

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teori**

##### **2.1.1 Karakteristik Individu**

###### **2.1.1.1 Pengertian Karakteristik Individu**

Karakteristik ialah identitas atau jati diri yang bisa membuat hidup lebih berkualitas. Individu juga bisa dikatakan merupakan tunggal. Kemudian karakteristik individu ialah sifat yang ada pada setiap orang dengan ciri khas yang berbeda – beda (Ratnasari et al., 2020).

Karakteristik individu adalah ciri dan sifat pada masing-masing individu. Variabel ini memiliki fitur utama yaitu kepribadian, sifat-sifat ini akan terpengaruh jika mendapatkan pendidikan dan lingkungan hidup di sekitar, menurut Jacobis, Kojo, & Wenas, 2017:2017 (Gardjito et al., 2020).

Menurut Stonner dan Freeman (Saryathi, 2003);(Hendrianto & Sahetapy, 2021), karakteristik individu merupakan pengembangan minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa oleh seseorang atau beberapa orang untuk melakukan pekerjaan. Minat adalah tingkah laku seseorang terhadap hal-hal tertentu. Ini terhubung dengan minat manusia dalam menemukan dan melakukan sesuatu pilihan. Minat individu karyawan memiliki dampak yang besar terhadap keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Jika karyawan tidak dapat berkomitmen dengan baik, hasil yang ingin dicapai tidak akan maksimal.

Karakter individu adalah heterogen yang menimbulkan suatu bentuk interaksi aktivitas individu dalam organisasi. Setiap orang di organisasi, mereka semua akan berperilaku berbeda, dan perilaku mereka ditentukan oleh masing-masing setiap lingkungan yang berbeda. Individu membawa tatanan dalam lingkungan organisasi, seperti sifat kemampuan, keyakinan pribadi, harapan kebutuhan dan pengalaman masa lalu. Karakteristik yang dimiliki setiap orang akan di bawa di setiap organisasi yang mereka jalankan. Organisasi juga merupakan lingkungan yang memiliki ciri-ciri seperti: keteraturan, yang diwujudkan dalam struktur hierarkis, pekerjaan, tugas kekuasaan tanggung jawab, sistem remunerasi, sistem kontrol dll, menurut penelitian oleh (Normariati Silaban 2018);(Ratnasari et al., 2020).

Menurut Thoha (2007:34);(Ayu et al., 2021), karakteristik individu adalah kemampuan, organisasi, kepercayaan harapan pribadi. Terdapat ciri kepribadian dan karakteristik ini akan dilibatkan dalam lingkungan organisasi baru.

Karakteristik individu ialah ciri dan watak khusus yang ada pada diri setiap orang yang membedakan dia dari yang umumnya dan dapat di luaskan dan di kembangkan ke dalam dunia kerja atau mengklaim fitur, sifat psikologis, moralitas, atau karakter yang dimiliki orang yang membedakannya dari lainnya (Rivai 2006:147);(Kosanke, 2019).

Karakteristik individu adalah hal yang nyata. Hal ini dikarenakan setiap karyawan di perusahaan memiliki kepribadian yang berbeda-beda. Tentunya orang dengan kepribadian yang berbeda juga memiliki cara berkomunikasi yang berbeda dengan atasan, rekan kerja dan bawahan. Karena karakteristik individu

tersebut dapat menjadi acuan seseorang ketika melakukan pekerjaan dan mengambil keputusan. Karakter seperti itu, yang berpikir jangka panjang dan mempertimbangkan efek negatif dan risikonya, pasti akan membuat keputusan terbaik untuk dirinya sendiri dan untuk perusahaan (Gardjito et al., 2020).

Karakteristik individu adalah semua yang ada dalam diri seseorang berupa ciri-ciri, pendidikan sampai pengalaman organisasi yang akan berpengaruh pada hasil akhir kerja individu itu sendiri.

#### **2.1.1.2 Komponen-Komponen Karakteristik Individu**

Menurut teori (Taufiq, 2015:138);(Gardjito et al., 2020), Karakteristik Individu memiliki beberapa komponen-komponen dapat di jelaskan sebagai berikut :

##### 1. Umur/usia

Dalam hal umur memiliki dampak dari segi mental, fisik, kemampuan dan tanggung jawab kerja seseorang. Salah satu contohnya pada karyawan yang umurnya masih muda akan melakukan pekerjaan dengan lebih semangat karna memiliki stamina yang masih berstamina dan keefektivitasan kinerja yang baik maka mendapatlan hasil yang baik, sedangkan karyawan yang sudah berusia lanjut akan mempunyai memiliki stamina kerja yang sudah tidak terlalu kokoh dan efektif kerja yang menurun sehingga menimbulkan kreativitas dan berinovasinya yang tidak maksimal maka bisa menimbulkan kualitas kerja yang tidak bagus.

## 2. Pendidikan

Kalau pada hal pendidikan, pastinya ada pada masing-masing karyawan. Pendidikan yang baik tentu saja akan menciptakan orang - orang dengan kepintaran dan kemampuan yang baik jika di samakan dengan yang tidak mempunyai pendidikan yang bagus.

## 3. Pengalaman Kerja

Ini bukan cuma sekedar hal yang terlaksana pada kehidupan tetapi juga mengacu pada jati diri seseorang. Terdapat juga faktor yang memiliki pengaruh dari pengalaman kerja seseorang pada hal pendidikan serta minat dan bakat.

## 4. Kemampuan

Kemampuan merupakan keahlian yang dimiliki seseorang. Keterampilan juga sering disebut dengan kemampuan yang ada pada individu, maka ini memainkan peran penting dalam dunia kerja karena itu adalah perhatian perusahaan untuk evaluasi karyawannya.

### **2.1.1.3 Jenis-jenis Karakteristik Individu**

Menurut teori (Taufiq, 2015:138);(Gardjito et al., 2020), menjelaskan bahwa karakteristik individu dapat dibagi menjadi berbagai jenis yaitu:

1. Dalam hal biologis mencakup usia, jenis kelamin, biaya tanggungan, status dan pengalaman bekerja.
2. Kepribadian adalah suatu sifat yang dimiliki oleh setiap individu yang dapat menilai seseorang tersebut bagaimana ia bersosialisasi pada orang disekitar.
3. Persepsi, melalui pengetahuan dan adanya masalah persepsi mengakibatkan informasi yang diterima melalui panca indera, pendengaran dan penglihatan.

4. Tingkah laku, berupa sikap baik atau buruk yang dimiliki oleh seseorang.

#### **2.1.1.4 Indikator-Indikator Karakteristik Individu**

Menurut teori (Robbins & Judge, 2017:84);(Gardjito et al., 2020), karakteristik individu memiliki beberapa indikator ialah :

##### 1. Ekstraversi

Atau *extraversion*, pada indikator ini berkaitan pada sifat dan sikap pribadi individu pastinya memiliki dampak dari bagaimana individu tersebut melakukan tindakan atau bersosialisasi dengan individu lain. Aksi yang dimaksud disini ialah ekstraversi bermaksud individu itu bahagia hidup secara tidak berindividu.

##### 2. Kerjasama

Tidak susah untuk dipengaruhi dalam melaksanakan perjanjian, pada indikator ini juga selalu dikatakan sebagai *agreeableness*. Sifat pengertian ada dalam indikator indikator ini dan juga kepribadian yang baik yaitu tidak susah untuk kerjasama.

##### 3. Hati-hati dalam bersikap

Bisa juga disebut *conscientiousness*, sifat individu lebih berjaga-jaga dalam melakukan suatu tindakan dan akan mempertimbangkan dengan apa yang akan mereka lakukan. Indikator ini bersifat positif dan kalau ada individu yang memiliki sikap tersebut dia pasti memiliki tanggung jawab, disiplin yang tinggi dan bisa di andalkan.

##### 4. *Neurotisme*

Bisa juga disebut sebagai *neuroticism*, pada indikator ini dijelaskan bahwa bagaimana individu tersebut menghadapi stres masalah yang ada. Memiliki emosi yang tenang dan mudah di kondisikan adalah karakter yang positif.

## 5. Sifat Terbuka

Sering juga disebut sebagai *openness to experience*, indikator ini menjelaskan karakter suka belajar hal baru indikator ini memiliki karakter yang positif dalam melakukan pekerjaan.

### **2.1.2 Budaya Organisasi**

#### **2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah kelakuan yang terjadi terus menerus dan menjadikan gaya hidup sekelompok orang dalam suatu organisasi atau norma yang disepakati dan di terapkan oleh perilaku individu organisasi (Torang, 2013: 106);(Nababan & Siagian, 2020).

Sementara menurut Victor Tan;(Prasada, 2020) budaya organisasi adalah suatu cara yang dilakukan dalam suatu organisasi berupa norma – norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, nilai-nilai. Model perilaku masyarakat dalam organisasi berupa kemauan dan kemampuan, Sebuah organisasi atau perusahaan akan membutuhkan pekerja dengan kinerja yang baik karena dengan performa yang baik pasti akan didukung oleh semua orang dan akan menciptakan kualitas kerja yang bagus.

Pengertian budaya organisasi menurut (Hendrianto & Sahetapy, 2021), adalah keyakinan yang diterapkan di perusahaan, dan nilainya sangat dihargai dan diikuti di setiap alur kerja perusahaan, budaya organisasi terdiri dari beberapa

dasar yang dapat diterapkan oleh anggota organisasi untuk memcerna hal-hal apa yang dapat diterima atau tidak dapat diterima di perusahaan. Prinsip ini sering digambarkan menggunakan peristiwa atau cerita yang sangat penting untuk perusahaan.

Mangkunegara (2005: 113);(Ayu et al., 2021), yang mana menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem kepercayaan, nilai dan norma, berkembang dalam organisasi menjadi pedoman berperilaku pesertanya mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

Budaya organisasi adalah sebagai struktur kognitif yang mengandung sikap, nilai, norma, dan harapan dibagikan oleh anggota organisasi dan juga sistem pemikiran yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi menjadi pembeda organisasi dari organisasi lain (Kosanke, 2019).

Budaya organisasi adalah makna yang dipahami dan dipatuhi bersama oleh semua anggota organisasi dan meningkatkan kualitas organisasi melalui nilai dan norma yang ada dalam budaya organisasi sistem akal sehat yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi pembeda organisasi dengan organisasi lain. Budaya organisasi juga merupakan mekanisme untuk menciptakan makna dan kontrol yang membentuk sikap dan perilaku karyawan.

#### **2.1.2.2 Tujuan Budaya Organisasi**

Terdapat beberapa tujuan budaya organisasi menurut (Busro, 2018);(Issn & Yovita, 2022) :

1. Membuat perbandingan, karena dengan memiliki budaya tertentu dapat menjadi ciri khas suatu organisasi.

2. Organisasi merupakan identitas, dengan tujuan akan mempersatukan dan menjadi sering bagi semua karyawan organisasi.
3. Berkontribusi pada skala persetujuan dan kewajiban organisasi, budaya organisasi yang bagus dibangun dari kesepakatan yang kuat dari seluruh karyawan.
4. Komponen untuk menyatukan karyawan suatu organisasi, yakni untuk ikatan pada menyatukan semua karyawan dan mampu memastikan standar yang tinggi agar tidak terjadi penyalahgunaan wewenang.
5. Terbentuknya sikap seluruh karyawan dalam organisasi untuk saling berinteraksi.

#### **2.1.2.3 Faktor – Faktor Budaya Organisasi**

Menurut (Busro, 2018);(Issn & Yovita, 2022), budaya organisasi memiliki faktor-faktor sebagai berikut :

1. Efek umum seperti fluktuasi nilai tukar, harga bahan baku variabel, peraturan upah daerah yang tinggi.
2. Dampak nilai-nilai yang ada dalam masyarakat, seperti nilai kesantunan dan keamanan.
3. Pengaruh didalam organisasi, berupa pencapaian perusahaan untuk menanggulangi permasalahan yang ada didalam perusahaan, dan juga peraturan yang ada pada perusahaan.

#### **2.1.2.4 Indikator – Indikator Budaya Organisasi**

Menurut (Busro, 2018);(Issn & Yovita, 2022), budaya organisasi memiliki beberapa indikator sebagai berikut :



1. Pengarahan

Dengan memberikan arahan adalah cara perusahaan agar perusahaan dan karyawan berjalan dengan aktif.

2. Dorongan Manajemen

Pimpinan memberikan dukungan kepada karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan.

3. Kontrol

Dengan melakukan pengawasan agar tercapainya tujuan perusahaan.

4. Personalitas

Karakter masing – masing karyawan menjadi suatu dasar perusahaan.

5. Toleransi Terhadap Konflik

Memiliki sifat tenang dalam menghadapi atau menyelesaikan masalah di lingkungan kerja.

### **2.1.3 Kinerja Karyawan**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyan**

Kinerja (*performance*) adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau kelompok dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokoknya dan fungsi yang berpedoman pada norma, prosedur operasi standar, kriteria dan ukuran yang telah ditentukan atau berlaku dalam organisasi. Efektivitas kerja dinilai dari kuantitas dan kualitas yang dimiliki karyawan dalam pelaksanaan tugas yang diberikan. Dalam proses menambah dan meningkatkan perolehan produktivitas yang tersedia maka pasti ada keberhasilan yang di raih seseorang padapelaksanaan beban yang diberikan kepadanya (Lestary, 2017);(Gardjito et al., 2020).

Sedangkan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya semua orang berusaha untuk mencapai target perusahaan juga tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moralitas dan etika (Siagian, 2018).

Menurut (Djumali & 2018);(Issn & Yovita, 2022), kinerja karyawan adalah aturan sendiri yang harus dilaksanakan untuk mencapai target yang disebut patokan kinerja. Patokan kinerja merupakan impian perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan dan digunakan sebagai pembanding untuk target yang ada. Keberhasilan karyawan dalam Penyelesaian pekerjaan dapat dianggap dengan kinerja tenaga kerja yang tinggi diperoleh sesuai dengan standar kinerja yang ada.

Kinerja karyawan adalah pekerjaan karyawan untuk periode tertentu dan dibandingkan dengan standar, target kinerja yang disepakati sebelumnya dan tingkatan – tingkatan karyawan mencapai persyaratan kerjanya (Ayu et al., 2021).

Sedangkan menurut (wasiman, 2020);(Issn & Yovita, 2022), mengatakan kinerja karyawan adalah suatu tindakan yang merupakan bagian dari kemampuan diri untuk mencapai suatu hasil pekerjaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang di beri (V. J. Caiozzo, F. Haddad, S. Lee, M. Baker et al., 2019).

Kinerja karyawan ialah hasil dari suatu kegiatan yang bisa di raih oleh seorang individu dan sekelompok individu dalam suatu organisasi, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan wewenang dan tugas tanggung

jawabnya masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara sah tanpa melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika.

### **2.1.3.2 Faktor – Faktor Kinerja Karyawan**

Menurut (Daryanto, 2017:50);(Gardjito et al., 2020), ada beberapa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut :

#### **1. Faktor Individu**

Ada enam faktor individu yang mempengaruhi kemampuan dan keterampilan dalam melakukan pekerjaan sebagai berikut :

- 1) Kemampuan yang dimiliki (*skill*)
- 2) Pengalaman kerja
- 3) Kriteria yang di butuhkan dan di miliki perusahaan
- 4) Adab kerja
- 5) Asal usul
- 6) Rasa perduli atau tanggung jawab

#### **2. Faktor Psikologi**

Motivasi, sikap dan pandangan adalah faktor psikologis yang mempengaruhi kinerja karyawan.

#### **3. Faktor Organisasi**

Keaadan kerja yang menyemangati juga dapat meningkatkan produktivitas karyawan secara individu, seperti kenyamanan dan kemudahan lingkungan. Persyaratan pekerjaan yang di tentukan oleh perusahaan sesuai pada keinginan perusahaan.

### 2.1.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut pandangan (Kasmir, 2016);(Issn & Yovita, 2022), menyampaikan tujuan – tujuan dalam penilaian kinerja sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kualitas kerja, sebagai pedoman pemahaman bagi karyawan yang lemah dan sebagai metode yang mapan.
2. Keputusan penempatan, penempatan karyawan didasarkan oleh keahlian yang ada pada karyawan atas dasar penentuan yang objektif.
3. Rencana dan kembangan karir, promosi bagi karyawan yang memiliki tingkat kerja yang bagus/
4. Kebutuhan akan pelatihan dan peningkatan untuk pengembangan kualitas kerja karyawan.
5. Penyesuaian penghasilan, kinerja karyawan yang bagus tentu saja mereka akan menerima kompensasi tambahan begitu sebaliknya karyawan yang kinerjanya buruk ada kemungkinan kompensasi bisa di pangkas karena belum memenuhi keinginan perusahaan.
6. Inventarisasi kompeten karyawan, penyimpanan info dan data tentang pegawai dengan masa perihal kompeten, kemampuan dan kemungkinan.
7. Kesetaraan yang menjamin kesepakatan kinerja yang tidak berbeda bagi seluruh pegawai bisa menaikkan kinerjanya menjadi lebih bagus lagi.
8. Perbincangan yang baik antara bos dan pegawai agar mendapatkan informasi perbincangan yang wajib pegawai lakukan.
9. Kebiasaan kinerja bisa merubah kebiasaan sikap karyawan.

10. Memberikan hukuman agar pegawai memiliki kinerja yang lebih bagus lagi.

#### **2.1.3.4 Indikator – Indikator Kinerja Karyawan**

Ada beberapa indikator kinerja karyawan menurut (Daryanto, 2017);(Gardjito et al., 2020), sebagai berikut :

1. Kualitas dan kuantitas kerja

Merupakan kualitas dan kuantitas yang di peroleh karyawan dalam bekerja.

2. Keakuratan waktu

Kecepatan karyawan saat melakukan pekerjaan dan data bisa di hitung dengan *quantity*, kualitas maupun evaluasi.

3. Inisiatif

Ialah niat yang di punya pegawai saat melakukan beban kerja dengan maksimal.

4. Keahlian

Ini adalah bakat yang ada pada seseorang dalam melakukan tugas kerja yang dibebankan selaras dengan SOP perusahaan.

5. Komunikasi

Komunikasi ialah indikator yang sangat berpengaruh agar pekerjaan dapat berjalan dengan lancar.

#### **2.2 Penelitian Terdahulu**

Ada pengujian yang menjelaskan bahwa karakteristik individu, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Pengujian itu dilakukan di PT Batam Teknologi Gas. Dalam penelitian mendapatkan hasil jika karakteristik individu dan lingkungan kerja bernilai positif pada kinerja karyawan (Gardjito et al., 2020).

Penelitian lain yang menjelaskan karakteristik individu, lingkungan kerja, iklim organisasi, motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT Matahari *Department Store*. Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mendapatkan hasil bahwa variabel – variabel ini berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan (Ratnasari et al., 2020).

Kemudian ada peneliti yang membahas variabel karakteristik individu dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini dilakukan di PT Nusantara Auto Parts. Dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda diketahui hasil dari penelitian ini adalah karakteristik individu dan budaya organisasi sangat berpengaruh pada komitmen organisasi (Marvin & Gurusinga, 2022).

Penelitian yang membahas tentang budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT Sanwa Engineering Batam. Menjelaskan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan (Nababan & Siagian, 2020).

Pada penelitian yang membahas disiplin kerja, budaya organisasi, kompetisi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan pada PT Sat Nusa Persada Tbk. Semua variabel mempunyai koefisien korelasi yang sama artinya pernyataan penelitian ini adalah valid dan semua variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Siagian, 2018).

Selanjutnya penelitian dengan variabel budaya organisasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT Sammyung Precision Batam. Berdasarkan analisis dan pembahasan bahwa budaya organisasi, disiplin

kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan (Issn & Yovita, 2022).

Kemudian penelitian yang meneliti gaya kepemimpinan, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT Mandiri Kontruksi. Penelitian ini menyimpulkan hasil bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh besar dan signifikan pada kinerja karyawan (Prasada, 2020).

Penelitian yang meneliti variabel budaya organisasi, karakteristik individu dan kinerja karyawan yang dilakukan di PT Bank Mandiri (Persero) TBK, Medan Imam Bonjol Area. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan karakteristik individu secara parsial memiliki pengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Siregar et al., 2019).

Penelitian selanjutnya membahas budaya organisasi dan karakteristik individu, penelitian ini dilakukan di PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk Medan. Hasil dari penelitian ini adalah budaya organisasi dan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan (zaenal fanani, sri ningsih, 2021).

Kemudian penelitian dengan variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT. BANK RIAU KEPRI, PEKANBARU BRANCH dan menemukan hasil bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Elka Putra et al., 2021).

**Tabel 2. 1** Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	(Gardjito,2020) SINTA 5	Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Batam Teknologi Gas	Regresi linear berganda	Mendapatkan hasil jika karakteristik individu dan lingkungan kerja bernilai positif pada kinerja karyawan
2	(Ratnasari,2020) OJS	Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	Regresi linear berganda	Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mendapatkan hasil bahwa variabel – variabel ini berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan
3	(Marvin, 2022) SINTA 4	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Komite Organisasi Pada PT Nusantara Auto Parts	Teknik analisis regresi linear berganda	Hasil dari penelitian ini adalah karakteristik individu dan budaya organisasi sangat berpengaruh pada komitmen organisasi
4	(Mauli Siagian, 2020) OJS	Analisi Pengaruh Budaya Organisasi, Displin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja PT Sanwa Engineering Batam	Regresi linear berganda	Mendapatkan hasil bahwa budaya organisai, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan
5	(Mauli Siagian, 2018) OJS	Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sat Nusa Persada	Regresi linear berganda	Semua variabel mempunyai koefisien korelasi yang sama artinya pernyataan penelitian ini adalah valid dan semua variabel



		Tbk		perpengaruh terhadap kinerja karyawan
6	(Yovita, 2022) OJS	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sammyung Precesion Batam	Regresi linear berganda	Berdasarkan analisis dan pembahasan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan
7	(Prasada, 2020) SINTA 4	Pengaruh Gaya Kepemimpinana dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mandiri Konstruksi di Tangerang Selatan	Regresi Linear berganda	Penelitian ini menyimpulkan hasil bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh besar dan signifikan pada kinerja karyawan
8	(Siregar, 2019) SINTA 4	The Influence of Organizational Culture and Individual Characteristics on Performance With Intrinsic Motivation as Intervening Variable in Employees at the Marketing Division of PT Bank Mandiri (Persero) TBK, Medan Imam Bonjol Area	Regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan karakteristik individu secara parsial memiliki pengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
9	(Zaenal, Sri 2021) SINTA 4	The Influence of Organizational Culture and Individual Characteristic on Employee Job Satisfaction	Regresi linear berganda	Hasil dari penelitian ini adalah budaya organisasi dan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan

10	(Elka, 2021) SINTA 4	The influence of leadership and organizational culture on work motivation on employee performance PT Bank Riau Kepri	Regeresi linear sederhana	Bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan
----	-------------------------	--	---------------------------	--

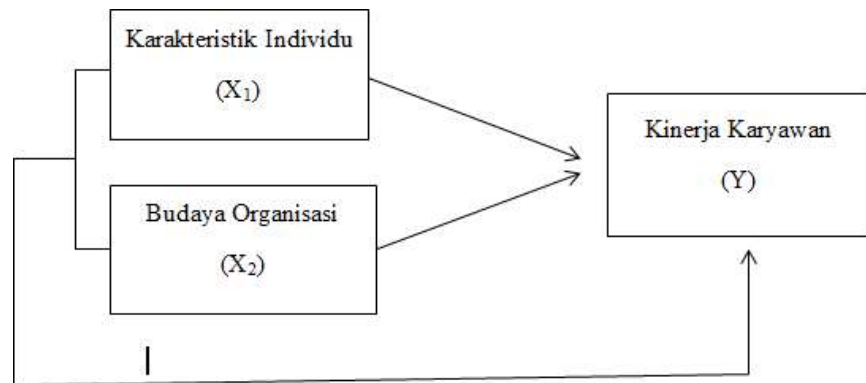
## 2.3 Kerangka Pemikiran

### 2.3.1 Hubungan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan

Karakteristik individu pada kinerja karyawan sangat berpengaruh besar pada kesuksesan suatu perusahaan. Karakteristik individu adalah sifat dan tingkah laku yang berbeda - beda yang dimiliki setiap individu, Hali itu pasti memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan jika karena kalau karakteristik individu yang bagus maka kinerja juga akan baik. Menurut (Gardjito et al., 2020), karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

### 2.3.2 Hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Tidak dapat di pungkiri bahwa budaya organisasi adalah yang lumrah terjadi di perusahaan. Budaya organisasi merupakan sifat dan kegiatan yang secara kompak di ikuti atau di taati oleh semua karyawan. Dan menurut (Issn & Yovita, 2022), budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.



**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran

### **Gambar 2. 1** Kerangka Berpikir

#### **2.4 Hipoteses Penelitian**

Berlandaskan basis teori serta kerangka pemikiran, ditetapkan nya hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1: Karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Amtek Engineering Batam

H2: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Amtek Engineering Batam

H3: Karakteristik individu dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Amtek Engineering Batam