

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Dasar

2.1.1. Pengertian Karakteristik Individu

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

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

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

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

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

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

2.1.1.1.Indikator Karakteristik Individu

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

1. Sikap

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

2. Minat

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

3. Motivasi

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

4. Kepatuhan

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

2.1.2. Pengertian Lingkungan Kerja

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

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

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

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

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

2.1.2.1.Indikator Lingkungan Kerja

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

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

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

2. Sirkulasi udara ditempat kerja

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

3. Kebisingan di tempat kerja

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

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

4. Bau tidak sedap di tempat kerja

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

5. Keamanan di tempat kerja

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

2.1.3. Pengertian Kinerja Karyawan

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

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

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

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

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

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

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

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

2.1.3.1. Teori Kinerja Karyawan

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

1. Path Goal Theory

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

2. Teori Attribusi atau Expectancy Theory

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

2.1.3.2. Tujuan Penilaian Kinerja

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

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

2.1.3.3. Manfaat Penilaian Kinerja

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

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

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

2.1.3.4.Indikator Kinerja Karyawan

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

1. Tujuan

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

2. Standar

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

3. Umpan Balik

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

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

4. Alat atau Sarana

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

5. Kompetensi

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

6. Motif

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

7. Peluang

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

2.2. Penelitian Terdahulu

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

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

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

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

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

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

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

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

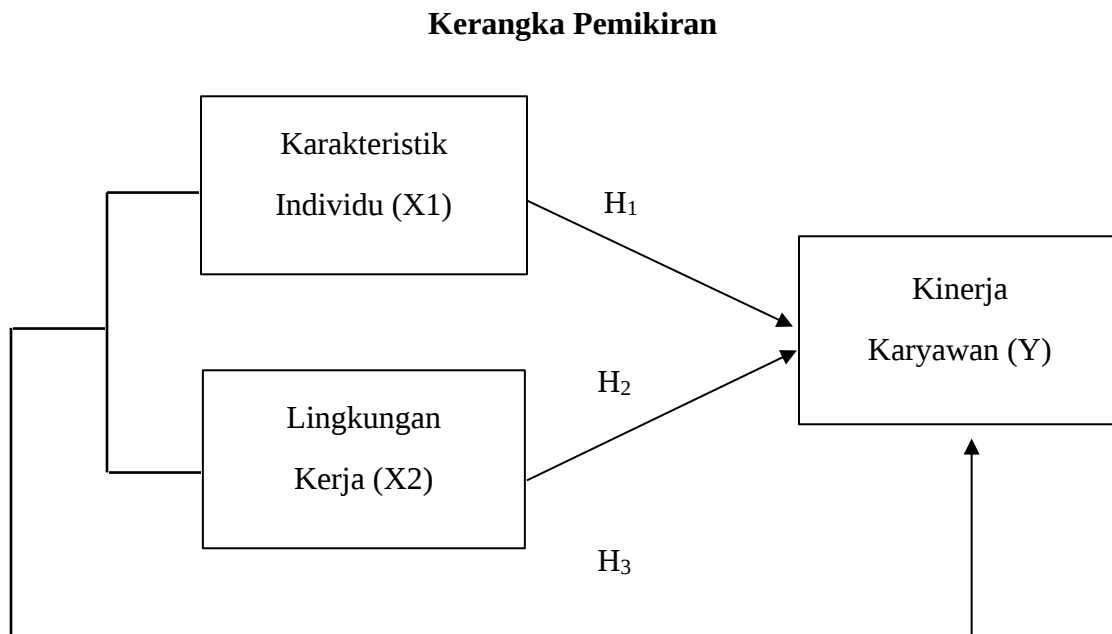
Berdasarkan penelitian (Malonda, Kojo, & Sepang, 2014) yang berjudul “Karakteristik Individu, Kompensasi Dan Motivasi Karyawan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sulut (PERSERO) TBK” penelitian tersebut menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan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

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

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

2.3. Kerangka Pemikiran

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



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Peneliti (2018)

2.3.1. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

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

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

2.3.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

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

2.4. Hipotesis

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

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

Ha₁: Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri Batam.

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

Ha₂: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri Batam.

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

Ha₃: Karakteristik individu dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri Batam.