja (Dessy, Yunita, & Sinulingga, 2018:1).

Pada PT Batam Teknologi Gas, karyawan selalu mengeluh dimana kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman seperti kurangnya ventilasi udara, penerangan ruangan yang kurang maksimal dan pengendapan suara pada suatu ruangan yang masih kurang sehingga mengakibatkan adanya suara yang mengganggu saat fokus dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Adapun bukti foto lingkungan kerja yang ada pada PT Batam Teknologi Gas, sebagai berikut:



Gambar 1.1 Kondisi lingkungan kerja yang ada pada PT Batam Teknologi Gas

Dengan adanya beragam masalah yang sudah dibahas diatas, penulis memiliki ketertarikan untuk mengangkat judul **“Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Batam Teknologi Gas”** sebagai judul penelitian yang akan di jalankan ini.

1.2 Identifikasi Masalah

Dengan adanya pembahasan yang ada pada pernyataan diatas, dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Kurang teliti dalam melakukan pencatatan stok, sehingga sering mengalami kasus dimana stok laporan tidak sesuai dengan stok gudang.
2. Kurangnya kerja sesama karyawan, yang mengakibatkan banyak tugas yang tertunda.

3. Kurangnya perencanaan dalam menjalankan tugas.
4. Kurang inisiatif untuk bersama membangun perusahaan menjadi lebih baik.
5. Lingkungan kerja yang kurang memadai seperti kurangnya ventilasi udara pada ruangan, kurangnya penerangan pada ruangan, dan kebisingan yang mengganggu saat menjalankan tugas yang diberikan

1.3 Batasan Masalah

Permasalahan dibatasi oleh penulis agar penelitian ini berfokus pada apa yang ingin disampaikan, yaitu sebagai berikut:

1. Variabel pada penelitian yang dikaji membahas tentang karakteristik individu dan lingkungan kerja. Kinerja karyawan ialah variabel terikat yang ada pada penelitian ini.
2. Semua karyawan yang dimiliki PT Batam Teknologi Gas adalah objek penelitian yang diteliti.
3. Lokasi penelitian pada PT Batam Teknologi Gas yang berlokasi di Tanjung Uncang.

1.4 Rumusan Masalah

Dengan adanya berbagai penjelasan masalah yang ada sehingga mendapatkan rumusan masalah yang dapat dideskripsikan yaitu

1. Apakah karakteristik individu membawa pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Batam Teknologi Gas?
2. Apakah lingkungan kerja membawa pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Batam Teknologi Gas?

3. Apakah karakteristik individu dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Batam Teknologi Gas?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dapat dijabarkan pada penelitian yang dikaji yaitu:

1. Agar dapat mengetahui apakah karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Batam Teknologi Gas?
2. Agar dapat mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Batam Teknologi Gas?
3. Agar dapat mengetahui apakah karakteristik individu dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Batam Teknologi Gas?

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang didapatkan dengan berjalannya suatu penelitian yaitu:

1.6.1 Manfaat Teoritis

penelitian ini memiliki manfaat teoritis, dimana diharapkan dengan adanya uji penelitian ini dapat menjadi suatu penambahan wawasan atas variabel yang diteliti

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat Praktis yang ada pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan
Menjadi pedoman dan referensi dalam pemecahan masalah yang sedang terjadi pada perusahaan.

2. Bagi Akademi

Untuk pihak Putera Batam, dapat menjadi sumber bagi para mahasiswa dan mahasiswi yang memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian ataupun memiliki ketertarikan untuk mengetahui informasi mengenai hubungan antara karakteristik individu, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Karakteristik Individu

2.1.1.1 Pengertian Karakteristik Individu

Karakteristik individu merupakan sifat dan ciri khas yang ada pada diri setiap individu. Pada variabel ini mempunyai suatu sifat dasar yang dimiliki oleh individu, sifat tersebut mungkin akan terjadi perubahan apabila dipengaruhi oleh pendidikan yang diterima dan lingkungan hidup yang ada disekitar (Jacobis, Kojo, & Wenas, 2017:2017).

Cara membedakan setiap individu dapat dilakukan dengan melihat karakteristik yang dimiliki oleh individu tersebut. Pada perusahaan terdapat berbagai jenis karakteristik individu karena terdapat banyak jumlah karyawan dengan sifat yang berbeda-beda. Pada suatu perusahaan karyawan dikenal sebagai sumber daya manusia utama yang berperan memberikan bakat, usaha, tenaga dan kreativitas yang dimiliki kepada pihak perusahaan agar perusahaan mampu mencapai target yang ditetapkan (Hidayat & Cavorina, 2017:338).

Karakteristik individu merupakan suatu karakteristik yang memiliki ciri khas tertentu sehingga dapat menunjukkan adanya perbedaan ciri khas individu dengan individu yang lain. Karakteristik individu dapat dilihat dari kemampuan suatu karyawan mengatasi masalah yang ada, bagaimana karyawan memotivasi diri dan inisiatif untuk bekerja sama menyelesaikan masalah (Kridharta & Rusdianti, 2017:63).

Menurut (Hajati, A, Wahyuni, Daya, & Sdm, 2018:2) menyatakan bahwa karakteristik individu ialah suatu ciri khas yang ada pada diri individu tersebut yang sering disebut sebagai sifat. Hal tersebut memiliki hubungan yang saling berhubungan dan saling berkaitan antar objek dan individu. Sikap, kebutuhan dan minat yang ada pada diri individu dapat disebut sebagai karakteristik individu.

Perbedaan yang membedakan satu sama lain baik dalam segi kebutuhan persepsi kemampuan dan tujuan merupakan pengertian dari karakteristik individu. Dengan adanya perbedaan yang dibawa aka menyebabkan kepuasan individu yang berbeda sehingga mengakibatkan adanya perbandingan antar individu (Sihombing, Sendow, & Uhing, 2018:2859).

Berbagai pandangan yang membahas tentang karakteristik individu, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karakteristik individu merupakan karakter atau sifat yang ada pada setiap individu, dimana terkait hubungan karakter yang terdiri dari sikap, minat, nilai dan kemampuan.

2.1.1.2 Komponen-komponen Karakteristik Individu

Berdasarkan teori (Taufiq, 2015:138), komponen-komponen karakteristik individu karakteristik individu mempunyai berbagai komponen:

1. Umur

Dalam segi umur akan membawakan pengaruh dari berbagai segi baik itu fisik, mental, tanggung jawab dan kemampuan kerja seseorang. Salah satu contoh yang dapat diambil seperti khususnya pada karyawan yang berumur muda umumnya akan memiliki fisik yang kuat dan kreativitas kerja yang tinggi sehingga menghasilkan kinerja yang bagus, sedangkan

untuk karyawan yang berumur tua pastinya memiliki fisik yang lebih lemah seperti dalam segi kesehatan akan lebih mudah sakit dan kreativitas berinovasi juga akan lebih rendah sehingga akan mengakibatkan kinerja yang kurang pada perusahaan tersebut.

2. Pendidikan

Dalam segi pendidikan, biasanya berdasarkan pendidikan yang dimiliki oleh karyawan tersebut akan membawa pengaruh pada karakter yang dimiliki. Pendidikan yang baik tentunya akan menciptakan individu dengan kecerdasan dan keterampilan yang lebih dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki pendidikan yang baik.

3. Pengalaman kerja

Pengalaman tidak hanya mengacu pada apa yang terjadi dalam kehidupan batin subjek, tetapi juga apa yang ditangkap oleh dunia luar. Adanya berbagai faktor yang membawa pengaruh pada pengalaman kerja karyawan seperti dalam segi pendidikan, minat dan bakat juga menjadi faktor yang akan membawa pengaruh pada pengalaman kerja

4. Keahlian

Keahlian ini mencakup *conceptual skill* dan *technical skill, human skill*. Keahlian juga sering disebut sebagai keterampilan yang dimiliki oleh individu, hal tersebut memegang peran penting karena menjadi perhatian utama oleh pihak perusahaan untuk memberikan penilaian pada karyawan tersebut menyelesaikan masalah yang ada dan tugas-tugas yang diberikan.

2.1.1.3 Jenis Karakteristik Individu

Berdasarkan teori (Taufiq, 2015:138), mengatakan karakteristik individu dibagi jadi berbagai jenis yaitu:

1. Segi biologis yang dapat mencakup jenis kelamin, umur, jumlah tanggungan, status dan lama bekerja.
2. Kepribadian, kepribadian dimiliki setiap individu yang dapat dinilai melalui individu tersebut berkomunikasi pada orang disekitarnya.
3. Persepsi, suatu perjalanan kognitif dalam mengetahui dan menangkap masalah yang ada melalui informasi yang didapatkan melalui perasaan, pendengaran dan penglihatan.
4. Sikap (*attitude*), sikap dimiliki oleh individu baik berupa sikap baik ataupun buruk.

2.1.1.4 Prinsip dasar yang mempengaruhi karakteristik individu

Teori (Rahman & Rahmawati, 2020:73) menyatakan bahwa terdapat prinsip dasar sebagai berikut:

1. Setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda
2. Setiap individu membutuhkan kebutuhan yang tidak sama
3. Setiap individu akan melakukan perencanaan terhadap masa depannya
4. Setiap individu akan memahami lingkungan yang ada di sekitarnya dan beradaptasi
5. Setiap individu akan memiliki perasaan itu bahagia atau sedih
6. Tempat bekerja merupakan faktor utama yang akan mempengaruhi karakteristik individu.

2.1.1.5 Indikator Karakteristik Individu

Berdasarkan Berdasarkan teori (Robbins & Judge, 2017:84) terdapat beberapa indikator yang ada pada karakteristik individu, sebagai berikut:

1. Ekstraversi, yang sering disebut sebagai *extraversion*, pada indikator ini akan berhubungan dengan kepribadian seseorang dan tentunya membawa pengaruh dari kenyamanan individu tersebut melakukan interaksi dengan individu lain. Tindakan atau aksi yang termasuk dari ekstraversi yaitu individu tersebut senang untuk melakukan sosialisasi bersama orang sekitar, senang untuk menjalankan pergaulan bersama individu lain dan senang untuk hidup secara berkelompok. Aksi diatas merupakan aksi yang ekstraversi tetapi juga terdapat aksi yang dinamakan introversi dimana berupa keterbalikan dari ekstraversi ini, individu cenderung lebih pendiam dan pemalu.
2. Gampang untuk diajak melakukan kesepakatan, indikator ini sering disebut sebagai *agreeableness*. Pada indikator ini, individu mempunyai sifat yang pengertian. Karakter yang bersifat positif yaitu mudah untuk bekerja sama, memiliki sifat yang hangat, baik dan suka memberikan bantuan.
3. Sifat berhati-hati, indikator ini sering disebut sebagai *conscientiousness*. Sifat dasar individu yaitu cenderung lebih berhati-hati saat menjalankan suatu aksi dan mereka akan melakukan pertimbangan mendalam saat melakukan pengambilan suatu keputusan. Karakter positif yang ada pada

individu ini yaitu memiliki sikap yang bertanggung jawab, disiplin diri yang tinggi dan bisa diandalkan apabila terjadi masalah.

4. Neurotisme, indikator ini sering disebut sebagai *neuroticism*. Pada indikator ini individu memiliki kepribadian dengan dilihat dari kemampuannya menghadapi masalah dan stres yang ada. Karakter positif yang ada pada individu ini yaitu lebih memiliki emosi yang tenang dan mudah dikendalikan sehingga kelihatan sangat teguh.
5. Sifat yang terbuka, indikator ini sering disebut sebagai *opennes to experience*. Pada indikator ini individu memiliki kepribadian untuk belajar hal-hal baru. Karakter positif yang ada pada individu ini yaitu lebih imajinatif dan kreatif dalam menjalankan tugas.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Berdasarkan teori (Areros, 2019:75) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan menjalankan hubungan antar pihak. Pada suatu perusahaan, lingkungan kerja akan mempengaruhi setiap individu yang menjalankan pekerjaan secara keseharian.

Kondis dasar perusahaan yang bisa membawa pengaruh pada kegiatan operasional perusahaan merupakan pengertian dari lingkungan kerja (Hidayat & Cavorina, 2017:341). Terdapat pandangan lain yang membahas tentang lingkungan kerja yaitu merupakan sarana dan prasarana kerja yang bersifat menyeluruh, yang ada pada lingkungan kerja individu tersebut dan tentunya akan membawa pengaruh dengan kegiatan bekerja.

(Jacobis et al., 2017:2017) memiliki pandangan bahwa lingkungan kerja adalah suatu keadaan yang ada pada lokasi bekerja individu tersebut baik bersifat nonfisik atau fisik. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan suasana yang nyaman, tenang dan tentram. Apabila lingkungan yang ada memberikan kesan yang baik tentu akan membawa pengaruh positif pada kinerja karyawan dalam bekerja.

lingkungan kerja yaitu semua yang menyeluruh meliputi sarana maupun perlengkapan kerja yang berada di area lingkungan karyawan yang sedang dalam bekerja dan dapat mempengaruhi karyawan pada saat sedang melakukan pekerjaannya tersebut. Lingkungan kerja dapat meliputi tempat para karyawan bekerja, perlengkapan pekerjaan, penerangan, ketenangan dan juga termasuk hubungan kerja antara karyawan yang berada ditempat kerja tersebut (Malau & Wasiman, 2020:489).

Defenisi dari lingkungan kerja merupakan alat atau bahan yang digunakan untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan baik secara kelompok maupun perseorangan (Pardede & Kurniawan, 2020:304). lingkungan kerja terkait pada suasana tempat kerja yang terdapat didalamnya beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai hasil kinerja dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi yang ada maka dapat disimpulkan bahwa, lingkungan kerja adalah suatu lokasi yang memiliki sejumlah kelompok atau individu yang sedang bekerja keras untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan apa yang sudah ditetapkan.

2.1.2.2 Jenis Lingkungan Kerja

Berdasarkan teori (Widarta, 2019:94) menyatakan bahwa lingkungan kerja di bagi menjadi dua, yaitu:

1. lingkungan kerja fisik

Pada lingkungan kerja ini akan membawa pengaruh dalam dirinya saat melaksanakan tugas yang telah diberikan.

2. Lingkungan kerja non fisik.

Pada lingkungan kerja ini tidak dapat dirasakan sevara langsung dengan indera kita tetapi akan membawa pengaruh pada individu saat melaksanakan tugas yang telah diberikan.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berdasarkan pandangan (Wijaya, 2017:42), menyatakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja baik dari segi non fisik ataupun fisik sebagai berikut:

1. Sirkulasi udara, merupakan pertukaran udara yang ada pada ruang tersebut. Sirlukasi udara yang baik akan membawa semangat kerja individu tersebut semakin tinggi.

2. Tingkat cahaya ruangan, penerangan suatu ruangan yang pas merupakan faktor penyebab yang akan membawa pengaruh pada semangat kerja individu tersebut. Contoh nya seperti ruangan yang ada lampu yang cukup sehingga tidak menyebabkan kesilauan dan kegelapan.

3. Kebersihan, ruangan yang bersih akan meningkatkan prestasi kerja individu karena individu tersebut akan merasa senang dan nyaman dengan ruangan yang bersih.

2.1.2.4 Ciri-ciri Lingkungan Kerja yang baik

Penerapan lingkungan kerja yang baik antar pegawai akan terlihat pada suasana kerja sebagai berikut: (Siahaan & Bahri, 2019:21)

1. Sesama rekan kerja tidak memiliki hubungan yang tidak baik seperti konflik.
2. Sesama pegawai saling memberikan motivasi untuk menyiapkan tugas yang diberikan.
3. Permasalahan yang terjadi dapat diselesaikan dengan rukun.
4. Suasana kerja yang tercipta seperti suasana rukun, akrab dan harmonis.
5. Sesama rekan kerja terciptanya hubungan saling percaya dan menghargai.

2.1.2.5 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Bintoro & Daryanto, 2017:110), Indikator lingkungan kerja menyatakan terdapat beberapa indikator dari lingkungan kerja yaitu:

1. Ruang yang luas
Situasi ruangan yang mendukung dan nyaman adalah indikator yang berperan penting bagi individu untuk menjalankan tugas yang diberikan.
2. Pencahayaan
Penerangan suatu ruangan yang pas merupakan faktor penyebab yang akan membawa pengaruh pada semangat kerja individu tersebut. Contoh nya

seperti ruangan yang ada lampu yang cukup sehingga tidak menyebabkan kesilauan dan kegelapan.

3. Suhu Udara

Suhu yang adem akan membawa semangat kerja individu tersebut semakin tinggi.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja sering disebut sebagai *actual performance* atau *job performance*. Pengertian yang ada merupakan prestasi yang ada pada individu tersebut. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang ada pada diri karyawan dimana dapat dinilai secara kuantitas dan kualitasnya dalam menjalankan tanggung jawabnya (Bintoro & Daryanto, 2017:48).

Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja yang membawa pengaruh langsung kepada perusahaan. Kinerja berperan penting bagi suatu perusahaan dalam proses pencapaian target yang ditetapkan tersebut. Kompensasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja yang tinggi karena karyawan merasa terpenuhi keinginannya. Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja yaitu dalam segi pelatihan yang didapatkan, motivasi perusahaan, lingkungan kerja yang mendukung, hubungan sesama rekan dan atasan (Areros, 2019:76).

Prestasi kerja yang dinilai dari kuantitas dan kualitas yang telah dimiliki oleh karyawan saat menjalankan tugas yang diberikan merupakan pandangan dari kinerja. Dalam proses menambahkan dan memperkuat prestasi kinerja yang ada

maka perlu ada suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Lestary, 2017:98).

Pandangan (Muhammad, Adolfina, & Lumintang, 2016:47) mendefinisikan bahwa kinerja karyawan merupakan kualitas dan kuantitas kerja yang ada pada karyawan suatu perusahaan, tugas utama yang ada pada diri karyawan yaitu menjalankan pekerjaannya sesuai dengan standar dan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Penilaian yang diberikan pada karyawan dapat dinilai dari wujud kerja yang dijalankan.

(Hasibuan, 2014:94) berpandangan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang telah dicapai oleh karyawan saat menjalankan tugasnya yang ditetapkan. Pengalaman kerja yang ada akan terjadi perubahan karena perubahan waktu yang dijalankan. Kinerja karyawan dapat diukur dengan hasil kerja individu tersebut.

Dengan adanya beberapa pengertian diatas maka dapat diuraikan bahwa kinerja karyawan adalah suatu prestasi yang ada pada diri karyawan yang dinilai berdasarkan hasil kerja yang dijalankan. Kinerja karyawan yang baik akan sangat memberikan bantuan kepada perusahaan dalam mencapai target yang ditetapkan.

2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Berdasarkan teori (Bintoro & Daryanto, 2017:50) terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Faktor individu

Yang merupakan kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Faktor yang dapat dibagi menjadi enam seperti berikut:

- 1) Keterampilan dan kemampuan yang dimiliki individu.

- 2) Pengalaman yang dimiliki
- 3) Kriteria yang dimiliki dan dibutuhkan pihak perusahaan.
- 4) Latar belakang.
- 5) Etos kerja.
- 6) Tanggung jawab individu tersebut.

2. Faktor psikologis

Motivasi, pandangan dan sikap merupakan faktor psikologis yang membawa pengaruh pada kinerja karyawan.

3. Faktor organisasi

Kondisi kerja yang mendukung juga dapat meningkatkan kinerja karyawan individu tersebut, seperti kenyamanan lingkungan dan fasilitas lainnya. Persyaratan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan kebutuhan masing-masing perusahaan.

2.1.3.3 Ukuran Kinerja Karyawan

Ukuran kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa ukuran yaitu sebagai berikut: (Lestary, 2017:99)

1. Kualitas yang sering disebut sebagai *quality*, yang merupakan proses pengetahuan posisi suatu kegiatan, apakah sudah mau mencapai target yang diinginkan.
2. .Kuantitas yang sering disebut sebagai *quantity*, yang berarti jumlah nominal hasil yang sudah ada seperti jumlah unit yang sudah dihasilkan.
3. Efektivitas penggunaan sumber daya yang sering disebut sebagai *cost effectiveness*, yang memiliki tujuan agar dapat mengetahui sejauh mana

perusahaan menggunakan sumber daya yang dimiliki baik sumber daya manusia, uang, material ataupun teknologi.

4. *Need for supervision*, yang bermaksud agar dapat mengukur inisiatif seorang untuk bekerja tanpa adanya pengawasan.

2.1.3.4 Metode Penilaian Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa metode yang dapat memberikan penilaian pada kinerja karyawan berdasarkan teori dari (Bintoro & Daryanto, 2017:132), yaitu:

1. Metode penilaian skala

Metode ini sering disebut sebagai metode *rating scale*, yang memiliki arti dimana merupakan penilaian dasar yang dimiliki dan digunakan pihak perusahaan dalam memberikan penilaian kinerja karyawan. Hasil pengukuran juga bersifat sederhana dimana hasil berupa penilaian 1-10, iya atau tidak, baik atau tidak dan lainnya.

2. Metode *Forced Rating Choice*

Metode ini dinilai dengan melakukan perbandingan sesama karyawan terus memberikan peringkat atas perbandingan tersebut. Tingkatan penilaian terdiri dari yang terbaik menjadi yang terburuk.

3. Metode *Essay*

Metode yang digunakan dengan memberikan penilaian berupa ulasan mengenai kelebihan, kekurangan, potensi, dan lain sebagainya.

4. Metode Daftar Periksa

Metode ini sering disebut sebagai metode *checklist*. Standar penilaiannya hanya berupa tanda centang dengan hasil atas penilaian yang ada.

Metode *Checklist* atau Metode adalah metode penilaian kinerja yang terdiri

5. Metode Insiden Kritis

Metode ini sering disebut sebagai metode *critical incidents*, merupakan metode yang melakukan evaluasi dengan mencatat semua insiden yang terjadi baik yang negatif atau positif.

2.1.3.5 Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator kinerja karyawan berdasarkan teori (Bintoro & Daryanto, 2017:158) sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Merupakan kualitas atas hasil kerja yang dikerjakan oleh pihak karyawan.

2. Ketepatan waktu

Merupakan kecepatan karyawan dalam menyelesaikan kerja yang diberikan, dapat diukur dari kuantitas, kualitas dan penilaian lainnya.

3. Inisiatif

Merupakan keinginan yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan sebisa mungkin dan keinginan yang dimiliki karyawan untuk membawa kinerja perusahaan semakin membaik.

4. Kemampuan

Merupakan potensi yang dimiliki oleh individu tersebut untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan pedoman yang ada.

5. Komunikasi

Komunikasi adalah hal penting dalam menjalankan tugasnya baik sesama karyawan atau atasan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Terdapat salah satu penelitian yang membahas tentang variabel karakteristik individu dan kinerja karyawan. Penelitian tersebut dijalankan pada Bank Jatim Cabang Lamongan. Hasil penelitian menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara karakteristik individu dan kinerja karyawan (Handayati, 2016).

Penelitian lain yang membahas tentang lingkungan kerja, kompensasi, beban kerja dan kinerja karyawan. Penelitian tersebut dijalankan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. Jenis sampel yang digunakan yaitu *simple sampling*. Hasil penelitian menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan (Muhammad et al., 2016).

Salah penelitian yang membahas tentang karakteristik individu, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis sampel yang digunakan yaitu *purposive sampling*. Hasil penelitian membuktikan bahwa karakteristik individu tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Kridharta & Rusdianti, 2017).

Penelitian yang membahas tentang karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian yang dikaji yaitu PT Cladtek BI

Metal Manufacturing. Penelitian tersebut menggunakan metode regresi berganda dengan hasil penelitian menyatakan terdapat pengaruh secara simultan pada variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cladtek BI-Metal Manufacturing (Hidayat & Cavorina, 2017).

Adanya penelitian yang membahas tentang lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Objek dilakukan pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin. Sampel jenuh merupakan sampel yang digunakan dengan hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan hasil uji koefisien yang ada sebesar 47% (Wijaya, 2017).

Penelitian yang membahas tentang karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Objek penelitian dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Sampel jenuh merupakan sampel yang digunakan dengan hasil penelitian menyatakan bahwa secara simultan karakteristik individu dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Jacobis et al., 2017).

Pada penelitian yang membahas tentang karakteristik individu karakteristik pekerjaan dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian dilakukan pada PT. Pln (Persero) Rayon Manado Selatan. . Sampel jenuh merupakan sampel yang digunakan dengan hasil penelitian menyatakan bahwa secara simultan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Sihombing et al., 2018)

Karakteristik individu , karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap kinerja pegawai merupakan variabel yang dibawa oleh peneliti agar

memberikan tinjauan atas studi pada Politeknik Kotabaru. *Saturated sampling technique* adalah sampel yang digunakan dengan hasil penelitian menyatakan bahwa karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Hajati et al., 2018).

Dalam penelitian yang dijalankan membahas tentang stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil menyatakan stres kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan operator PDDIKTI LLDIKTI Wilayah V Yogyakarta. Hasil koefisien determinasi sebesar 43,5% (Widarta, 2019).

Dilihat pada penelitian yang dijalankan membahas karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Lokasi penelitian dijalankan pada PT . MNS (Multi Nabati Sulawesi) Bitung. Penelitian mendapatkan hasil dimana secara simultan karakteristik individu dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Areros, 2019).

Penelitian yang dijalankan membahas tentang lingkungan kerja, disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian yaitu pada PT Osi Electronics. Teknik *simple random sampling* sebagai teknik pengambilan sampel yang digunakan. Hasil dari penelitian menyatakan secara simultan lingkungan kerja, disiplin kerja dan stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Pardede & Kurniawan, 2020).

Dalam penelitian yang dijalankan membahas disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian yaitu pada PT. Sansyu Precision

Batam. *Simple random sampling* sebagai teknik pengambilan sampel pada penelitian tersebut. Hasil dari penelitian menyatakan terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan (Malau & Wasiman, 2020).

Penelitian dengan membahas *individual characteristics and characteristics of jobs on employee performance*. Penelitian dijalankan pada *Three Private Universities (Pts)* dengan menggunakan teknik *proportional random sampling*. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa secara simultan karakteristik individu dan karakteristik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Sylvia & Azis, 2019).

Pada penelitian membahas tentang *individual characteristics , organizational characteristics and work environment on employee performance and its impact on the performance*. Alat analisis data yang digunakan dengan bantuan program Amos. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa beberapa karakteristik individu, karakteristik organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Adam & Nurdin, 2019).

Penelitian lain membahas tentang *individual characteristics , competence and quality of work life on work motivation , intention to leave and employee performance outsourcing manufacturing company in east java province*” dengan hasil menyatakan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan (Sumantri, Brahmasari, & Mujanah, 2017).

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
01	(Handayati, 2016)	X : Karakteristik Individu Y : Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara karakteristik individu dan kinerja karyawan.
02	(Muhammad et al., 2016)	X ₁ : Lingkungan Kerja X ₂ : Kompensasi X ₃ : Beban Kerja Y : Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.
03	(Kridharta & Rusdianti, 2017)	X ₁ :Karakteristik Individu X ₂ : Komitmen Organisasasi X ₃ : Kepuasan kerja Y : Kinerja Karyawan	Hasil penelitian membuktikan bahwa karakteristik individu tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
04	(Hidayat & Cavorina, 2017)	X ₁ :Karakteristik Individu X ₂ : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Karyawan	Hasil menyatakan karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan PT Cladtek BI-Metal Manufacturing.
05	(Wijaya, 2017)	X : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Pegawai	Hasil menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
06	(Jacobis et al., 2017)	X ₁ :Karakteristik Individu X ₂ : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Pegawai	Hasil menyatakan bahwa secara simultan karakteristik individu dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai .
07	(Sihombing et al., 2018)	X : Karakteristik Individu Y : Kinerja Karyawan	Hasil menyatakan bahwa secara simultan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
08	(Hajati et al., 2018)	X ₁ :Karakteristik Individu X ₂ :Karakteristik Pekerjaan X ₃ :Karakteristik organisasi Y : Kinerja pegawai	Hasil penelitian menyatakan bahwa karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
09	(Areros, 2019)	X ₁ :Karakteristik Individu X ₂ : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Karyawan	Penelitian mendapatkan hasil dimana secara simultan karakteristik individu dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	(Pardede & Kurniawan, 2020)	X ₁ : Lingkungan Kerja X ₂ : Disiplin Kerja X ₃ : Stress Kerja Y : Kinerja Karyawan	Hasil dari penelitian menyatakan secara simultan lingkungan kerja, disiplin kerja dan stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
11	(Malau & Wasiman, 2020)	X ₁ : Lingkungan Kerja X ₂ : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	Hasil dari penelitian menyatakan terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.
12	(Sylvia & Azis, 2019)	X ₁ :Karakteristik Individu X ₂ :Karakteristik Kerja Y : Kinerja karyawan	Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa secara simultan karakteristik individu dan karakteristik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

13	(Adam & Nurdin, 2019)	X ₁ :Karakteristik Individu X ₂ :Karakteristik organisasi X ₃ :Lingkungan Kerja Y : Kinerja karyawan	Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa beberapa karakteristik individu, karakteristik organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
14	(Sumantri, Brahmasari, & Mujanah, 2017)	X ₁ :Karakteristik Individu X ₂ :Kompetensi X ₃ :Motivasi kerja Y : Kinerja karyawan	Hasil menyatakan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran berikut menunjukkan bahwa pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Batam Teknologi Gas.

1. Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan

Karakteristik individu merupakan ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas. Hal tersebut akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan karena dengan karakteristik individu yang baik maka kinerja juga akan bagus.

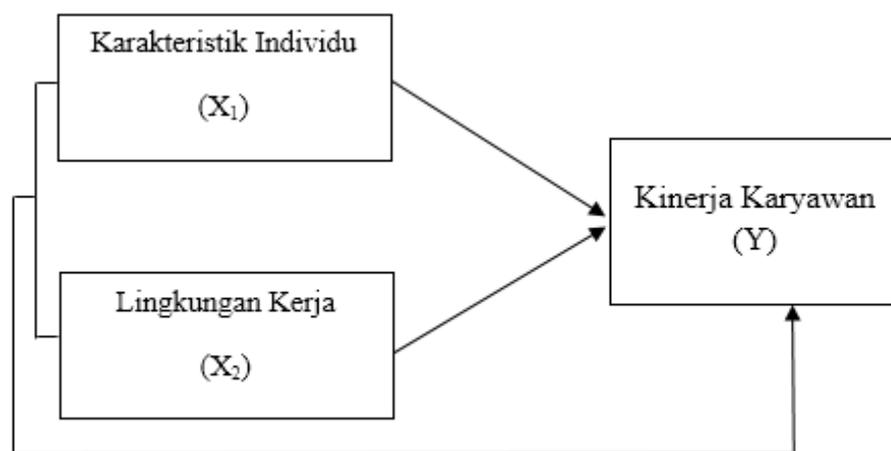
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja adalah suatu lokasi yang memiliki sejumlah kelompok atau individu yang sedang bekerja keras untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan apa yang sudah ditetapkan.

3. Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Karakteristik individu dan lingkungan kerja merupakan variabel yang akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kedua variabel tersebut akan saling membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan

Kerangka berpikir yang digunakan untuk merumuskan hipotesis tentang pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan variabel - variabel penelitian terdahulu yang telah diuraikan oleh penulis, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ : Diduga karakteristik individu memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Diduga lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Diduga karakteristik individu dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian dijabarkan menjadi penggambaran singkat tentang metode penelitian yang dirumuskan, dilaksanakan, dan digunakan dalam sebuah penelitian sehingga mewujudkan harapan mengenai petunjuk atau arahan penelitian (Sanusi, 2012:13). Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yaitu data penelitian yang diperoleh dari sampel penelitian dan dianalisis kemudian diolah sesuai dengan metode statistik yang digunakan, data yang diperoleh akan dibahas secara menyeluruh berdasarkan kenyataan yang terjadi di perusahaan, kemudian dibandingkan dengan konsep maupun teori-teori yang mendukung pembahasan, dan kemudian mengambil kesimpulan. Desain yang dipakai dalam penelitian ini adalah desain kausalitas yang menjelaskan pengaruh atau membuktikan hubungan antara sebab dan akibat dari beberapa variabel yang diteliti.

3.2 Operasional Variabel

Variabel penelitian merupakan hasil dari keputusan penulis tentang hal-hal yang dapat memberikan informasi dan mempengaruhi hasil keputusan setelah melewati proses pembelajaran dan penelitian yang dilakukan melalui berbagai uji (Sanusi, 2012:49).

3.2.1 Variabel Independen

Variabel independen atau biasa disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang berpengaruh terhadap variabel dependen (terikat) serta penyebab perubahan-perubahan yang timbul pada variabel dependen (Sanusi, 2012:50).

1. Karakteristik Individu

Karakteristik individu adalah ciri-ciri khusus, sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang dimiliki seseorang yang membedakannya pada setiap individu (Jacobis, Kojo, & Wenas, 2017:2017). Berdasarkan teori (Robbins & Judge, 2017:84) terdapat beberapa indikator yang ada pada karakteristik individu, sebagai berikut:

1. Ekstraversi, yang sering disebut sebagai *extraversion*
2. Gampang untuk diajak melakukan kesepakatan, indikator ini sering disebut sebagai *agreeableness*
3. Sifat berhati-hati, indikator ini sering disebut sebagai *conscientiousness*
4. Neurotisme, indikator ini sering disebut sebagai *neuroticism*
5. Sifat yang terbuka, indikator ini sering disebut sebagai *openness to experience*

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yaitu semua yang menyeluruh meliputi sarana maupun perlengkapan kerja yang berada di area lingkungan karyawan yang sedang dalam bekerja dan dapat mempengaruhi karyawan pada saat sedang melakukan pekerjaannya tersebut (Malau & Wasiman, 2020:489). Menurut (Bintoro &

Daryanto, 2017:110) Indikator lingkungan kerja menyatakan terdapat beberapa indikator dari lingkungan kerja yaitu:

1. Ruang yang luas
2. Pencahayaan
3. Suhu Udara

3.2.2 Variabel Dependen

Variabel dependen sering disebut sebagai variable output, kriteria, konsekuen, atau biasa disebut dengan variable terikat. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepuasan konsumenn (Sanusi, 2012:50).

1. Kinerja Karyawan

Kinerja sering disebut sebagai *actual performance* atau *job performance*. Pengertian yang ada merupakan prestasi yang ada pada individu tersebut. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang ada pada diri karyawan dimana dapat dinilai secara kuantitas dan kualitasnya dalam menjalankan tanggung jawabnya (Bintoro & Daryanto, 2017:48).

Adapun indikator kinerja karyawan berdasarkan teori (Bintoro & Daryanto, 2017:158) sebagai berikut :

1. Kualitas kerja
2. Ketepatan waktu
3. Inisiatif
4. Kemampuan
5. Komunikasi

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi dapat diartikan menjadi seluruh hal yang mencakup dalam objek/subjek yang mempunyai kualitas dimana hasilnya dijadikan pengambilan kesimpulan dengan ditandai pemberian kualitas dan kriteria yang sama dari satu objek ke objek yang lain (Sugiyono, 2016:80). Populasi yang diambil oleh peneliti adalah seluruh karyawan yang ada pada PT Batam Teknologi Gas berjumlah 212 karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan pecahan populasi dengan karakteristik yang tidak mungkin berbeda dari karakteristik yang telah ditetapkan pada populasi (Sugiyono, 2016:81). Teknik pengambilan sampel yang telah ditetapkan adalah teknik *simple random sampling* dimana merupakan teknik pengambilan sampel secara acak tanpa memperhatikan kriteria khusus. Teknik tersebut terpilih sebagai teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dikarenakan penelitian ini dijalankan pada masa pandemi sehingga penulis kesulitan mengumpulkan kuesioner yang disebabkan beberapa faktor, salah satunya seperti waktu penelitian dibatasi pihak perusahaan. Dengan adanya masalah tersebut, maka penulis menetapkan menggunakan teknik *simple random sampling* agar dapat mempermudah proses pengumpulan kuesioner. Penulis menggunakan teori *Slovin* sebagai teknik pengambilan sampel. Rumus Slovin digunakan untuk mendapatkan banyaknya sampel dalam survei yang bertujuan untuk mengestimasi proporsi dan kita tidak

mengetahui perkiraan dari proporsi populasi tersebut yang merupakan dasar penghitungan varian.

Nilai toleransi ini dinyatakan 5% atau 0,05. Berikut rumus Slovin:

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

Rumus 3.1 Rumus Slovin

Sumber:(Sanusi, 2012:101)

Keterangan:

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

α : toleransi ketidaktelitian (dalam persen)

Jumlah sampel (n) yaitu seberapa banyak sampel yang diambil untuk diteliti dihitung dari rumus diatas adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{212}{1 + N\alpha^2}$$

$$n = \frac{212}{1 + 212 (0.05)^2}$$

$$n = \frac{212}{1,53}$$

$$n = 139 \text{ sampel}$$

Dari perhitungan di atas maka diperoleh jumlah sampel dalam yang dijadikan perhitungan oleh penulis sebanyak 139 responden.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sanusi, 2012:105) teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu:

1. *Interview* (Wawancara)
2. Observasi
3. Kuesioner (Angket)

Skala yang dipakai di penelitian yang diteliti merupakan skala likert. Menurut (Sanusi, 2012:67) berdasarkan suatu ukuran atas sikap keseluruhan karyawan dalam merespons deskripsi setiap metrik pada konsep pengukuran merupakan pengertian dari skala likert. Skala Likert menggunakan lima skor yang ada pada tabel berikut ini:

Tabel 3.1 Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber: (Sanusi, 2012:67)

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif didefinisikan menjadi tahap statistik sebagai gambaran jelas tentang data-data yang sudah didapat dengan cara menguraikan data yang sudah terkumpul dengan tahapan pengumpulan data guna membuat kesimpulan

berterima umum dengan menentukan jenjang skala tertentu seperti pada tabel 3.2 dibawah ini: (Sugiyono, 2016:147)

Tabel 3.2 Rentang Skala

Rentang Kategori Skor/Skala Kategori	Kriteria
1,00 – 1,80	Sangat tidak baik
1,81 – 2,60	Tidak baik
2,61 – 3,40	Cukup
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat baik

Sumber: (Sugiyono, 2016:147)

3.5.2 Uji Kualitas Data

Penulis menggunakan pengujian kualitas data atas instrumen kuisioner yang dikumpulkan pada penelitian ini. Pengujian ini sangat penting untuk mengetahui valid atau tidak dan reliabel atau tidak hal yang diambil oleh penulis. Berikut uji validitas dan reliabilitas data yang dilakukan: (Sanusi, 2012:76):

3.5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dijalankan dengan melakukan korelasi antar skor yang dimiliki pada setiap pernyataan. Pengujian validitas yang digunakan merupakan uji validitas kontrusk. Sampel mengujia yang digunakan yaitu 30 sampel dari hasil penelitian. Adapun rumus *Pearson Product Moment* yang digunakan sebagai berikut (Sanusi, 2012:77):

$$r = \frac{N(\Sigma XY) - (\Sigma X \Sigma Y)}{\sqrt{[N \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][N \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

Rumus 3.2 Uji Validitas

Sumber : (Sanusi, 2012:77)

Keterangan :

r = koefisien korelasi

X = skor butir

Y = skor total butir

N = jumlah sampel (responden)

Tahap berikutnya adalah menentukan nilai r_{tabel} dengan derajat bebas yaitu sebesar $n-2$ kemudian membandingkannya dengan nilai r_{hitung} yang diperoleh dari perhitungan diatas. Apabila ditemui nilai r_{hitung} perhitungan lebih besar dari pada nilai r_{tabel} pada *alfa* yang telah ditentukan dan selanjutnya dapat dinyatakan apakah pernyataan atau pertanyaan tersebut valid.

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Perhitungan reliabilitas adalah tahapan selanjutnya setelah adanya pembuktian valid atau tidaknya setiap pernyataan yang telah dijawab oleh responden. Kebutuhan untuk melakukan kembali pengujian dengan membedakan pemberian waktu pertanyaan atau pernyataan kepada responden tanpa mengubah bentuk atau isi pertanyaan atau pernyataan. Reliabilitas dinilai dari nilai koefisien korelasi hasil perhitungan seperti yang dijelaskan diatas kemudian dikonsultasikan kepada nilai koefisien korelasi dalam tabel ada tingkat alfa yang ditentukan dan harus menunjukkan hasil yang lebih besar sehingga barulah instrumen disebut reliabel (Sanusi, 2012:81).

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1 Uji Normalitas

Pada metode yang biasa dapat memakai hasil pengujian uji-*histogram*, *p-p-plot* dan uji-*kolmogorovsmirnov*. Jika hasil yang diuji berdistribusi normal maka

nilai signifikansi $> 0,05$. Uji ini untuk mengantisipasi tingkat normalitas data, dan menunjukkan apakah data yang digunakan berdistribusi normal. Ketika gambar histogram berbentuk lonceng dan garis diagonal adalah jaring dalam *pp-plot*. Normalitas data penelitian penting karena mewakili populasi penelitian (Wibowo, 2012:61).

3.5.3.2 Uji Multikolinieritas

Fungsi dari uji multikolinieritas adalah proses untuk mengetahui apakah adanya hubungan kolerasi antara variabel bebas didalam suatu model regresi liner berganda. Nilai kolerasi tersebut harus bernilai positif tetapi juga sesuai dengan nilai minimum yang sudah ada. Kriteria yang dijadikan pedoman yaitu $VIF < 10$, maka dinyatakan tidak ada indikasi dari multikolinieritas pada variabel bebasnya. Apabila $tolerance > 0.1$ maka tidak terjadi multikolinieritas (Wibowo, 2012:87).

3.5.3.3 Uji Heterokedasitas

Uji ini berfungsi untuk melihat ada atau tidaknya perbedaan antara variasi dari residual satu dengan residual lain maka dilaksanakan uji heteroskedastisitas. Apabila terbentuk suatu pola pada titik yang tersebar dan teratur maka adanya indikasi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas tidak terjadi jika titik dapat tersebar merata dibawah maupun diatas angka 0 atau sumbu Y (Wibowo, 2012:93).

3.5.4 Uji Pengaruh

3.5.4.1 Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah pegujian dari penambahan jumlah variabel bebas menjadi dua atau lebih untuk diteliti yang pada dasarnya hanya satu pada

regresi linear sederhana. Regresi linear berganda dirumuskan sebagai berikut (Sanusi, 2012 : 135):

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$	Rumus 3.3 Uji Regresi Linear Berganda
--	--

Keterangan :

Y : Nilai prediksi variabel dependen

X₁,X₂: Variabel independent

b₁,b₂ : Koefisien regresi

a : Konstanta persamaan regresi

3.5.4.2 Uji Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) adalah uji yang memberikan penggambaran besaran perubahan yang dialami pada variabel dependen ketika terjadi perubahan pada variabel independen dan variasi yang bisa terjadi pada variabel dependen dari banyaknya variasi variabel independen yang mungkin terjadi (Sanusi, 2012:136)

3.5.5 Uji Hipotesis

3.5.5.1 Uji t

Pengujian hipotesis Uji t memiliki fungsi untuk mengetahui hasil uji pengaruh dari setiap variabel independen, variabel karakteristik individu (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) berpengaruh secara parsial (terpisah) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Berikut dirumuskan kriteria pengujian hipotesis (Sanusi, 2012:144) bahwa hipotesis diterima jika t signifikan < 0,05 dan hipotesis ditolak jika t signifikan > 0,05.

Selain melalui kriteria tingkat signifikansi dalam menguji apakah hipotesis di terima atau di tolak, bisa juga melalui kriteria dengan melihat t_{hitung} dan t_{tabel} yaitu sebagai berikut (Wibowo, 2012:133):

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak
2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

3.5.5.2 Uji F

Pengujian hipotesis Uji F secara simultan dimaksudkan guna memperhitungkan besaran pengaruh variabel bebas yaitu, karakteristik individu (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Berikut dirumuskan kriteria pengujian hipotesis (Sanusi, 2012:144) bahwa hipotesis diterima jika t signifikan $< 0,05$ dan hipotesis ditolak jika t signifikan $> 0,05$ (Wibowo, 2012:133).

3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1 Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian adalah pada PT Batam Teknologi Gas yang berposisi di Tanjung Uncang.

3.6.2 Jadwal Penelitian

Tabel 3.3 Jadwal Penelitian

Kegiatan	Sept	Okt	Nov	Des	Jan
Menentukan judul penelitian					
Mencari data yang mendukung					
Melakukan penyusunan					
Membuat kuesioner					
Menyebarkan kuesioner					
Mengumpulan kuesioner yang dibagikan					
Melakukan pengolahan pada data					
Menyelesaikan dan menyusun hasil olahan					

Sumber : Penulis (2020)