

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 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.

Kondisi 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 Organsisasi 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 organasasi 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.

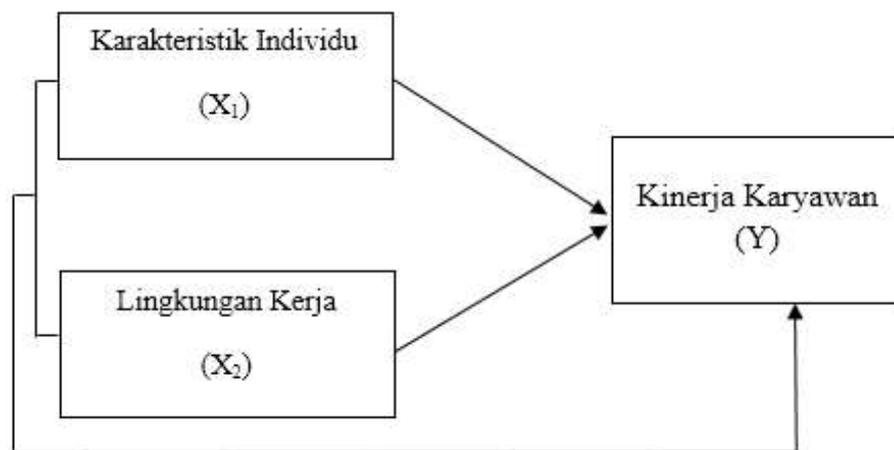
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

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.