

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. LANDASAN TEORI

Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (karyawan) dalam suatu perusahaan, perusahaan harus dapat melihat tentang kinerja karyawannya. Suatu Kinerja karyawan yang baik di pengaruhi oleh karakteristik individu dan lingkungan kerja, oleh karena itu perusahaan harus dapat melihat bagaimana karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam tercapainya tujuan suatu perusahaan. Berikut akan dijelaskan mengenai teori-teori tentang karakteristik individu, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

1. Teori Karakteristik Individu

Di dalam suatu perusahaan setiap karyawannya memiliki karakteristik individu yang berbeda-beda, perbedaan karakteristik pada setiap individu menciptakan kontribusi kinerja yang berbeda pada perusahaan. Karyawan dengan karakteristik yang baik akan memberikan kinerja yang baik sehingga hasilnya menjadi optimal dan sangat baik pengaruhnya bagi perusahaan, begitupun sebaliknya dengan karyawan yang memiliki karakteristik individu yang buruk akan menghambat perusahaan dalam beroperasi dan berkembang.

1) Pengertian Karakteristik Individu

Menurut Rahman (2013) karakteristik individu merupakan ciri khas yang menunjukkan perbedaan seorang individu tentang motivasi,

inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu.

Menurut Huriyati (2011) karakteristik individu merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi dan menerima barang dan jasa serta pengalaman. Karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu.

Gibson et al dalam Abadylla (2011) menyatakan bahwa karakteristik individu terdiri dari kemampuan, keterampilan, pengalaman, latar belakang individu dan demografi individu yang saling bersangkutan.

Menurut Peoni (2014) karakteristik individu membawa pengaruh terhadap tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan diri, pengharapan kebutuhan dan pengalaman.

Menurut beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu merupakan ciri atau karakter khas yang ada di diri setiap individu yang membedakan setiap individu dalam berperilaku.

- 2) Faktor Yang Mempengaruhi Karakteristik Individu
 - a. Faktor Bawaan

Faktor bawaan merupakan karakteristik turunan yang dimiliki

setiap individu semenjak lahir baik dalam hal biologis atau sosial psikologis. Menurut hukum Mendell, karakteristik bawaan akan terjadi seumur hidup dan akan diturunkan dari generasi ke generasi.

b. Ciri Ciri Biologis

Selain karena faktor bawaan, faktor karakteristik individu juga dipengaruhi dengan ciri ciri biologis yang mencakup banyak unsur seperti umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah atau banyaknya tanggungan dan juga masa kerja yang menyebabkan timbulnya macam-macam tingkah laku dalam psikologi seperti:

- a) Umur: Umur berpengaruh terhadap perilaku dari masing masing individu termasuk kemampuan dalam bekerja dan juga memberi respon stimulus yang diberikan individu lainnya.
- b) Jenis kelamin: Wanita umumnya akan lebih patuh pada aturan dan juga otoritas. Sementara pria lebih agresif sehingga memiliki potensi yang lebih besar dalam meraih kesuksesan meski perbedaannya terlihat sangat kecil.
- c) Status perkawinan: Dalam penelitian dibuktikan jika seseorang yang sudah berumah tangga akan lebih baik dibandingkan mereka yang masih sendiri atau single.
- d) Jumlah atau banyaknya tanggungan: Dalam penelitian dibuktikan lebih banyak tanggungan dalam sebuah keluarga, maka nantinya juga berpengaruh terhadap produktivitas dari

seorang karyawan.

e) Masa kerja: Relevansi masa kerja berhubungan dengan senioritas dalam segala jenis pekerjaan.

c. Kepribadian

Menurut Robbins (2008) kepribadian adalah keseluruhan cara dimana seseorang individu bereaksi dan berinteraksi antara individu satu dengan individu yang lain. Kepribadian individu juga merupakan seperangkat karakteristik yang relatif mantap, kecenderungan dan perilaku yang sebagian besar dibentuk oleh faktor keturunan dan oleh faktor-faktor sosial, kebudayaan, dan lingkungan (Sofyandi, 2007).

d. Kemampuan

Menurut Wahjono (2010) kemampuan merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan yang dimaksud disini adalah kapasitas dari seseorang dalam melakukan banyak kegiatan pada satu pekerjaan secara sekaligus. Agar tujuan organisasi nantinya bisa dicapai, maka dibutuhkan kemampuan yang lebih terstruktur agar bisa mengeksplorasi berbagai kinerja yang nantinya juga akan menghasilkan produktivitas.

e. Sikap

Menurut Robbins (2008) sikap (attitude) merupakan suatu

pernyataan evaluative baik yang menyenangkan maupun yang tidak bagi setiap individu tentang suatu objek, orang, atau peristiwa. Sikap harus bisa dipahami dengan baik supaya setiap individu nantinya juga bisa memahami individu lain dengan baik. Apabila manusia bisa saling memahami individu, maka sebuah organisasi nantinya bisa berjalan dengan sangat baik.

f. Persepsi

Persepsi merupakan sebuah proses memperhatikan dan juga menyeleksi, melakukan organisasi dan juga melakukan tafsiran stimulus lingkungan yang juga menjadi faktor karakteristik setiap individu. Menurut Thoha (2012) persepsi pada hakikatnya adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap individu di dalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik melalui penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan, dan penciuman.

g. Kebudayaan

Kebudayaan berpengaruh terhadap faktor karakteristik individu khususnya unsur kebudayaan yang secara langsung akan berpengaruh pada individu. Kebudayaan bisa menjadi pedoman hidup manusia dan juga sebagai alat untuk memenuhi berbagai kebutuhannya dengan menerapkan cara belajar efektif menurut psikologi. Untuk itu, unsur kebudayaan yang berkembang dalam masyarakat dipelajari oleh individu supaya nantinya bisa menjadi bagian dari dirinya dan akhirnya bisa bertahan hidup. Proses untuk

belajar unsur kebudayaan sebenarnya sudah dimulai sejak kecil sehingga terbentuk kepribadian yang berbeda beda antara setiap individu.

3) Indikator Karakteristik Individu

Ada beberapa faktor indikator Karakteristik Individu menurut Robbins (2006) antara lain:

a. Usia

Semakin tua usia pegawai makin tinggi komitmennya terhadap suatu organisasi, hal ini dikarenakan kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia (Robbins,2008). Keterbatasan tersebut dipihak lain dapat meningkatkan persepsi yang lebih positif mengenai atasan sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka terhadap organisasi.

b. Jenis kelamin

Wade (2007) mengatakan bahwa jenis kelamin adalah atribut- atribut fisiologis dan anatomis yang membedakan antara laki-laki dan perempuan. Dalam melakukan pekerjaan wanita lebih patuh terhadap aturan dan otoritas, sedangkan pria lebih agresif sehingga lebih besar mencapai kesuksesan walaupun perbedaan itu terbukti sangat kecil. Wanita lebih termotivasi oleh sebuah hubungan sedangkan laki-laki lebih termotivasi oleh tanggung jawab (Kamdron, 2011).

c. Masa kerja

Menurut Robbins (2008) bahwa semakin lama seorang individu berada dalam suatu pekerjaan maka lebih kecil kemungkinannya untuk mengundurkan diri. Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang karyawan akan merasa nyaman dengan pekerjaannya.

d. Pengalaman Kerja

Menurut Nitisemito (2012) pengalaman kerja merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Karyawan dengan pengalaman kerja yang lebih lama cenderung kinerjanya akan lebih memuaskan dibandingkan dengan mereka yang kurang pengalamannya. Hal tersebut dikarenakan karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih lama telah memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan tugas yang dibebankan olehnya.

e. Sikap (Attitude)

Menurut Sarwono (2009) sikap (attitude) adalah istilah yang mencerminkan rasa senang, tidak senang, atau perasaan biasa-biasa saja (netral) dari seseorang terhadap sesuatu. Sesuatu itu bisa benda, kejadian, situasi, orang-orang atau kelompok, yang timbul terhadap

sesuatu itu adalah perasaan senang, maka disebut sikap positif. Sedangkan perasaan tidak senang disebut sikap negatif. Individu harus dapat menunjukkan sikap yang profesional saat bekerja agar individu dapat mempertahankan dirinya.

2. Teori Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan membuat para karyawan dapat berkerja secara optimal.

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2011) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Widodo (2015) lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut.

Menurut Jackson (2010) Lingkungan kerja adalah kondisi di dalam perusahaan itu sendiri yang dapat mempengaruhi aktivitas pekerjaan.

Menurut Sutrisno (2012) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang

melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Menurut beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara langsung berpengaruh terhadap aktivitas karyawan dalam bekerja dengan didukung sarana dan prasarana yang ada diperusahan. Dengan adanya sarana dan prasarana yang mendukung dapat dijadikan motivasi bagi karyawan dalam bekerja.

2) Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi atas 2 (dua) jenis, yaitu: lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik (Nurhaida, 2010).

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

a) Lingkungan yang langsung berhubungan langsung dengan karyawan seperti, pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya. (Nurhaida, 2010).

b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap,

warna, dan lain-lain.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan Kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan, Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang hanya bisa dirasakan dan tidak bisa ditangkap secara langsung oleh panca indra manusia. Adapun macam-macam dan bentuk dari lingkungan kerja non fisik meliputi:

- a) Hubungan kerja antara bawahan dengan atasan.
- b) Hubungan antar pegawai.
- c) Tata kerja dan kemampuan menyesuaikan diri yang baik.

3) Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2004) adalah sebagai berikut:

a. Penerangan/cahaya

Sedarmayanti (2011) mengemukakan bahwa Cahaya atau penerangan memiliki manfaat yang besar bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya

menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

b. Temperatur / Suhu Udara

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

c. Kelembaban udara

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan

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

d. Sirkulasi udara

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

setelah bekerja.

e. Kebisingan

Gabriel (2013) mengatakan bahwa bising di definisikan sebagai bunyi yang tidak dikehendaki yang merupakan aktivitas alam dan buatan manusia. Kebisingan sangat mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.

f. Warna

Menurut Gie (2013) warna merupakan salah satu faktor yang penting dalam memperbesar efisiensi kerja para karyawan, warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara. Oleh karena itu menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya.

g. Fasilitas

Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

h. Hubungan yang harmonis

Menurut Hasibuan (2009) bahwa hubungan yang harmonis tercipta atas kesadaran dan keinginan individu demi terpadunya keinginan bersama. Dalam sebuah perusahaan, karyawan juga dituntut untuk memiliki hubungan yang harmonis baik antara

sesama karyawan dan pemimpin atas. Apabila tercipta hubungan yang harmonis dapat menguntungkan pihak perusahaan karena karyawan dapat mengembangkan diri tanpa perlu terbatas dengan yang lainnya.

i. Keamanan dalam pekerjaan

Keamanan yang dapat dimasukkan kedalam lingkungan kerja. Dalam hal ini terutama keamanan milik pribadi bagi karyawan. Baik keamanan meliputi internal maupun eksternal harus selalu terkordinasi secara baik oleh pihak keamanan perusahaan.

4) Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standard yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

3. Teori Kinerja Karyawan

Dalam suatu perusahaan kinerja merupakan bagian yang sangat penting bagi karyawan tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan maka keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan akan sulit

tercapai.

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2011) mengungkapkan bahwa Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Menurut Wibowo (2010) mengemukakan bahwa Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Menurut Mangkunegara (2010) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sulistiyani (2013) kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Menurut Edison (2019) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Supriyono (2010) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai

seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu.

Menurut beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang di capai karyawan dalam perusahaan atau organisasi yang sesuai dengan tugas atau kewajiban karyawan dalam mencapai tujuan suatu perusahaan atau organisasi.

2) Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2009) karyawan memiliki tujuan kinerja yang meliputi:

- a. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas
- b. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
- c. Memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

3) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins, (2006) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator yaitu :

a. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah

seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya. Menurut Mangkunegara (2009) kuantitas adalah ukuran seberapa lama seorang karyawan dapat bekerja dalam satu harinya.

b. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

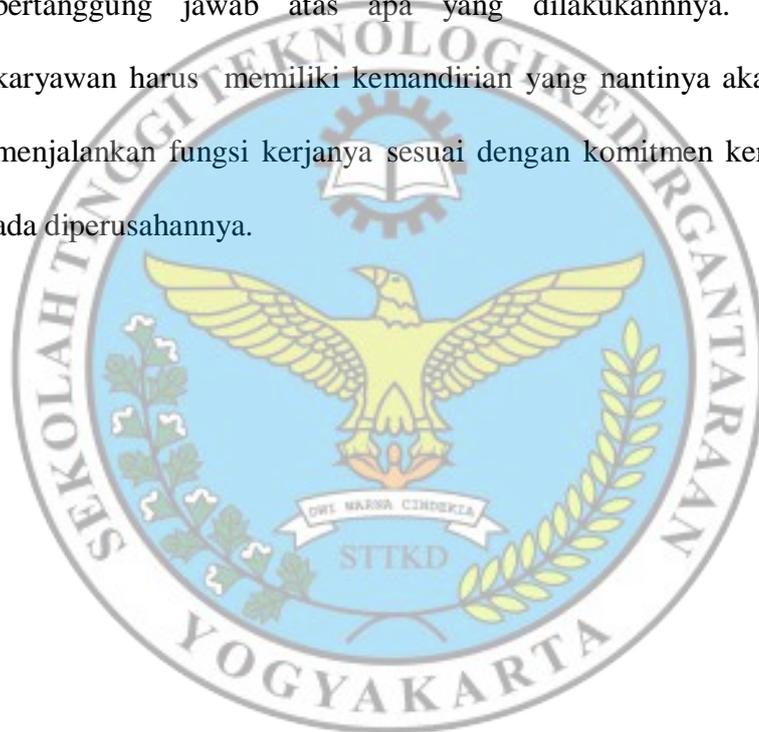
d. Efektivitas

Menurut Ravianto (2014) efektivitas ialah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana orang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Artinya apabila suatu

pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan perencanaan, baik dalam waktu, biaya, maupun mutunya maka dapat dikatakan efektif.

e. Kemandirian

Menurut Fatimah (2006) kemandirian merupakan kemampuan seseorang untuk tidak bergantung pada orang lain serta bertanggung jawab atas apa yang dilakukannya. Seorang karyawan harus memiliki kemandirian yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai dengan komitmen kerja yang ada diperusahannya.



B. Penelitian Yang Relevan

Table 2.1

No	Peneliti, Judul Dan Tahun	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Putra Chairy Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di PT. Tirta Raya Abadi Medan, 2017	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Tirta Raya Abadi Medan	1. Terdapat Persamaan variabel karakteristik individu, lingkungan kerja dan kinerja karyawan 2. Menggunakan metode kuantitatif	1. Teknik pengumpulan data yang berbeda 2. Teknik analisis data yang berbeda 3. Terdapat lokasi penelitian yang berbeda 4. Terdapat perbedaan indikator pada setiap variabel 5. Terdapat perbedaan dalam pengambilan sampel
2	Rahmat Hidayat dan Anna Cavorina Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cladtek Bi Metal	Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap	1. Terdapat persamaan dalam teknik pengumpulan data 2. Terdapat persamaan variabel karakteristik individu, lingkungan	1. Terdapat perbedaan dalam menentukan sampel 2. Terdapat perbedaan indikator pada setiap variabel 3. Terdapat lokasi penelitian yang

	Manufacturing, 2017	variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan PT Cladtek Bi Metal Manufacturing	kerja dan kinerja karyawan 3. Menggunakan metode kuantitatif	berbeda 4. Terdapat perbedaan dalam analisis data 5. Terdapat perbedaan dalam pengambilan sampel
3	Aula Wendi Saputra Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan (Kasus pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru), 2017	Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekan baru	1. Terdapat persamaan variabel karakteristik individu, lingkungan kerja dan kinerja karyawan 2. Menggunakan metode kuantitatif	1. Terdapat lokasi penelitian yang berbeda 2. Terdapat perbedaan dalam pengambilan sampel 3. Terdapat perbedaan dalam uji hipotesis
4	Mauledy Ahmad Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh, 2019	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan karakteristik individu berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan PT.	1. Terdapat persamaan variabel karakteristik individu, lingkungan kerja dan kinerja karyawan 2. Terdapat persamaan dalam teknik pengumpulan	1. Terdapat perbedaan dalam indikator variabel kinerja karyawan 2. Terdapat perbedaan dalam analisis data 3. Terdapat perbedaan dalam

		Cassia Coop Sungai Penuh	data	pengambilan sampel 4. Terdapat lokasi penelitian yang berbeda
5	Siska Ernawati Fatimah, Sunimah Sunimah, Agustina Agustina Dan Nadhira Nadhira The Effect of Individual Characteristic, Communication, and Work Environment on Employee Performance PT Hilex Cirebon West Java, 2018	Independent variables namely individual characteristics, communication, and employee environment on employee performance affect employee performance, this means that the three independent variables will have a significant impact on improving employee performance	1. Terdapat persamaan variabel karakteristik individu, lingkungan kerja dan 2. Menggunakan metode kuantitatif	1. Terdapat perbedaan variabel Komunikasi 2. Terdapat perbedaan dalam pengambilan sampel 3. Terdapat perbedaan dalam teknik sampling 4. Terdapat lokasi penelitian yang berbeda
6	Hasby Ash Shidiq, Adi Purwanto Nugroho, dan Sofyan Poli Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan variabel karakteristik individu secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Depo	1. Terdapat persamaan variabel karakteristik individu, lingkungan kerja dan kinerja karyawan 2. Menggunakan metode kuantitatif	1. Terdapat perbedaan dalam analisis data 2. Terdapat perbedaan dalam pengambilan sampel 3. Terdapat lokasi penelitian yang

Depo Japfa PT. Salam Pasific Indonesia Lines (SPIL) di Surabaya, 2017	Japfa PT. Salam Pasific Indonesia Lines (SPIL) di Surabaya		berbeda
---	--	--	---------

C. Hipotesis

Sugiyono (2017) mengatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah pada penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Variabel karakteristik individu terhadap kinerja karyawan

Dalam penelitian Aula Wendi Saputra (2017) variabel karakteristik individu memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan dalam penelitian Mauledy Ahmad (2019) karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu maka hipotesisnya adalah

H1 : karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Karakteristik individu dikatakan positif signifikan terhadap kinerja karyawan karena karyawan yang memiliki karakteristik baik

akan dapat memberikan kinerja yang baik pada perusahaan. Hal tersebut diperkuat dalam penelitian Aula Wendi Saputra (2017) dimana karakteristik individu karyawan yang bekerja di Hotel Ratu Mayang Garden sangat baik dalam menyikapi setiap kebijakan-kebijakan yang di keluarkan oleh perusahaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja begitupun sebaliknya jika karyawan memiliki karakteristik individu yang buruk maka akan menghambat kinerjanya dalam bekerja.

2) Variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Dalam peneitian Rahmat Hidayat dan Anna Cavorina (2017) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan dalam penelitian Putra Chairy (2017) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu maka hipotesisnya adalah

H2 : lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dikatakan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan karena lingkungan kerja menjadi faktor yang secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan membuat para karyawan dapat berkerja secara optimal dan tentunya dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Hal tersebut di perkuat dalam penelitian

Rahmat Hidayat dan Anna Cavorina (2017) dimana lingkungan kerja di PT Cladtek Bi Metal Manufacturing sudah sangat efektif dalam mendukung kinerja karyawannya, dengan tersedianya lingkungan kerja yang efektif membuat karyawan PT Cladtek Bi Metal Manufacturing dapat termotivasi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan PT Cladtek Bi Metal Manufacturing. Jadi kesimpulannya lingkungan kerja yang disediakan perusahaan sangat mempengaruhi karyawan dalam kinerjanya apabila lingkungan kerja yang ada di suatu perusahaan tidak diperhatikan oleh perusahaan maka akan mempengaruhi karyawan dalam bekerja.

3) Variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Dalam penelitian Mauledy Ahmad (2019) secara simultan lingkungan kerja dan Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan dalam penelitian Rahmat Hidayat dan Anna Cavorina (2017) karakteristik individu dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

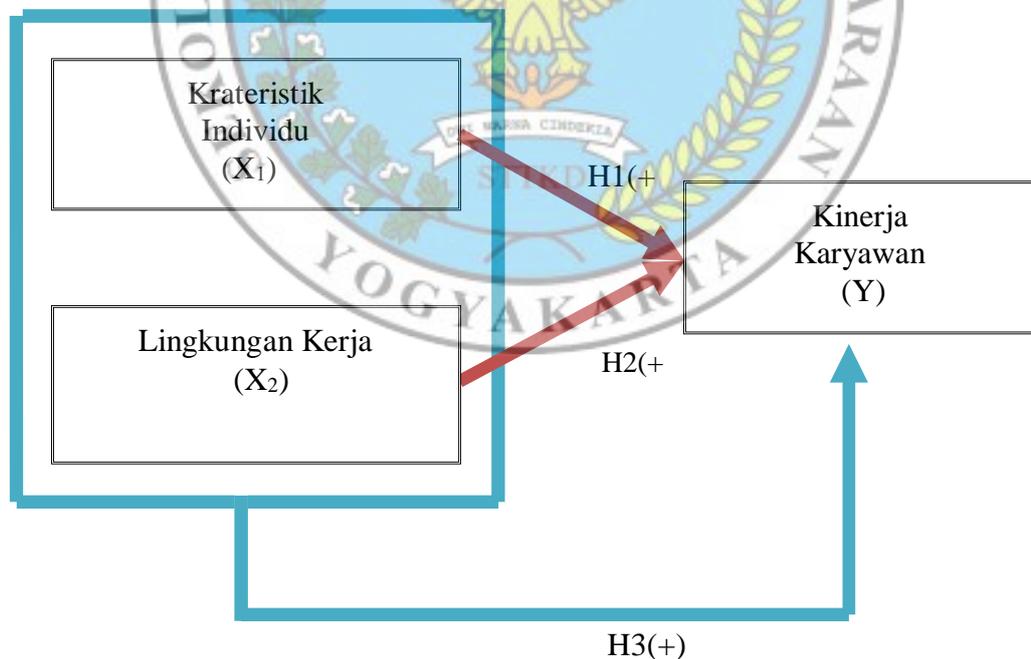
Berdasarkan hasil penelitian terdahulu maka hipotesisnya adalah

H3 : lingkungan kerja dan karakteristik individu secara signifikan mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dan karakteristik individu dikatakan

berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan karena adanya lingkungan kerja dan karakteristik individu sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Hal tersebut di perkuat dalam penelitian Rahmat Hidayat dan Anna Cavorina (2017) dimana lingkungan kerja dan karakteristik individu berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. Cassia Coop Sungai Penuh dengan presentasi 54,2 %. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan karakteristik individu mempunyai pengaruh secara bersama-sama dalam kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

D. Kerangka Pemikiran Operasioal



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Operasional