

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. kajian Pustaka

2.1.1. karakteristik pekerjaan

2..1.1.1. definisi karakteristik pekerjaan

Dalam Moses, dkk. (2014:5) meidentifikasi karakteristik pekerjaan menjadi enam karakter, yaitu keragaman, otonomi, interaksi yang diperlukan, interaksi pilihan, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dan tanggung jawab . Sedangkan menurut Hackman and Oldham (1980) dalam Ozbag, G.K, Ceyhun, G.C dan Gunduz, (2014:440), hasil kerja karyawan dipengaruhi oleh 5 (lima) dimensi karakteristik pekerjaan yaitu , Keragaman keterampilan. Identitas tugas , Signifikasi tugas ,otonomi,umpan balik pekerjaan .

Karakteristik pekerjaan yang berbeda memerlukan keterampilan, identitas tugas dan otonomi yang berbeda pula. Perbedaan karakteristik yang melekat pada pekerjaan memerlukan individu yang tepat sesuai dengan spesifikasi kerja yang ada. Bila masing – masing pegawai sudah mengetahui jenis pekerjaan apa yang dihadapi dan cara khusus untuk menanganinya, maka hal ini dapat mempengaruhi pekerjaannya. dalam Moses, *et al.* (2014:2), menyatakan bahwa “Karakteristik pekerjaan adalah atribut dari tugas pegawai dan meliputi besarnya tanggung jawab, variasi tugas dan sejauh mana pekerjaan itu sendiri memberikan kepuasan. Kiranya, pekerjaan yang secara intrinsik memberikan kepuasan akan lebih momotivasi bagi banyak orang daripada pekerjaan yang tidak seperti itu”. Karakteristik pekerjaan yang berbeda memerlukan keterampilan, identitas tugas dan otonomi yang berbeda pula. Perbedaan karakteristik yang melekat pada pekerjaan memerlukan individu yang tepat sesuai dengan spesifikasi kerja yang ada. Bila masing -masing pegawai sudah mengetahui jenis pekerjaan apa yang dihadapi dan cara khusus untuk menanganinya, maka hal ini dapat mempengaruhi pekerjaannya.

Coelho & Augusto (2010), menyatakan bahwa identitas tugas (*task identity*) mendorong perasaan bahwa sebuah pekerjaan berarti dan berharga sehingga memotivasi pegawai untuk bekerja dengan cerdas. Karakteristik pekerjaan yang berbeda memerlukan keterampilan, identitas tugas dan otonomi yang berbeda pula. Perbedaan karakteristik yang melekat pada pekerjaan memerlukan individu yang tepat sesuai dengan spesifikasi kerja yang ada.

2.1.1.2. Manfaat karakteristik pekerjaan

Karakteristik pekerjaan yang berbeda memerlukan keterampilan, identitas tugas dan otonomi yang berbeda pula. Perbedaan karakteristik yang melekat pada pekerjaan memerlukan individu yang tepat sesuai dengan spesifikasi kerja yang ada. Bila masing – masing pegawai sudah mengetahui jenis pekerjaan apa yang dihadapi dan cara khusus untuk menanganinya, maka hal ini dapat mempengaruhi pekerjaannya. Menurut Moses, dkk. (2014:1-2) karakteristik individu merupakan keseluruhan kelakuan dan kemampuan yang ada pada individu sebagai hasil dari pembawaan lingkungannya. Karakteristik individu dapat diukur dengan sikap, minat dan kebutuhan. Individu membawa nilai yang melekat dalam diri yang terbentuk oleh lingkungan dimana ia tinggal, nilai-nilai tersebutlah yang nantinya dibawa dalam situasi kerja.

Coelho & Augusto (2010), menyatakan bahwa identitas tugas (*task identity*) mendorong perasaan bahwa sebuah pekerjaan berarti dan berharga sehingga memotivasi pegawai untuk bekerja dengan cerdas. Hackman & Oldham (1976) dalam Valter Moreno, Jr dan Flavia Cavazotte (2015:365), mengemukakan bahwa signifikansi tugas (*task significance*) merupakan ketika suatu pekerjaan mempunyai dampak terhadap kehidupan yang lain.

(Arthi & Chitramani,2011; Normala, 2010; Zin, 2004),

1. *Trust*, melibatkan saling percaya antar anggota organisasi baik atasan bawahan maupun sesama rekan kerja
2. *Care*, perilaku saling peduli dan tolong menolong antar anggota organisasi baik atasan-bawahan maupun sesama rekan
3. *Respect*, hubungan saling menghargai dan menghormati antara anggota organisasi baik atasan-bawahan maupun sesama rekan kerja
4. *Contribute*, menunjukkan semangat karyawan untuk berkontribusi demi kemajuan organisasi

2.1.1.3. Indikator karakteristik pekerjaan

dalam Moses, dkk. (2014:5) meidentifikasi karakteristik pekerjaan menjadi lima indikator, yaitu :

1. Keragaman keterampilan adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan membutuhkan variasi aktifitas yang berbeda dalam menyelesaikan pekerjaan yang melibatkan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda dari karyawan.
2. Identitas tugas adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan membutuhkan penyelesaian menyeluruh dan teridentifikasi pembagiannya, oleh karena seseorang terlibat mengerjakan pekerjaan dari awal sampai akhir dengan hasil yang memungkinkan.
3. Signifikasi tugas adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan adalah penting dan melibatkan kontribusi yang berarti terhadap organisasi atau masyarakat pada umumnya
4. Otonomi adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan memberikan kebebasan secara substansial, kemerdekaan dan keleluasaan dalam membuat *schedule* pekerjaan dan menentukan prosedur yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan.

5. Umpan balik pekerjaan adalah suatu tingkatan dimana hasil aktifitas penyelesaian pekerjaan diperoleh langsung oleh karyawan dan informasi yang jelas mengenai seberapa baik pekerjaan telah dikerjakan. 1

2.1.2.karakteristik individu

2.1.2.1 Definisi karakteristik individu

Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya. individu adalah suatu sifat khas, sikap, kelakuan, minat dan kemampuan yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu dalam mengambil keputusan di suasana kerja.

Sumber daya manusia dalam organisasi memiliki beragam karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Perbedaan karakteristik individu ini akan mempengaruhi sikap dan perilaku kerja anggota organisasi yang juga akan berpengaruh terhadap kinerja masing-masing anggota organisasi (Robbins, 2009 dalam Sari, S.D, 2009:1).

Arief Subyantoro (2009:11,) menyatakan bahwa, Karakteristik biografikal (individu) dapat dilihat dari umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan

dan masa kerja. karakteristik tertentu yang melekat dalam diri masing-masing individu, akan mempengaruhi perilaku mereka di tempat kerja. Hal ini mendorong setiap organisasi perlu memahami perilaku individu, karena tiap individu mempunyai perbedaan sifat dalam merespon terhadap masalah-masalah dalam organisasi

Moses, dkk. (2014:4), karakteristik pekerjaan (*job characteristics*) merupakan suatu pendekatan terhadap pemerayaan pekerjaan (*job enrichment*). Program pemerayaan pekerjaan (*job enrichment*) berusaha merancang pekerjaan dengan cara membantu para pemangku jabatan memuaskan kebutuhan mereka akan pertumbuhan, pengakuan, dan tanggung jawab.

2.1.2.2 Karakteristik individu dalam penelitian ini meliputi

Setiap pegawai mempunyai karakteristik yang berbeda-beda yang disebabkan oleh beberapa hal, misalnya latar belakang sikap, kemampuan, minat dan faktor lainnya dari pegawai itu sendiri. Keberagaman perilaku tersebut akan mempengaruhi jalannya kegiatan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yang salah satunya seperti karakteristik individu pegawai, dimana karakteristik individu memiliki peran yang sangat penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Individu membawa nilai yang melekat dalam diri yang terbentuk oleh lingkungan dimana ia tinggal, nilai – nilai tersebutlah yang nantinya dibawa dalam situasi kerja. **(Robbins, 2009 dalam Sari, S.D, 2009:1).**

- 1) manusia berbeda perilakunya karena kemampuannya tidak sama
- 2) manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda
- 3) orang berpikir tentang masa depan dan membuat pilihan tentang bagaimana bertindak

- 4) seseorang memahami lingkungannya dalam hubungannya dengan pengalaman masalah dan kebutuhannya
- 5) seseorang itu mempunyai reaksi-reaksi senang atau tidak senang
- 6) banyak faktor yang menentukan sikap dan perilaku seseorang. Individu yang tergabung dalam organisasi

2.1.2.3 Indikator karakteristik individu

Stoner (1992) dalam Moses, dkk. (2014:2) menyatakan bahwa karakteristik individu meliputi, minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang kedalam situasi kerja. Sumber daya manusia dalam organisasi memiliki beragam karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Perbedaan karakteristik individu ini akan mempengaruhi sikap dan perilaku kerja anggota organisasi

1. Sikap

Sikap individu berasal dari hal – hal atau akibat – akibat yang berhubungan dengan ,perasaannya, seperti senang atau suka terhadap suatu hal, baik yang berwujud maupun abstrak baik benda hidup ataupun benda mati.

2. Minat

Minat merupakan keinginan dan kecenderungan seseorang untuk melakukan perilaku dan untuk berkembang dan maju dalam beraktifitas.

3. Nilai

Nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.

4. Kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas seseorang pegawai dalam melakukan dan menyelesaikan tugas dan pekerjaannya baik secara mental maupun fisik

2.1.3. karakteristik organisasi

2.1.3.1 pengertian karakteristik organisasi

karakteristik suatu organisasi juga memiliki peranan yang penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Setiap pegawai dan organisasi harus memiliki komitmen yang kuat, hubungan yang baik antara pegawai satu dengan yang lain maupun pegawai dengan atasan.

(**Said, Abdul Rahman, dkk. 2014:435**).Karakteristik Organisasi adalah fitur yang berasal dari model manajemen yang diadopsi oleh organisasi, melalui struktur atau strategi dan budaya dalam mewujudkan sifat hubungan dan keanggotaan, **Widanarni (2015)** mendefinisikan karakteristik organisasi sebagai wadah dimana seluruh bagian – bagian terintegrasi menciptakan lingkungan kerja bagi tiap – tiap individu yang ada, didalamnya terdapat kebijakan, budaya atau kultur kerja.

Hellriegel dan Slocum (2011) menyebutkan bahwa kompetensi mengacu pada “pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan untuk menilai kekuatan dan kelemahan pribadi, menetapkan dan mengejar profesional dan tujuan individu, menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi, Memiliki kompetensi ini akan membantu untuk menciptakan yang atribut pribadi positif yang akan dibutuhkan untuk berhasil mengembangkan kompetensi lain Misalnya, tidak mungkin untuk meningkatkan kompetensi komunikasi jika karyawan tidak dapat mengenali, menilai, dan menjelaskan perbedaan dan sikap di antara karyawan.

2.1.3.2 karakteristik organisasi dalam penelitian ini meliputi

Hardgrave (2009:167), Organisasi yang gagal menciptakan kondisi kerja yang ideal akan mengarah pada pergantian pegawai. Karakteristik organisasi tempat kerja mempengaruhi persepsi pekerja organisasi dimana mereka beroperasi. dalam rangka mendorong tercapainya kinerja yang optimal, pimpinan organisasi harus mempertimbangkan hubungan antara faktor karakteristik organisasi tersebut dengan pengaruhnya terhadap perilaku individu para pegawai yang akan berdampak pada kinerja individu. Karakteristik organisasi dapat dilihat dari pembagian kerja, hirarki kewenangan, program rasional dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, sistem prosedur pada penanganan situasi kerja, sistem aturan yang mencakup hak dan kewajiban dan hubungan antar pribadi.

1. *job security* (keamanan kerja),
2. structural
3. *fairness* (keadilan struktural)
4. *information sharing* (berbagi informasi)
5. *trust in management* (kepercayaan di atas pengelolaan).

2.1.3.3 indikator karakteristik organisasi

Ada tiga indikator untuk mengukur karakteristik organisasi (*organizational practices*) menurut Widanarni, D. (2015),

1. Komitmen terhadap tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, bersedia untuk berusaha mencapai tujuan organisasi dan kepercayaan serta menerima tujuan nilai-nilai organisasi.
2. Hubungan dengan teman sekerja, yang berkaitan dengan hubungan persahabatan dengan rekan sekerja dan saling mendukung antar rekan kerja tersebut.
3. Hubungan dengan atasan, yang menyangkut bantuan teknis, bimbingan dan perhatian atasan terhadap pegawainya

2.1.4 kinerja karyawan

2.1.4.1 pengertian kinerja karyawan

Kinerja adalah kemampuan (baik fisik & psikologis) untuk melaksanakan tugas tertentu dengan cara tertentu yang dapat diukur sebagai tinggi, sedang atau rendah dalam skala (Jasim, M. Luva, R.H. dan Hossian, 2013:64),

menurut Mangkunegara,(2009:67) kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kata kinerja dapat digunakan untuk menggambarkan aspek yang berbeda seperti kinerja sosial, kinerja organisasi, kinerja karyawan, dan kinerja individu

Menurut (Aguinis, 2009) tujuan utama sistem manajemen kinerja adalah membantu manajemen puncak dalam mencapai tujuan strategi bisnis. Dengan menghubungkan antara tujuan organisasi dengan tujuan individu, sistem manajemen kinerja menjadi pedoman bagi perilaku yang konsisten dengan upaya pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Dr. Lita Wulantika, S.E., M.Si (2018) Penilaian kinerja perlu dilakukan seobyektif mungkin karena akan memotivasi karyawan dalam melakukan kegiatannya. Disamping itu penilaian kinerja dapat memberikan informasi untuk kepentingan pemberian gaji, promosi dan melihat perilaku karyawan. Faustino Cardoso Gomes (2003;142)

Menurut Isniar Budiarti (2013) kinerja didefinisikan sebagai catatan atas apa yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan tertentu atau aktifitas selama periode waktu tertentu.

2.1.4.2. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Hardgrave (2009:167)

- a. Semua tugas dapat diselesaikan dengan baik

- b. Tanpa disuruh oleh atasan, selalu mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab
- c. Bila pekerjaan belum selesai, tidak akan pulang kantor
- d. Pegawai dapat menyelesaikan tugas sesuai permintaan pimpinan

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung penelitian ini, dapat disajikan daftar penelitian terdahulu dan teori yang sudah dijabarkan atau dikemukakan sehingga dapat membedakan keorisinilan penelitian ini

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

N O	Tahun/ISS N	Judul penelitian/metode sampel	Hasil penelitian	Perbedaan/persamaan
1	Januari-Juni 2020	Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak (Studi Pada FISIP ULM Banjarmasin) Metode: Analisis Linier Berganda Sample: Sampel jenuh sebanyak 88 responden	1. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial Karakteristik individu terhadap kinerja pegawai kontrak FISIP ULM 1. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai kontrak FISIP ULM.	Persamaan : Penulis dan peneliti sama sama meneliti tentang variabel karakteristik pekerjaan, karakteristik individu, organisasi terhadap kinerja Perbedaan: Penelitian ini dengan penelitian penulis terdapat perbedaan yang terletak pada tempat penelitian yaitu penelitian pada bidang jasa

			<p>2. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial karakteristik organisasi terhadap kinerja pegawai kontrak FISIP ULM.</p> <p>3. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap kinerja pegawai kontrak FISIP ULM.</p>	
2	1 April 2016, 64-76	PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI DENGAN	Secara keseluruhan hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi PT. X	<p>Persamaan : Pengambilan sampel penulis dengan peneliti sama yaitu sampel jenuh.</p> <p>Perbedaan: Penelitian ini dengan penelitian penulis terdapat</p>

		<p>MEDIATOR NILAI-NILAI KUALITAS</p> <p>KEHIDUPAN</p> <p>KERJA</p> <p>Metode:</p> <p>Analisis Linier Berganda</p> <p>Sample : Sampel jenuh sebanyak 88 responden</p>	<p>terutama dalam meningkatkan dan mempertahankan PKO yaitu melalui penanganan terhadap karakteristik pekerjaan dan</p> <p>KKK.</p>	<p>perbedaan yang terletak pada tempat penelitian. Penelitian tersebut dalam bilang jasa</p>
3	<p>Januari- Juni 2018</p>	<p>Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru).</p>	<p>Terdapat pengaruh signifikan secara simultan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap kinerja pegawai Politeknik Kotabaru.</p>	<p>Persamaan: Penulis dan peneliti sama sama meneliti tentang variabel karakteristik individu, pekerjaan, organisa si terhadap kinerja karyawan Perbedaan: Penelitian ini dengan penelitian penulis terdapat perbedaan yang terletak pada tempat penelitian yaiu penelitian pada bidang jasa</p>
4	<p>E-Jurnal Manajemen</p>	<p>PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KARAKTERISTIK PEKERJAAN, DAN</p>	<p>Karakter individu yang mencakup kecakapan, sikap,</p>	<p>Persamaan: Pengambilan sampel penulis dengan peneliti sama yaitu sampel jenuh. Perbedaan:</p>

	Unud, Vol. 6, No. 4, 2017	KARAKTERISTIK SITUASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN Metode: Sample:	latar belakang dan demografi sangat mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan. Artinya, karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	Penelitian ini dengan penelitian penulis terdapat perbedaan yang terletak pada tempat penelitian yaitu penelitian pada bidang jasa
5	March 2009	Linking Organizational Structure, Job Characteristics, and Job Performance Constructs: A Proposed Framework metode : sample :	That employee job performance improves organizational competitive advantage to promote responsiveness in enhancing overall organizational performance has stimulated interest in identifying the antecedents to promote high performance employees	Persamaan: Penulis dengan peneliti sama sama meneliti tentang variabel karakteristik organisasi,karakteristik pekerjaan terhadap kinerja Perbedaan: Penelitian ini dengan penelitian penulis terdapat perbedaan yang terletak pada tempat penelitian
6				

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian pustaka yg telah diuraikan penulis mengenai variable karakteristik pekerjaan akan membuat seorang pekerja / karyawan

menemukan kepuasan yang selanjutnya akan lebih memotivasi karyawan. Karakteristik pekerjaan yang berbeda memerlukan persyaratan kecakapan, identitas tugas, signifikansi tugas serta derajat otonomi yang berbeda pula. Perbedaan karakteristik yang melekat pada pekerjaan memerlukan tipe-tipe pekerjaan yang tepat dan sesuai dengan spesifikasi kerja yang ada. Karakteristik ini akan berpengaruh terhadap personal, sehingga dapat memperluas kebutuhan tenaga kerja yang tumbuh terus untuk mempelajari pekerjaan baru, dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Yang nantinya akan menuntukan perusahaan maju ataupun tidak karena spesifikasi yang ada nantinya semua karyawan mempunyai tugasnya masing-masing dan job desk masing-masing dengan pekerjaan di bidang yang berbeda dan juga tanggung jawab dan resiko kerja yang berbeda-beda sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. seperti ada yang bertanggung jawab mengerjakan pekerjaan pada bidang IT maka perusahaan akan menempatkan sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan, lalu ada pada divisi accounting dan juga SDM. bidang tersebut mempunyai ciri khasnya masing-masing dan juga tanggung jawab yang berbeda dari segi tugas dan beban tugas yang diberikan juga mempengaruhi pekerjaan yang dimana semakin tinggi jabatannya seseorang maka job desknya pun semakin bertambah atau berkurang tergantung dari jabatan karyawan yang dimiliki.

Karakteristik individu dapat dilihat dari baik buruknya kinerja yang dicapai. Individu dalam memasuki lingkungan baru akan membawa unsur yang telah membentuk karakteristiknya. Dalam mencapai tujuan organisasi, karakteristik individu akan membentuk suatu perilaku individu dalam organisasi yang dapat mempengaruhi kinerjanya. karakteristik individu dapat dinilai oleh HRD atau karyawan lain baik atau tidaknya. Ketika seseorang dalam ruang lingkup perusahaan, bagaimana cara dia berbicara pada atasan maupun teman rekan kerja, lalu bagaimana sikap dia terhadap atasan dan juga rekan kerja dan

terhadap staf yang lainnya. karena karakteristik berpengaruh pada lingkungan kerja juga yang nantinya akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan sejahtera dan juga menjadi ikatan sebuah kekeluargaan antara sesama rekan kerja, atasan maupun pada staff yang lainnya.

Karakteristik organisasi karakteristik organisasi sangat menentukan kinerja individu, seperti misalnya, gaya kepemimpinan, hubungan antar karyawan dan kondisi kerja akan sangat menentukan hasil kerja yang dicapai karyawan. Dalam rangka mendorong tercapainya kinerja yang optimal, pimpinan harus mempertimbangkan hubungan antara faktor lingkungan kerja dan individu tersebut dengan pengaruhnya terhadap perilaku individu para tenaga kerja. Oleh karena itu, memotivasi sumber daya manusia dalam sebuah organisasi lebih banyak berhubungan dengan pemeliharaan kultur organisasi untuk dapat mendorong kinerja karyawan yang lebih baik. karakteristik juga bisa menjadi sebuah budaya dalam perusahaan karena setiap perusahaan mempunyai struktur organisasi yang berbeda-beda. dan apakah perusahaan menerapkan struktur organisasi tersebut kepada setiap karyawannya.

Kinerja karyawan Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, memberikan kompensasi yang layak, pemberian motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. dan nyaman bagi semua karyawan Penggunaan tenaga kerja terarah dan efektif merupakan faktor penentu dalam upaya meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan yang mampu menggerakkan tenaga kerja agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan tujuan

yang telah ditetapkan perusahaan. karna perusahaan maju di tentukan oleh kinerja karyawannya yang optimal dan baik bagi perusahaan.

2.3.1 Keterkaitan antara Variabel Penelitian

2.3.1.1 Keterkaitan Variabel karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan

Rendi, M, dkk. (2014) yang membuktikan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif & signifikan terhadap kinerja kerja karyawan, karakteristik pekerjaan (keragaman keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik) maka kinerja pegawai akan meningkat, sebaliknya jika karakteristik pekerjaan berkurang, maka akan menurunkan kinerja pegawai

Penelitian yang dilakukan oleh (**Singh, 2016**) tingkat motivasi pada karyawan lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan lain dapat dikaitkan dengan komponen-komponen dari karakteristik pekerjaan yaitu pertama adalah jumlah umpan balik yang lebih tinggi di antara orang-orang yang bekerja dibandingkan dengan karyawan lain.

Cruitsinger, C. (2009) menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan tersebut mendeskripsikan bahwa tugas/pekerjaan yang diberikan mempunyai manfaat yang besar namun juga mengindikasikan karakteristik pekerjaan yang masih perlu ditingkatkan, seperti pada indikator umpan balik khususnya pada butir diberikan pujian dan diberikan bonus kurangnya perhatian dalam umpan balik yang diterima pegawai atas keberhasilan dalam pekerjaan

2.3.1.2 Keterkaitan Variabel karakteristik individu terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan **Sapto, S., dkk. (2010)**, **Sulastiningsih, dkk. (2014)** dan penelitian oleh **Destia, A. (2015)** yang menemukan hasil yang sama bahwa

terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai secara parsial, Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu diantaranya penelitian oleh

Natalia, N. (2011) yang juga mendapatkan hasil bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan

Joko, S. (2013) yang membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini dan beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa karakteristik individu yang ada pada objek penelitian kurang diperhatikan sehingga tidak memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja sumber daya manusianya.

2.3.1.3 Keterkaitan Variabel karakteristik organisasi terhadap kinerja karyawan

Sapto S., dkk. (2010) yang membuktikan bahwa karakteristik organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik organisasi dipersepsikan baik dan perlu dipertahankan, seperti yang terlihat pada butir mendukung tercapainya tujuan organisasi memiliki nilai rata-rata paling tinggi yang dijawab sebagian besar responden dengan sangat setuju.

Karakteristik Organisasi adalah fitur yang berasal dari model manajemen yang diadopsi oleh organisasi, melalui struktur atau strategi dan budaya dalam mewujudkan sifat hubungan dan keanggotaan dan berpengaruh terhadap kinerja (**Said, Abdul Rahman, dkk. 2014:435**).

Cruitsinger, C. (2009) karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan). yang mana apabila karakteristik pekerjaan baik menghasilkan

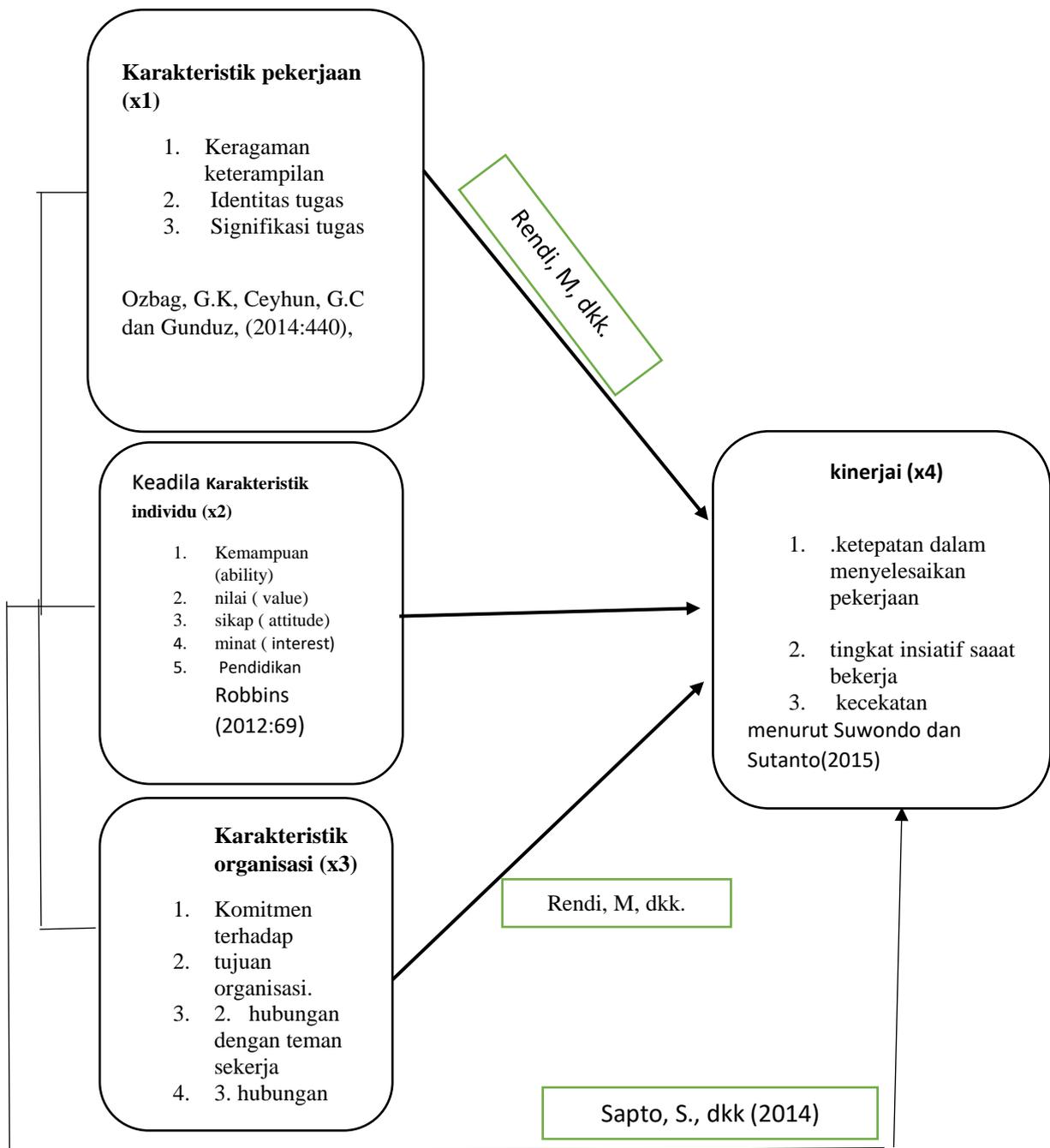
kinerja karyawan yang meningkat, sebaliknya apabila karakteristik pekerjaan buruk menghasilkan kinerja karyawan menurun.

2.3.1.4 Keterkaitan Variabel Karakteristik pekerjaan (X1), karakteristik individu (X2), karakteristik organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil penelitian **Rendi, M, dkk. (2014)** yang membuktikan bahwa secara simultan variabel karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif & signifikan terhadap p kerja karyawan.

Sapto, S., dkk. (2010) yang menunjukkan hasil bahwa karakteristik individu, karakteristik organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan

2.3 .Paradigma Penelitian



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis

Dari hasil kerangka teori diatas maka diperlukan hipotesis untuk mengetahui adakan hubungan antara variabel bebas dan terikat. Menurut Suharsimi (2010: 110) menerangkan bahwa “Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul”.

Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara yang diungkapkan dalam pernyataan yang dapat diuji dan merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah yang telah dibuat sebelumnya. Berdasarkan pemikiran teoritis di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

Hipotesis

H1 : Diduga Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan secara parsial

H2 : Diduga Karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial

H3 : Diduga karakteristik organisasi terhadap kinerja karyawan Secara parsial

H4 : secara simultan Variabel karakteristik pekerjaan,karakteristik individu dan ,karakteristik organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan

