

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

Pada bab ini penulis mengemukakan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Seperti yang telah penulis jelaskan pada sebelumnya, bahwa permasalahan yang diteliti ini adalah hal-hal yang berkenaan dengan Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, Dan Budaya Organisasi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

##### **2.1.1 Lingkungan Kerja**

###### **2.1.1.1 Definisi Lingkungan Kerja**

Menurut Aoliso & Lao (2018) lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi. Keadaan lingkungan perusahaan sangat mempengaruhi lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan karena dapat memotivasi semangat kerja yang produktif. Lingkungan kerja perusahaan merupakan suatu faktor yang mendukung terciptanya kepuasan kerja karyawan, kondisi kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan produktivitas karyawan karena berperan penting dalam mengurangi suasana lelah serta dapat menghilangkan atau dapat mengurangi rasa jenuh dan sebaliknya lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi produktivitas kerja menjadi menurun karena merasa terganggu dalam pekerjaan sehingga tidak dapat diperhatikan penuh dalam pekerjaannya.

Menurut Ramdani et. al (2018) Lingkungan Kerja adalah tempat dimana produk perusahaan dihasilkan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan efektivitas kerja pegawai yang bentuknya dapat berupa lingkungan materil seperti tempat dan sarana produksi, serta lingkungan psikologis seperti suasana hubungan sosial antar personal perusahaan. Sedangkan menurut Vanesa et. al (2019) Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas kerja sehari-hari.

Menurut Aritonang et. al (2019) Lingkungan kerja merupakan faktor yang berkaitan antara seseorang dengan rekan kerjanya maupun atasannya, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya. Seseorang menginginkan lingkungan kerja yang nyaman untuk memudahkan mereka dalam melakukan tugasnya. Menurut Mangkunegara (2017) dalam Badrianto et. al (2022) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dan menurut Ratnasari et. al (2020) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pekerjaannya.

Berikut ini penulis uraikan dalam tabel definisi, sebagai berikut:

**Tabel 2. 1**  
**Definisi Lingkungan Kerja**

No	Tahun	Sumber Referensi	Konsep Komunikasi Lingkungan Kerja
----	-------	------------------	------------------------------------

1.	2020	Ratnasari <i>et. al</i>	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pekerjaannya.
2.	2019	Vanesa <i>et. al</i>	Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas kerja sehari-hari.
3.	2019	Aritonang <i>et. al</i>	Lingkungan kerja adalah faktor yang berkaitan hubungan antara seseorang dengan rekan kerjanya maupun atasannya, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
4.	2018	Ramdani <i>et. al</i>	Lingkungan Kerja adalah tempat dimana produk perusahaan dihasilkan.
5.	2017	Sedarmayanti	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok

*Sumber: Diolah penulis, 2022*

Dari beberapa definisi diatas penulis menggunakan definisi dari sedarmayanti (2017) yaitu “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok” dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi.

### 2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Aoliso & Lao (2018) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia dalam bekerja adalah:

1. Cahaya atau penerangan

Cahaya atau penerangan yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Temperatur atau suhu udara

Udara disekitar di katakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh, rasa sejuk dan segar dalam bekerja membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Sirkulasi udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk

menjaga kelangsungan hidup, yakni untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

#### 5. Kebisingan

Kebisingan dapat mengganggu fokus kerja karyawan maka suara bising seharusnya dihindarkan agar karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

#### 6. Getaran mekanis

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

#### 7. Bau-bauan

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mrngganggu konsentrasi bekerja, dan baubauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman

#### 8. Tata warna

Menata di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Biasanya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi, hal ini dapat dimaklum karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

#### 9. Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu

dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya.

Menurut Sedarmayanti (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik adalah:

1. Perhatian dan dukungan pimpinan yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka.
2. Kerjasama antar kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada.

#### **2.1.1.3 Indikator Lingkungan Kerja**

Dalam mengukur variabel lingkungan kerja terdapat beberapa indikator, penelitian ini dimensi dan indikator mengadaptasi menurut Sedarmayanti (2017) yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik, dengan indikator sebagai berikut:
  - a. Penerangan  
Adalah alat untuk menerangi seperti lampu, dalam sebuah ruangan kerja sangat diperlukan penerangan guna menunjang aktivitas para karyawan agar bekerja optimal.
  - b. Sirkulasi udara  
Sirkulasi udara yang baik sangat diperlukan guna menunjang fisik karyawan, maksudnya agar karyawan tidak merasa pengap yang bisa membuat suasana bekerja menjadi tidak nyaman.
  - c. Kebisingan

Kebisingan dapat mengganggu fokus kerja karyawan maka suara bising seharusnya dihindarkan agar karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

d. Fasilitas

Fasilitas adalah sarana yang disediakan oleh perusahaan dimana tempat para pegawai bekerja.

e. Warna

Warna disini adalah tata warna dimana Menata di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Biasanya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi, hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

2. Lingkungan kerja non fisik, dengan indikator sebagai berikut:

a. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan

Hubungan yang terjadi antara atasan dan bawahan di dalam lingkup perusahaan.

b. Hubungan kerja antar rekan kerja

Hubungan yang terjadi antara sesama rekan kerja di lingkup perusahaan tempat bekerja.

Berdasarkan Indikator yang dikemukakan oleh ahli di atas maka indikator yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah indikator yang di paparkan oleh Sedarmayanti (2017) yaitu: Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik. Adapun dasar dari penentuan indikator yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini, karena hal-hal tersebut merupakan hal yang penting dalam

menunjang kegiatan karyawan mengenai lingkungan kerja dalam lingkungan sebuah perusahaan.

## **2.1.2 Karakteristik Individu**

### **2.1.2.1 Definisi Karakteristik Individu**

Menurut Cheng Ling Tai *et. al* (2014) dalam Pradipta & Iffan (2021) mendefinisikan Karakteristik individu mencakup banyak tingkatan aspek seperti usia pasti mempengaruhi sikap, kebutuhan, dan kebutuhan individu motivasi, yang pada gilirannya akan mempengaruhi perilaku pengambilan keputusan mereka. Sedangkan menurut Agustya (2018) dalam Ratnasari *et. al* (2020) Karakteristik individu adalah karakter yang dimiliki oleh setiap orang yang berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya.

Menurut Moses *et. al* (2014:1-2) dalam Rahman *et. al* (2020) karakteristik individu merupakan keseluruhan kelakuan dan kemampuan yang ada pada individu sebagai hasil dari pembawaan lingkungannya. Sedangkan Menurut Peoni (2014) dalam Putra & Fitri (2021) Karakteristik individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya. Hasibuan (2017) karakteristik individu merupakan sifat pembawaan seseorang yang dapat diubah dengan lingkungan atau pendidikan. Dan menurut Robins (2012) dalam Ulfah & Ngongo (2018) 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 di mana ia tinggal, nilai-nilai tersebutlah yang nantinya dibawa dalam situasi kerja.

**Tabel 2. 2**  
**Definisi Karakteristik Individu**

No	Tahun	Sumber Referensi	Karakteristik Individu
1	2021	Cheng Ling Tai <i>et.al</i> dalam Pradipta & Iffan	Karakteristik individu adalah mencakup banyak tingkatan aspek seperti usia pasti mempengaruhi sikap, kebutuhan, dan kebutuhan individu motivasi, yang pada gilirannya akan mempengaruhi perilaku pengambilan keputusan mereka.
2	2021	Peoni dalam Putra & Fitri	Karakteristik individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya.
3	2020	Agustya dalam Ratnasari <i>et.al</i>	Karakteristik individu adalah karakter yang dimiliki oleh setiap orang yang berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya.
4	2018	Robins dalam Ulfah & Ngongo	Karakteristik individu adalah 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 di mana ia tinggal, nilai-nilai tersebutlah yang nantinya dibawa dalam situasi kerja.
5	2017	Hasibuan	Karakteristik individu adalah sifat pembawaan seseorang yang dapat diubah dengan lingkungan atau pendidikan

Sumber: Diolah penulis, 2022

Dari pendapat beberapa ahli diatas maka penulis menggunakan definisi dari Robins dalam Ulfah & Ngongo (2018) yang berbunyi “Karakteristik individu adalah 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 di mana ia tinggal, nilai-nilai tersebutlah yang nantinya dibawa dalam situasi kerja.” dapat disimpulkan karakteristik individu adalah ciri khas yang dimiliki setiap individu yang membedakan satu dengan yang lain. Setiap perusahaan dapat memilih karyawan yang mempunyai kriteria yang sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan.

### **2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Karakteristik Individu**

Menurut Robbins (2009) dalam Aktarina (2019) terdapat beberapa faktor-faktor karakteristik individu adalah sebagai berikut:

#### **1. Usia Hubungan**

Kinerja dengan umur sangat erat kaitannya, alasannya adalah adanya keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia. Pada karyawan yang berumur tua juga dianggap kurang luwes dan menolak teknologi baru. Namun di lain pihak ada pada karyawan yang lebih tua, meliputi pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap mutu, karyawan yang lebih muda cenderung mempunyai fisik yang kuat, sehingga diharapkan dapat bekerja keras.

#### **2. Jenis Kelamin**

Manusia dibedakan berdasarkan jenis kelaminnya, yaitu pria dan wanita. Tidak adaperbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosialibitas atau kemampuan belajar.

#### **3. Status Perkawinan**

Seseorang yang telah menikah merasa lebih mantap dengan pekerjaannya, hal ini dikarenakan bahwa mereka melihat sebagai jaminan untuk masa depannya. Karyawan yang telah menikah memiliki tanggungan yang lebih besar dibanding karyawan yang belum menikah. Sehingga dapat dikatakan status pernikahan dapat memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan.

#### 4. Jumlah Tanggungan

Semakin banyak jumlah tanggungan seorang karyawan maka akan semakin besar tingkat ketergantungan terhadap perusahaan. Seorang yang memiliki tanggungan akan merasa bahwa pekerjaan mereka sangat berharga dan menjadi penting, karena penghasilan yang diperoleh dari pekerjaan tersebut akan digunakan untuk menghidupi anggota keluarga yang menjadi tanggungan. Mengakibatkan kemungkinan tingkat peputaran karyawan menjadi berkurang dan karyawan akan berusaha mempertahankan atau meningkatkan produktivitas kerjanya.

#### 5. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja yang lama akan membuat pegawai lebih merasa betah dalam organisasi, disebabkan karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai nyaman dengan pekerjaannya dan karena adanya kebijakan instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua. Faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan dan hasil.

### **2.1.2.3 Indikator Karakteristik Individu**

Menurut Robins (2015) dalam Pradipta & Iffan (2021) indikator karakteristik individu terdiri atas:

#### 1. Kemampuan (ability)

Adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan tugas dalam suatu pekerjaan

#### 2. Nilai (value)

Nilai seorang individu didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.

### 3. Sikap (attitude)

Sikap adalah pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan atau tidamenyenangkan terhadap objek, individu atau peristiwa.

### 4. Minat (interest)

Adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi tertentu.

Berdasarkan Indikator yang dikemukakan oleh ahli di atas maka indikator yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah indikator yang di paparkan oleh Pradipta & Iffan (2021) yaitu: Kemampuan (Ability), Nilai (Value), Sikap (Attitude), dan Minat (Inerest). Adapun dasar dari penentuan indikator yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini, karena hal hal tersebut merupakan hal yang penting dalam penilaian kinerja karyawan menggunakan karakteristik individu.

## **2.1.3 Kinerja Karyawan**

### **2.1.3.1 Definisi Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan termasuk dalam faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Hal ini karena kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, pencapaian tujuan perusahaan sepenuhnya tergantung pada faktor sumber daya manusia. Kinerja adalah suatu hasil dimana orang dan sumber-sumber yang ada di lingkungan kerja tertentu secara bersama membawa hasil akhir yang didasarkan tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan Rizaldi (2021). Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai

oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedangkan menurut Menurut Veithzal (2006:309) dalam (Putri *et. al* (2019) kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam usaha perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2016:9) kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Robbin (2016:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Edison (2016:190) dalam Semet *et. al* (2022) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

**Tabel 2. 3**

**Definisi Y Kinerja Karyawan Berdasarkan Penelitian Sebelumnya**

No	Tahun	Sumber Referensi	Konsep Hasil Belajar
1	2022	Edison dalam Semet <i>et. al</i>	Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

No	Tahun	Sumber Referensi	Konsep Hasil Belajar
2	2021	Rizaldi	Kinerja adalah suatu hasil dimana orang, sumber-sumber yang ada di lingkungan kerja tertentu secara bersama membawa hasil akhir yang didasarkan tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan
3	2018	Afandi	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.
4	2016	Mangkunegara	kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.
5	2016	Robin	kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

*Sumber: Diolah Penulis (2022)*

Berdasarkan pengertian diatas, maka penulis menggunakan definisi dari Afandi (2018) yang berbunyi “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.” dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa

dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

### **2.1.3.2 Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Sutrisno (2016:151) mengatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, faktor-faktor yang dimaksud adalah:

Faktor Individu:

- a. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b. Kemampuan (*Abilities*), yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c. Peran (*Role/ Task Perception*), yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Faktor Lingkungan:

- a. Kondisi fisik

Kondisi fisik dapat diartikan sebagai kondisi dimana lingkungan tempat bekerja tersebut atau keadaan lingkungan bekerja, dalam hal lain kondisi fisik juga bisa diartikan sebagai derajat manusia yang diukur dengan seksama melalui keadaan fisik-nya,

- b. Peralatan

Peralatan adalah barang yang digunakan dalam melengkapi suatu pekerjaan agar berjalan dengan semestinya.

- c. Waktu

Menurut kamus besar Indonesia waktu adalah seluruh rangkaian saat ketika proses, perbuatan, atau keadaan berada atau berlangsung.

d. Material

Material adalah suatu bahan yang dipakai untuk membuat suatu barang.

Dalam kata lain Material atau bahan adalah zat atau benda yang dari mana sesuatu dapat dibuat darinya, atau barang yang dibutuhkan untuk membuat sesuatu.

e. Pendidikan

Pendidikan berasal dari Bahasa latin yaitu *educatum* yang berasal dari kata E dan Duco, E berarti perkembangan dari luar dari dalam ataupun perkembangan dari sedikit menuju banyak, sedangkan Duco berarti sedang berkembang. Dalam kata lain pendidikan adalah proses perubahan sikap dan tata laku seseorang ataupun kelompok dalam upaya mendewasakan manusia melalui sebuah pengajaran maupun pelatihan.

f. Supervisi

Secara etimologi berasal dari kata "super" dan "visi" yang mengandung arti melihat dan meninjau dari atas atau menilik dan menilai dari atas yang dilakukan oleh pihak atasan terhadap aktivitas, daya cipta, dan kinerja bawahan.

g. Desain organisasi

Desain organisasi adalah proses pemilihan dan pengelolaan aspek struktural dan budaya yang dilakukan oleh manajer agar organisasi dapat

mengendalikan kegiatan yang perlu dilakukan untuk mencapai tujuan bersama.

h. Pelatihan

Pelatihan adalah suatu kegiatan melatih atau mengembangkan suatu keterampilan dan pengetahuan untuk diri sendiri atau orang lain, yang berkaitan dengan suatu keterampilan yang dianggap bermanfaat.

i. Keberuntungan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), arti kata keberuntungan adalah nasib. Arti lainnya dari keberuntungan adalah kemujuran.

### **2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

4. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

#### 5. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

#### 6. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

Berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh para ahli pada tabel 2.4 tersebut, indikator yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah indikator yang dikemukakan oleh Afandi (2018) yaitu: Kuantitas hasil kerja, Kualitas hasil kerja, Disiplin kerja, Inisiatif, Ketelitian, dan Kejujuran.

#### 2.1.4 Jurnal Penelitian Terdahulu

Peneliti memasukan beberapa penelitian terdahulu untuk melihat persamaan dan perbedaan penelitian yang dilakukan. Penelitian terdahulu diharapkan memberikan gambaran atau originalitas temuan.

**Tabel 2. 4**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/Perbedaan
1	2022	<b>Judul:</b> Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil dari penelitian ini yaitu kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja juga berpengaruh	<b>Persamaan:</b> Terdapat persamaan dalam Menggunakan Variabel Lingkungan Kerja dan

		<p><b>Sinambela &amp; Lestari</b></p> <p><b>Metode:</b> Penelitian Asosiatif</p> <p><b>Sampel:</b> 92 responden</p>	<p>signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kemampuan kerja juga memiliki peran signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga variabel bebas pada penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan.</p>	<p>Variabel Kinerja Karyawan</p> <p><b>Perbedaan:</b> Penelitian ini dengan penelitian penulis terdapat perbedaan yang terletak pada tempat penelitian dan variabel lainnya yaitu kepemimpinan dan kemampuan kerja.</p>
No	Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/Perbedaan
2	2020	<p><b>Judul:</b> Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak (Studi Pada FISIP ULM Banjarmasin)</p> <p><b>Rahman, Rahmawati, &amp; Utomo</b></p> <p><b>Metode:</b> pendekatan Kuantitatif dan kualitatif</p> <p><b>Sampel:</b> 38 responden</p>	<p>Hasil dari penelitian ini yaitu Terdapat pengaruh signifikan secara parsial Karakteristik individu terhadap kinerja pegawai kontrak FISIP ULM. Dan Terdapat pengaruh signifikan secara simultan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap kinerja pegawai kontrak FISIP ULM.</p>	<p><b>Persamaan:</b> Terdapat persamaan dalam Menggunakan Variabel Karakteristik Individu dan Variabel Kinerja Karyawan</p> <p><b>Perbedaan:</b> Penelitian ini dengan penelitian penulis terdapat perbedaan yang terletak pada tempat penelitian dan variabel lainnya yaitu karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi.</p>
No	Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/Perbedaan
3	2020	<p><b>Judul:</b> Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p><b>Ratnasari et. al.,</b></p>	<p>Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pembahasan yang berkaitan dengan pengaruh karakteristik individu, lingkungan kerja, Bahwa Karakteristik</p>	<p><b>Persamaan:</b> Terdapat persamaan dalam Menggunakan Variabel Lingkungan Kerja, Variabel Karakteristik Individu, dan</p>

		<p><b>Metode:</b> penelitian kuantitatif</p> <p><b>Sampel:</b> 132 responden</p>	<p>Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Serta Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p>	<p>Variabel Kinerja Karyawan.</p> <p><b>Perbedaan:</b> Penelitian ini dengan penelitian penulis terdapat perbedaan yang terletak pada tempat penelitian dan variabel lainnya, yaitu iklim organisasi, motivasi, dan kompensasi.</p>
No	Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/Perbedaan
4	2019	<p><b>Judul:</b> Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai</p> <p><b>Siahaan &amp; Bahri</b></p> <p><b>Metode:</b> penelitian eksploratif</p> <p><b>Sampel:</b> 30 responden</p>	<p>Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Secara parsial variabel penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. Secara parsial variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.</p>	<p><b>Persamaan:</b> Terdapat persamaan dalam Menggunakan Variabel Lingkungan Kerja dan Variabel Kinerja Karyawan (Y).</p> <p><b>Perbedaan:</b> Penelitian ini dengan penelitian penulis terdapat perbedaan yang terletak pada tempat penelitian dan variabel lainnya.</p>
No	Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/Perbedaan
5	2019	<p><b>Judul:</b> Analisis Lingkungan Kerja Pada Pegawai Di Kantor Unit Pelaksana Teknis (Upt) Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kecamatan Tanjung Sakti Pasemah Ulu Mana Ulu (Pumu) Kabupaten Lahat</p> <p><b>Ipiyanto</b></p>	<p>Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Faktor-faktor Yang mempengaruhi kualitas lingkungan kerja yang diperoleh dari dua aspek yaitu lingkungan 1) lingkungan kerja fisik 2) lingkungan kerja non fisik dapat dilihat dari 18 pernyataan yang bersumber dari kuesioner penelitian</p>	<p><b>Persamaan:</b> Terdapat persamaan dalam pengambilan Variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Variabel Kinerja Karyawan (Y).</p> <p><b>Perbedaan:</b> Penelitian ini dengan penelitian penulis terdapat</p>

		<p><b>Metode:</b> Deskriptif kualitatif</p> <p><b>Sampel:</b> 30 Responden</p>	diperoleh bahwa pernyataan baik sebanyak 9, pernyataan cukup baik sebanyak 3, pernyataan kurang baik sebanyak 3, dan pernyataan tidak baik sebanyak 3. Persentase jawaban 30 responden lebih dominan sangat setuju dan setuju	perbedaan yang terletak pada tempat penelitian.
No	Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/Perbedaan
6	2019	<p><b>Judul:</b> Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cassia Coop Sungai Penuh</p> <p><b>Ahmad</b></p> <p><b>Metode:</b> Deskriptif kuantitatif dan metode deskriptif kualitatif</p> <p><b>Sampel:</b> 47 responden</p>	Hasil dari penelitian menunjukan bahwa Secara parsial, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan, Secara parsial karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan, dan Secara simultan, lingkungan kerja dan Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	<p><b>Persamaan:</b> Terdapat persamaan dalam pengambilan variabel</p> <p><b>Perbedaan:</b> Berbeda tempat penelitian</p>
No	Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/Perbedaan
7	2019	<p><b>Judul:</b> Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Kompensasi Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan</p> <p><i>The Influence of Job Satisfaction, Work Environment, Individual Characteristics and Compensation toward Job Stress and Employee Performance.</i></p>	Hasil dari Penelitian Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan manufaktur mineral dan logam perusahaan di Kalimantan Timur dan Karakteristik individu memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan manufaktur mineral dan logam	<p><b>Persamaan:</b> Terdapat persamaan dalam pengambilan variabel yaitu Karakteristik Individu, Lingkungan kerja dan Variabel Kinerja Karyawan.</p> <p><b>Perbedaan:</b> Penelitian ini dengan penelitian penulis terdapat</p>

		<p><b>Riyadi</b></p> <p><b>Metode:</b> Deskriptif kuantitatif</p> <p><b>Sampel:</b> 120 responden</p>	perusahaan di Kalimantan Timur.	perbedaan yang terletak pada tempat penelitian dan variabel kepuasan kerja, kompensasi dan stress kerja
No	Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/Perbedaan
8	2016	<p><b>Judul:</b> Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Jatim Cabang Lamongan (Suatu Studi Pada Bank Jatim Cabang Lamongan)</p> <p><b>Handayani</b></p> <p><b>Metode:</b> Deskriptif kuantitatif</p> <p><b>Sampel:</b> 135 responden</p>	Hasil dari Penelitian menunjukkan bahwa Karakteristik individu secara serentak berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Lamongan.	<p><b>Persamaan:</b> Terdapat persamaan dalam pengambilan variabel yaitu Karakteristik Individu dan Variabel Kinerja Karyawan.</p> <p><b>Perbedaan:</b> Penelitian ini dengan penelitian penulis terdapat perbedaan yang terletak pada tempat penelitian dan variabel.</p>
No	Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/Perbedaan
9	2017	<p><b>Judul:</b> Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sumber Alfaria Trijaya Di Makassar</p> <p><b>Gaffar, Abduh, &amp; Yantahin</b></p> <p><b>Metode:</b> Analisis deskriptif dan Analisis regresi linear berganda</p> <p><b>Sampel:</b> 228 responden</p>	Disimpulkan bahwa kemampuan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya di Makassar, disimpulkan bahwa kepribadian mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya di Makassar.	<p><b>Persamaan:</b> Menggunakan variabel <math>x</math> karakteristik individu dan variabel <math>y</math> kinerja karyawan</p> <p><b>Perbedaan:</b> Tempat penelitian</p>
No	Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/Perbedaan
10	2017	<p><b>Judul:</b></p>	Hasil dari penelitian menunjukan bahwa,	<p><b>Persamaan:</b></p>

		Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Cladtek Bi Metal Manufacturing  <b>Hidayat &amp; Cavorina</b>  <b>Metode:</b> Regresi Berganda  <b>Sampel:</b> 27 responden	Hasil dari regresi berganda menunjukkan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, Hasil dari regresi berganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, Hasil dari regresi berganda menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas yaitu karakteristik individu dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.	Terdapat persamaan dalam pengambilan variabel  <b>Perbedaan:</b> Berbeda tempat penelitian
--	--	---	---	--

Sumber: Diolah penulis, 2022

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran yang baik adalah kerangka pemikiran yang mencakup atau menjelaskan secara teoritis hubungan hubungan antara setiap variabel yang akan diteliti. Yang mana hal ini merupakan kerangka pemikiran yaitu sebuah penjelasan sementara mengenai segala petunjuk-petunjuk yang menjadi objek dari permasalahan, kemudian dapat disimpulkan bahwa kerangka berfikir adalah penjelasan sementara sebagai konseptual mengenai keterkaitan hubungan pada setiap objek permasalahan berdasar pada teori yang telah di kaji oeh penulis.

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan hasil pada telaah teoritis seperti yang telah diuraikan sebelumnya. Kerangka pemikiran, akan lebih memudahkan pemahaman dalam mencermati arah atau jalur pembahasan dalam penelitian ini, yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran secara lebih rinci dan jelas mengenai keterkaitan antar variabel penelitian yang digunakan. Kerangka pemikiran ini pun disusun berdasarkan hasil pada telaah teoritis dan hasil pemikiran yang telah dilakukan oleh para peneliti lainnya.

Berdasar pada rumusan masalah dan kajian pustaka yang telah diuraikan penulis mengenai variabel kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu. Lingkungan kerja di Unit Pelaksanaan Teknis Pengadaan ITB sendiri masih perlu perubahan dimana keadaan lapangan yaitu tempat kerja pegawai atau dalam kata lain meja kerja pegawai penulis melihat kurangnya perhatian dimana ukuran kurang luas dimana menyulitkan jika menyimpan file besar atau berkas yang akan di kerjakan serta tidak ada sekat sehingga memudahkan antar pegawai untuk mengobrol. Lingkungan kerja adalah tempat dimana bisa disebut produk perusahaan dihasilkan. Dimana Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan efektivitas kerja karyawan yang bentuknya dapat berupa lingkungan materil seperti tempat dan sarana produktivitas, serta lingkungan psikologis.

Kemudian Karakteristik individu, karakteristik individu merupakan sifat dari seseorang yang dapat diubah dengan lingkungan atau pendidikan. Dengan kata

lain karakteristik individu adalah ciri khas yang dimiliki setiap individu yang membedakan satu dengan yang lain. Setiap perusahaan dapat memilih karyawan yang mempunyai kriteria yang sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan. Di dalam UPT Pengadaan Sendiri dirasa perlunya di gali lebih dalam mengenai karakteristik individu guna perusahaan dapat memilih dan memilah karyawan sesuai dengan bidang dan kriteria yang dibutuhkan perusahaan, di dalam UPT Pengadaan sendiri Karakteristik Individu tentunya berbeda beda.

### **2.2.1 Teori Keterkaitan**

Melihat hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh beberapa peneliti, bahwa terdapat banyak persamaan dan perbedaan mengenai adanya pengaruh baik signifikan maupun tidak antara variabel Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, dan Kinerja Karyawan.

#### **2.2.1.1 Keterkaitan Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sinambela & Lestari (2022) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Menunjukkan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga variabel bebas pada penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Siahaan & Bahri (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” menyatakan bahwa Secara parsial variabel penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit

Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. Secara parsial variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara, dan berdasar pada penelitian yang dilakukan oleh Ipiyanto (2019) dengan judul penelitian “Analisis Lingkungan Kerja Pada Pegawai Di Kantor Unit Pelaksana Teknis (Upt) Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kecamatan Tanjung Sakti Pasemah Ulu Mana Ulu (Pumu) Kabupaten Lahat” juga sama hasilnya dengan penelitian yang di lakukan kedua ahli diatas.

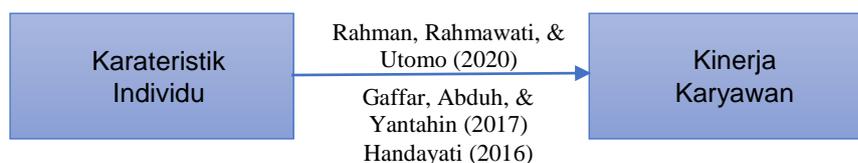


**Gambar 2. 1**  
**Keterkaitan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

### **2.2.1.2 Keterkaitan Karakteristik Individu (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Handayati (2016) yang berjudul Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Jatim Cabang Lamongan (Suatu Studi Pada Bank Jatim Cabang Lamongan). Menunjukkan Karakteristik individu secara serentak berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Lamongan. Kemudian menurut penelitian yang dilakukan oleh Rahman, Rahmawati, & Utomo (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak (Studi Pada FISIP ULM Banjarmasin)” menunjukkan bahwa hasil dari penelitian yaitu Terdapat

pengaruh signifikan secara parsial Karakteristik individu terhadap kinerja pegawai kontrak FISIP ULM. Dan Terdapat pengaruh signifikan secara simultan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap kinerja pegawai kontrak FISIP ULM. Kemudian menurut penelitian oleh Gaffar, Abduh, & Yantahin (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sumber Alfaria Trijaya Di Makassar, bahwa Disimpulkan bahwa kemampuan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya di Makassar, disimpulkan bahwa kepribadian mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya di Makassar.



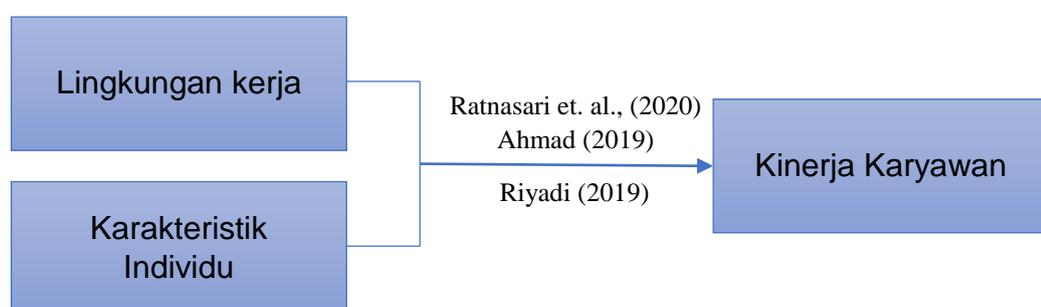
**Gambar 2. 2**  
**Keterkaitan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan**

#### **2.2.1.4 Keterkaitan Lingkungan Kerja (X1) dan Karakteristik Individu (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

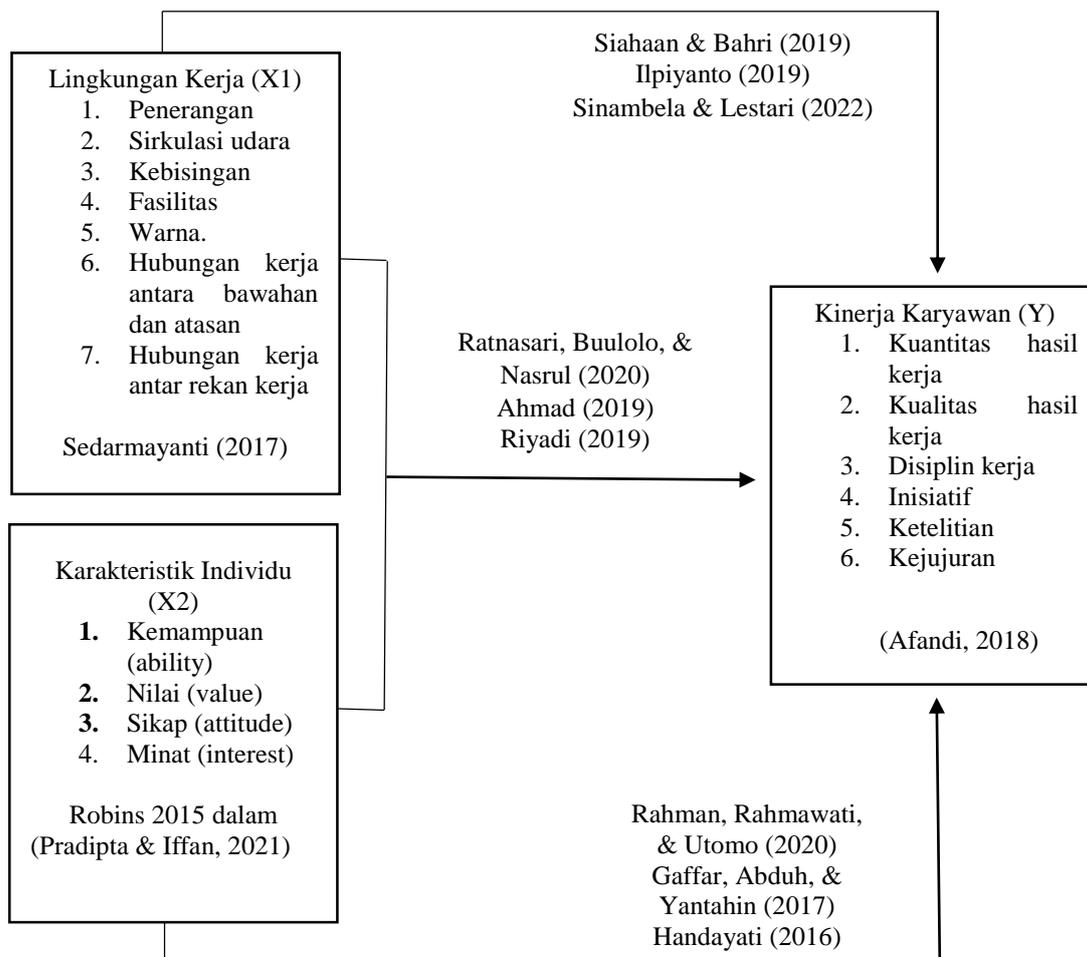
Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari *et. al.*, (2020) yang berjudul Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hal ini disebabkan karena karakteristik individu yang baik antar karyawan maupun dengan atasan saling memahami sehingga akan tercipta kinerja yang baik, lingkungan kerja yang nyaman akan mendorong aktivitas karyawan untuk terus bekerja dengan baik.

Kemudian berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cassia Coop Sungai Penuh” menunjukkan hasil bahwa Secara parsial, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan, Secara parsial karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan, dan Secara simultan, lingkungan kerja dan Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Riyadi (2019) dengan Hasil dari Penelitian Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan manufaktur mineral dan logam perusahaan di Kalimantan Timur dan Karakteristik individu memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan manufaktur mineral dan logam perusahaan di Kalimantan Timur.



**Gambar 2. 3**  
**Keterkaitan Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan**



**Gambar 2. 4**  
**Paradigma Penelitian**

### 2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah prediksi sementara atau asumsi sebelum melakukan pengujian dalam penelitian kuantitatif. Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigma penelitian maka penulis akan menarik hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1: Diduga Lingkungan Kerja (X1) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Pengadaan ITB.
- H2: Diduga Karakteristik Individu (X2) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan (Y) pada Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) ITB.

H3: Diduga Lingkungan Kerja (X1), Karakteristik Individu (X2) dan Budaya Organisasi (X3) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Pengadaan ITB.