

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Karakteristik Individu

2.1.1.1 Pengertian Karakteristik Individu

Robbins (2012:29) dalam Syafrina Dina (2019), mengungkapkan karakteristik individu adalah cara memandang ke objek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya.

Sedangkan menurut Nimran (2009:11-16) dalam Agustya Hariski Nisakurohma (2018) bahwa karakteristik individu adalah ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap.

Menurut James (2012:87) menyatakan bahwa karakteristik individu sebagai berikut:

“Karakteristik Individu adalah minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa seseorang di dalam situasi kerja.”

Siagian (2008:114) dalam Agustya Hariski Nisakurohma (2018) mengungkapkan bahwa karakteristik individu adalah sebagai berikut:

“Karakteristik individu adalah karakter-karakter yang dimiliki oleh setiap orang yang berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya. Sumber daya yang terpenting dalam organisasi sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya.”

Menurut Gibson et al dalam Abadylla (2011:5) mengatakan bahwa karakteristik individu adalah:

“Karakteristik individu terdiri dari kemampuan, keterampilan, pengalaman, latar belakang individu dan demografi individu yang bersangkutan”.

Menurut Arief Subyantoro (2014: 11-19) mengatakan bahwa karakteristik individu adalah:

“Setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama.”

Dari penjelasan diatas, dapat disintesisakan bahwa karakteristik individu adalah karakter-karakter setiap orang yang berbeda antara orang satu dengan yang lainnya, yang terdiri dari kemampuan, keterampilan, pengalaman, latar belakang individu, dan demografi individu yang bersangkutan. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lainnya berbeda pula meskipun bekerja di tempat yang sama.

2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Karakteristik Individu

Ada beberapa faktor dari karakteristik individu, antara lain:

1. Usia

Kamus Umum Bahasa Indonesia (1984) menyatakan bahwa usia adalah lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan atau diadakan). Dyne dan Graham (2005) menyatakan bahwa Pegawai yang berusia lebih tua cenderung lebih mempunyai rasa keterikatan atau komitmen pada organisasi dibandingkan dengan yang berusia muda sehingga meningkatkan loyalitas mereka pada organisasi. Hal ini bukan saja disebabkan karena lebih lama

tinggal di organisasi, tetapi dengan usia tuanya tersebut, makin sedikit kesempatan pegawai untuk menemukan organisasi.

Robbins (2003) menyatakan bahwa, Semakin tua usia pegawai, semakin tinggi komitmennya terhadap organisasi, hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia. Keterbatasan tersebut di pihak lain dapat meningkatkan persepsi yang lebih positif mengenai atasan sehingga dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi.

Nitisemito (2000) menyatakan bahwa, Pegawai yang lebih muda cenderung mempunyai fisik yang kuat, sehingga diharapkan dapat bekerja keras dan pada umumnya mereka belum berkeluarga atau bila sudah berkeluarga anaknya relative masih sedikit. Tetapi pegawai yang lebih muda umumnya kurang berdisiplin, kurang bertanggungjawab dan sering berpindah-pindah pekerjaan dibandingkan pegawai yang lebih tua.

2. Jenis Kelamin

Sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa, manusia dibedakan menurut jenis kelaminnya yaitu pria dan wanita. Robbins (2003) menyatakan bahwa tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar.

Dyne dan Graham (2005) menyatakan bahwa pada umumnya wanita menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai karirnya, sehingga komitmennya lebih tinggi. Hal ini disebabkan pegawai wanita merasa

bahwa tanggung jawab rumah tangganya ada di tangan suami mereka, sehingga gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi bukanlah sesuatu yang sangat penting bagi dirinya.

3. Status Perkawinan

Lembaga Demografi FE UI (2000) menyatakan bahwa, .Status perkawinan adalah ikatan lahir batin antara pria dan seorang wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga yang bahagia dan kekal berdasarkan ketuhanan yang maha esa.

Berkaitan dengan karakteristik individu, bahwa individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya, Miftah Thoha (2007:34). Ini semua adalah karakteristik yang dimiliki individu dan karakteristik ini akan memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi.

4. Masa Kerja

Menurut Balai Pustaka Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (1991) menyatakan bahwa, masa kerja (lama bekerja) merupakan pengalaman individu yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan. Menurut kamus besar bahasa Indonesia (1984), pengalaman kerja didefinisikan sebagai suatu kegiatan atau proses yang pernah dialami oleh seseorang ketika mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Siagian (2008) menyatakan bahwa, masa kerja menunjukkan berapa lama seseorang bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan.

Kreitner dan Kinicki (2004) menyatakan bahwa masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua.

2.1.1.3 Indikator Karakteristik Individu

Arief Subyantoro (2014) menyebutkan indikator karakteristik individu meliputi: Kemampuan, Nilai, Sikap, Minat.

1. Kemampuan, adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dengan kata lain bahwa kemampuan merupakan fungsi dari pengetahuan dan keterampilan, sehingga formulanya adalah $A : f (K.S)$.
2. Nilai, nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang – orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.
3. Sikap, adalah pernyataan evaluatif-baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan-mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi.
4. Minat, adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide – ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola–pola minat seseorang merupakan

salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya.

Minat orang terhadap jenis pekerjaan pun berbeda-beda.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Menurut Sunyoto (2012) dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat pegawai bekerja.

Danang Sunyoto (2012:43) mengemukakan bahwa lingkungan kerja sebagai berikut:

“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.”

Menurut Basuki dan Susilowati (2005:40) mengatakan lingkungan kerja adalah:

“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Sedangkan Nitisemito (1996:109) dalam Gabrella Bunga Rahmawardani Bambang Swasto Sunuharyo (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja sebagai berikut:

“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.”

Dari penjelasan di atas, dapat disintesis bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

2.1.2.2 Ruang Lingkup Lingkungan Kerja

Menurut Susiso (2012) ruang lingkup lingkungan Kerja antara lain:

1. Lingkungan sesama tenaga kerja, yaitu suasana yang tercipta karena interaksi dengan sesama pekerja.
2. Lingkungan kerja dengan atasan, yakni suasana kerja yang tercipta karena interaksi antara pekerja dengan atasan.

3. Lingkungan mesin dan peralatan, lingkungan yang dihadapi oleh karyawan, yang memungkinkan karyawan tidak berkonsentrasi pada pekerjaan.

2.1.2.3 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2013:19) menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik, lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, diantaranya:
 - a) Pencahayaan/Penerangan.
 - b) Sirkulasi Udara di tempat Kerja
 - c) Kebersihan
2. Lingkungan Kerja Non Fisik, lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun bawahan, diantaranya:
 - a) Kenyamanan
 - b) Hubungan Baik dengan Atasan
 - c) Hubungan Antara Karyawan

2.1.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2006) untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang perlu diperhatikan yaitu:

1. Bangunan tempat kerja.
2. Ruang kerja yang lega.
3. Ventilasi pertukaran udara.
4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan.
5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah.

2.1.2.5 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh sunyoto (2012,45) yaitu sebagai berikut:

1. Suasana Kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2. Hubungan Dengan Rekan Kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan

yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Tersedianya Fasilitas Kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja seperti yang dikemukakan oleh Rivai (2011) dalam Siti Qibtiatul Hasana (2018) adalah:

“Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku.”

Hodges (2010) mengatakan bahwa disiplin dapat diartikan sebagai berikut:

“Sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan – aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi.”

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:129) disiplin kerja dapat diartikan sebagai berikut:

“Disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.”

Menurut Sutrisno, Edi (2011) dalam Lita Wulantika (2018) mendefinisikan disiplin kerja sebagai berikut:

Disiplin adalah sikap kemauan dan kemauan seseorang untuk patuh dan patuh pada norma peraturan yang berlaku disekitarnya, dan disiplin pegawai yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot adalah penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Bejo Siswanto (2010:291) mendefinisikan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

“Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.”

Dari penjelasan di atas, dapat disintesaikan disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi dan merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku menjadi lebih menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan.

2.1.3.2 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut pendapat dari Sastrohadiwiryo (2002) ada beberapa tujuan dari disiplin kerja, yaitu:

1. Agar para karyawan menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
2. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
3. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.

4. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka Panjang.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Wahyudi (2002: 201-207) banyak faktor yang dapat mempengaruhi tegak atau tidaknya suatu disiplin organisasi atau perusahaan, faktor-faktor tersebut adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan di luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, minta izin keluar.

2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah diterapkan. Peran keteladanan pemimpin sangat besar dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu

organisasi atau perusahaan menjadi perebutan bagi karyawan. Oleh sebab itu, bila seorang pimpinan menginginkan tegaknya disiplin pada perusahaan, maka ia harus lebih dulu memperaktekannya dan mempoporinya agar dapat diikuti oleh karyawan.

3. Ada tidaknya aturan pasti untuk dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Karyawan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Oleh karena itu perusahaan akan dapat ditegakkan dalam perusahaan, bila ada peraturan tertulis yang telah disepakati.

4. Keberanian pemimpin mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan dengan adanya pengawasan maka karyawan akan terbiasa

disiplin kerja, Disiplin masih perlu untuk dipaksakan, agar karyawan tidak berbuat semaunya di dalam perusahaan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan
Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada karyawannya akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat dalam arti jarak fisik tetapi juga mempunyai jarak dalam arti jarak batin. Pimpinan demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh karyawannya. Sehingga akan berpengaruh terhadap besar prestasi , semangat kerja, dan moral.

2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Bejo Siswanto (2010:291) sebagai berikut:

1. Frekuensi Kehadiran
Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
2. Tingkat Kewaspadaan
Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

3. Ketaatan Pada Standar Kerja

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5. Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan agar tercipta suasana harmonis & saling menghargai antar sesama pegawai.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Notoatmodjo (2003:23) mendefinisikan bahwa kinerja pegawai adalah:

“Kinerja pegawai adalah ukuran dalam suatu organisasi sampai sejauh mana kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya serta sampai seberapa besar penghargaan yang diberikan perusahaan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia.

Menurut W. Smith Augt dikutip oleh Sedarmayanti (2001: 50) dalam lita wulantika dan risma purnama (2015) mengungkapkan kinerja adalah:

“Kinerja adalah keluaran atau hasil dari suatu proses manusia atau sebaliknya kinerja adalah hasil atau keluaran dari suatu proses.”

Mathis dan Jackson (2012:378) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

“Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.”

Menurut Simamora (2004:338) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

“Kinerja adalah hasil kerja karyawan terhadap kontribusinya kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Berdasarkan beberapa teori tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan kontribusi karyawan pada perusahaan selama periode tertentu.”

Dari penjelasan di atas, dapat disintesis kinerja karyawan adalah pelaksanaan kerja yang menjadi tugas yang harus dicapai sesuai dengan target dan tanggung-jawab seseorang maupun kelompok untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi yang ditetapkan.

2.1.4.2 Tipe Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2006) ada beberapa tipe kinerja karyawan yang secara umum menggambarkan pekerja pada suatu instansi antara lain sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapinya.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

1.1.4.3 Kriteria dalam Pengukuran Kinerja

Menurut Dharma (2003:355) kriteria utama dalam pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Pengukuran kualitas, yang melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.
2. Pengukuran kuantitas, yang melibatkan perhitungan keluaran yang mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Hal ini berkaitan dengan mutu pekerjaan yang dihasilkan.
3. Pengukuran ketepatan waktu, merupakan jenis pengukuran khusus dan pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan penyelesaian waktu pekerjaan yang dilakukan.

2.1.4.4 Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Kinerja seseorang karyawan dapat dipengaruhi dari beberapa faktor, baik faktor eksternal maupun internal dari karyawan tersebut. Simamora dalam Mangkunegara (2012:14) mengatakan bahwa kinerja karyawan pada umumnya dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

1. Faktor individual yang terdiri dari:
 - a) Kemampuan dan Keahlian
 - b) Latar Belakang
 - c) Demografi
2. Faktor psikologis yang terdiri dari:
 - a) Persepsi

- b) Sikap
 - c) kepribadian
 - d) Pembelajaran
 - e) Motivasi
3. Faktor organisasi yang terdiri dari:
- a) Sumber Daya
 - b) Kepemimpinan
 - c) Penghargaan
 - d) Struktur
 - e) Job Design

2.1.4.5 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator-indikator Kinerja Karyawan Menurut Mathis dan Jackson (2012:378) yaitu:

1. Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
2. Kualitas, dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
3. Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

4. Efektifitas, pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Nama Penelitian dan Tahun Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Harun Islami Abadylla (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja Karakteristik Individu dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perguruan Tinggi Swasta IKIP PRGI Jember) Metode: Metode penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan Teknik regresi linear berganda Sampel: 56 orang	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh parsial antara lingkungan kerja, karakteristik individu dan motivasi terhadap kinerja karyawan	Menggunakan variabel Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan	Penelitian terdahulu menggunakan unit analisis yang berbeda
2.	Herianus Peoni (2014)	Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Taspen (Persero) Cabang Manado) Metode: Metode penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan Teknik regresi linear berganda Sampel: 32 orang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh simultan antara variabel Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan	Menggunakan variabel Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan	Penelitian terdahulu menggunakan unit analisis yang berbeda

3.	Quinnati Solechah Djamhur Hamid, Hamidah Nayati Utami (2013)	<p>Gaya Kepemimpinan Transformasional, Karakteristik Individu, Motivasi Karyawan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Perusahaan Umum Jasa Tirta I Malang</p> <p>Metode: Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dokumentasi</p> <p>Sampel: 83 orang</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh parsial Karakteristik Individu terhadap Kinerja karyawan</p>	<p>Menggunakan variable karakteristik individu dan kinerja karyawan</p>	<p>Penelitian terdahulu menggunakan unit analisis yang berbeda</p>
4.	Liana Dewi Taufiq (2017)	<p>Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah</p> <p>Metode: Metode penelitian yang digunakan adalah teknik sensus</p> <p>Sampel: 78 orang</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara variabel Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Menggunakan variable Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja dan kinerja karyawan</p>	<p>Penelitian terdahulu menggunakan objek yang berbeda</p>
5.	David Harly Weol (2015)	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh parsial Lingkungan Kerja, Pelatihan</p>	<p>Menggunakan variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan</p>	<p>Penelitian terdahulu menggunakan objek yang berbeda</p>

		Nasional Provinsi Sulawesi Utara Metode: Metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan cara wawancara dan menyebarkan kuesioner Sampel: 65 orang	n dan Penempatan terhadap kinerja karyawan		
6.	Agustya Hariski Nisakurohma Bambang Swasto Sunuharyo (2018)	Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Tigaraksa Satria Tbk Cabang Malang) Metode: Metode penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan Teknik regresi linear berganda Sampel: 50 orang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan,	Menggunakan variabel karakteristik individu, dan lingkungan kerja dan kinerja karyawan	Perbedaan dalam penelitian ini adalah unit analisis yang berbeda.
7.	Rahmat Hidayat1, Anna Cavorina2 (2017)	Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT cladtek Bi Metal Manufacturing Metode: Metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan cara	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh parsial Karakteristik individu, lingkungan terhadap kinerja karyawan.	Menggunakan variabel karakteristik individu, dan lingkungan kerja dan kinerja karyawan	Penelitian terdahulu menggunakan unit analisis yang berbeda

		menyebarkan kuesioner Sampel: 82 orang			
8.	Gabrella Bunga Rahmawardani (2019)	Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Gajah Tunggal, Tbk) Metode: Metode penelitian yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuesioner dan dokumentasi Sampel: 55 orang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara variabel karakteristik individu, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Menggunakan variabel karakteristik individu, dan lingkungan kerja dan kinerja karyawan	Penelitian terdahulu menggunakan unit analisis yang berbeda
9.	Siti Qibtiatul Hasanah (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pt. Mitra Tani Dua Tujuh Jember Metode: Metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan cara menyebarkan kuesioner Sampel: 94 orang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh parsial antara variabel karakteristik individu, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Menggunakan variabel karakteristik individu, lingkungan kerja dan disiplin kerja dan kinerja karyawan	Penelitian terdahulu menggunakan unit analisis yang berbeda

10.	Noor Efrizansyah (2013)	<p>Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Pendidikan Kecamatan Karang Intan Kabupaten Banjar</p> <p>Metode: Metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan cara menyebarkan kuesioner</p> <p>Sample: 30 orang</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara variabel karakteristik individu, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Menggunakan variabel karakteristik individu, lingkungan kerja dan disiplin kerja dan kinerja karyawan</p>	<p>Penelitian terdahulu menggunakan unit analisis yang berbeda</p>
11.	Nur Hanifah Fauziah (2019)	<p>Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Twisting Pada PT. Dewa Sutratex II Cimahi</p> <p>Metode: Metode penelitian yang digunakan adalah dengan cara menyebarkan kuesioner</p> <p>Sample: 276 orang</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh parsial antara variabel karakteristik individu terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Menggunakan variabel karakteristik individu dan kinerja karyawan</p>	<p>Penelitian terdahulu menggunakan unit analisis yang berbeda</p>

12.	Syafriana Dina, Dessy Srikandi (2019)	<p>Pengaruh Karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karawan di kantor kesehatan masyarakat Indragiri hilir</p> <p>Metode: Metode penelitian yang digunakan adalah dengan cara metode sensus, menguji semua pegawai</p> <p>Sample: 96 orang</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel karakteristik individu terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Menggunakan variabel karakteristik individu, lingkungan kerja dan kinerja karyawan</p>	<p>Penelitian terdahulu menggunakan unit analisis yang berbeda</p>
13.	Ihya Muhammad Adam Ridwan Nurdin (2019)	<p>The Influence of Individual Characteristics, Organizational Characteristics and Work Environment on Employee Performance and Its Impact on the Performance of Bkkbn Representative Organization of Aceh Province</p> <p>Metode: Analisis SEM (Structural Equation Modeling)</p> <p>Sample: Proposional Random sampling 123 orang</p>	<p>Karakteristik individu, karakter organisasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karawan</p>	<p>Penulis hanya meneliti variabel karakteristik individu, lingkungan kerja dan kinerja karyawan</p>	<p>Penelitian terdahulu menggunakan unit analisis yang berbeda dan tidak meneliti karakter organisasi</p>

14.	Valensia Angelina Wisti Dapu (2015)	The Influence of work Discipline, Leadership, and Motivation on Employee Performance at PT. Trakindo Utama Manado Metode: Menggunakan metode regresi analisis berganda Sample: 60 orang	Hasil analisis menunjukkan secara bersama Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan mempengaruhi Kinerja Karyawan.	Menggunakan variabel yang sama yaitu disiplin kerja dan kinerja karyawan	Penelitian terdahulu menggunakan unit analisis yang berbeda
15.	SL. Triyaningsih (2014)	Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta Metode: Menggunakan metode regresi analisis berganda Sample: 130 Orang	Hasil analisis menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.	Menggunakan variabel yang sama yaitu disiplin kerja dan kinerja karyawan	Penelitian terdahulu menggunakan unit analisis yang berbeda

2.2 Kerangka Pemikiran

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh karakteristik 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.

Kegiatan paling penting untuk melihat pengembangan karir 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. Dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung seperti kebersihan di perusahaan membuat suasana kerja yang menyenangkan, hubungan dengan rekan kerja yang harmonis, tersedianya fasilitas kerja yang memadai.

2.2.1 Hubungan Antara Variabel Penelitian

2.2.1.1 Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Keberadaan manusia merupakan sumber daya yang paling istimewa, keistimewaan pada manusia adalah satu-satunya sumber daya di dalam perusahaan yang memiliki pikiran, perasaan, dan kepribadian yang berbeda-beda. Kepribadian karyawan yang berbeda menjadikan karyawan memiliki ciri khas tersendiri sehingga membentuk suatu karakteristik individu karyawan (Husein 2012).

Karakteristik yang dibawa dalam lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Hal ini didasarkan oleh adanya pemikiran bahwa perbedaan dalam hal kemampuan dan sikap dalam melaksanakan pekerjaan akan berpengaruh terhadap kinerja individu (Gibson et. al, 2007:65). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Harun Islami Abadylla (2015), hasil penelitian bahwa Karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2.1.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang ada disekitar kita dan akan memberikan nuansa tersendiri yang dapat mempengaruhi perasaan dan pemikiran. Lingkungan kerja merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan keberhasilan perusahaan. Setiap karyawan ingin memiliki lingkungan yang nyaman agar pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik. Jika lingkungan kerja tidak nyaman maka pekerjaan akan terganggu dan membuat pekerjaan yang dikerjakan tidak mencapai target.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya kinerja yang optimal. Perusahaan harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan perusahaan (Rivai 2004:307). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh David Harly Weol (2015), bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2.1.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan salah satu hal penting yang harus dimiliki setiap karyawan, karena kedisiplinan karyawan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja pegawai. Pegawai yang mempunyai disiplin akan menaati peraturan yang ada pada lingkungan kerjanya dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada paksaan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, (2002:193).

Disiplin kerja adalah salah satu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang tinggi akan dapat membantu meningkatkan kinerja. Berdasarkan penelitian dari Siti Qibtiatul Hasanah (2018) bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, hal ini menunjukkan apabila tingkat kedisiplinan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

2.2.1.4 Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Faktor-faktor kinerja karyawan terdiri dari faktor internal dan eksternal, Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang atau karakteristik seseorang. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor yang bisa mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, tindakan-tindakan sesama rekan kerja, bawahan, pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi (Mangkunegara,2005:15).

Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, maka karakteristik individu harus dikembangkan, dimana dengan karakteristik individu,karyawan dapat menentukan karir individunya. Kegiatan paling penting untuk melihat pengembangan kinerja individu dapat dilihat dari baik buruknya kinerja yang dicapai (Werther, 1996).

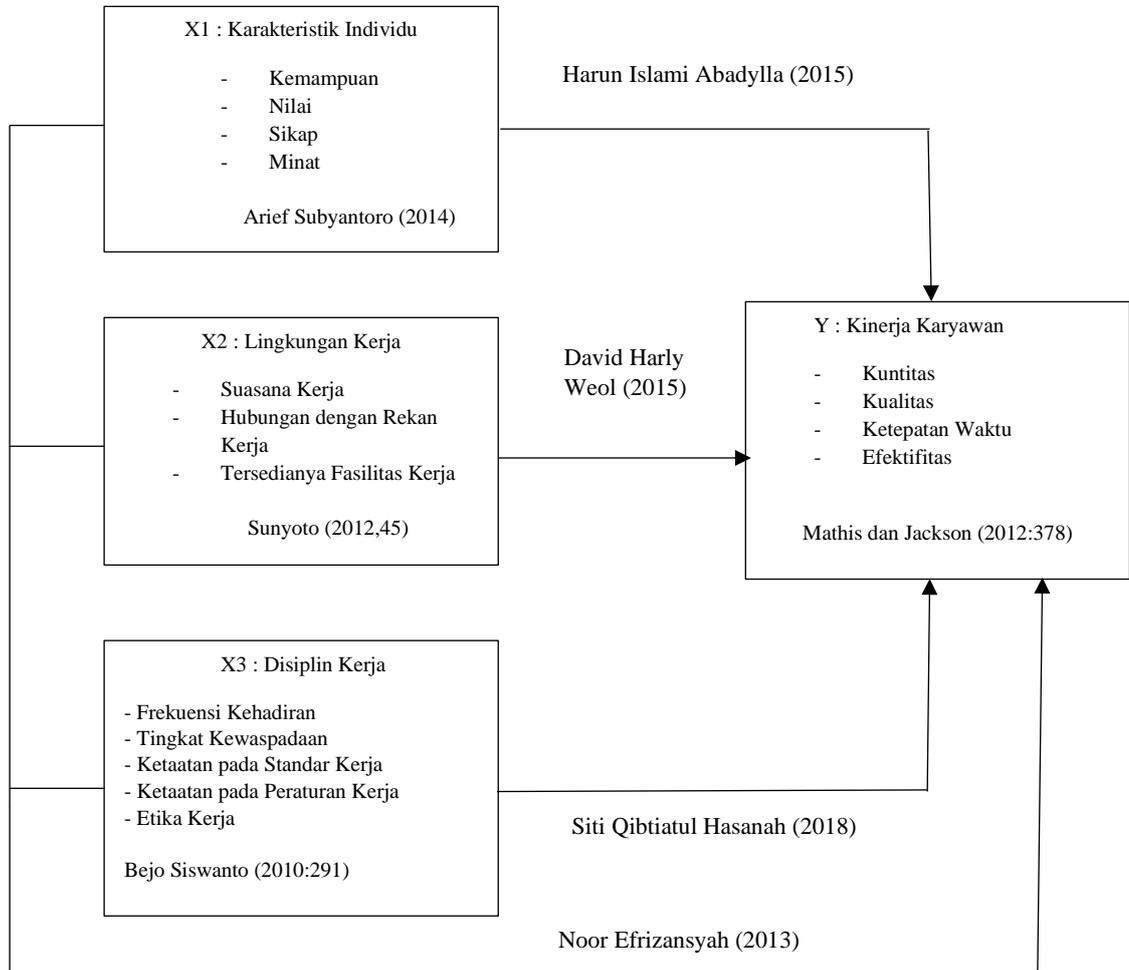
Menurut Sunyoto (2013) dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk

bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat pegawai bekerja. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja seseorang yang memiliki perilaku yang berbeda dalam lingkungan yang berbeda pula. Lingkungan kerja sangat berpengaruh cukup besar dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas tugasnya.

Aspek lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kedisiplinan. Kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja pegawai. Pegawai yang mempunyai disiplin akan menaati peraturan yang ada pada lingkungan kerjanya dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada paksaan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2002:193) Berdasarkan penelitian dari Noor Efrizansyah (2013), bahwa Karakteristik individu, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2.2.1.5 Paradigma Penelitian

Dari uraian diatas penulis akan menggambarkan bagan paradigma penelitian dalam penelitian ini untuk mempermudah pemahaman terhadap permasalahan pokok yang akan dianalisis sebagai berikut:



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Menurut Umi Narimawati (2008,63) “Hipotesis merupakan suatu kesimpulan yang masih kurang atau kesimpulan yang masih belum sempurna”.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka penulis mengambil hipotesis sementara dalam memecahkan masalah tersebut, bahwa:

H₁ = Karakteristik individu secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sukabumi.

H₂ = Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sukabumi.

H₃ = Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sukabumi.

H₄ = Karakteristik individu, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sukabumi.

