BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Karakteristik Individu

2.1.1.1 Pengertian Karakteristik Individu

Karakteristik individu menurut Ratih Hurriyati (2005:79) merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman karakteristik individu merupakan factor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu. Menurut Stoner dalam Nurhastuti (2011) Karakteristik individual adalah keinginan, sikap dan kebutuhan seseorang yang dibawa kedalam situasi kerja.

Menurut Robbins (2006) variabel ditingkat individu meliputi karakteristik biografis yakni karakteristik perseorangan yang diperoleh secara mudah dan objektif dari arsip pribadi seseorang misalnya usia, gender, ras dan masa jabatan., kemampuan, kepribadian dan pembelajaran. Menurut Winardi (2004) karakteristik individu mencakup latar belakang keluarga, sosial, dan pengalaman; umur, bangsa, jenis kelamin yang mencerminkan karakteristik psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian dan motivasi.

Menurut Arief Subyantoro (2014:11-19), karakteristik merupakan ciri atau sifat yang berkemampuan untuk memperbaiki kualitas hidup, sedangkan karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu.

2.1.1.2 Faktor-faktor Karakteristik Individu

Ada beberapa faktor dari karakteristik individu menurut Robbins (2006:46), antara lain:

a. Usia

Kamus Umum Bahasa Indonesia (2002:232) menyatakan bahwa, usia (umur) adalah lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan atau diadakan). Robbins (2008:63) menyatakan bahwa, semakin tua usia pegawai, makin tinggi komitmennya terhadap organisasi, hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia. Keterbatasan tersebut dipihak lain dapat meningkatkan persepsi yang lebih positif mengenai atasan sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka terhadap organisasi.

b. Jenis Kelamin

Sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa, manusia dibedakan menurut jenis kelaminnya yaitu pria dan wanita. Robbins (2006:49) menyatakan bahwa,

tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar. Namun studi-studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya daripada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses. Satu masalah yang tampaknya membedakan antarjenis kelamin, khususnya saat karyawan mempunyai anak-anak pra sekolah, ibu-ibu yang biasanya bekerja *full time* mungkin akan memilih bekerja dengan paruh waktu, jadwal kerja yang lebih *fleksibel*, dan mengerjakan pekerjaan kantor dirumah agar bisa mengemban tanggung jawab terhadap keluarga.

c. Status Pernikahan

Status pernikahan dibedakan menjadi 2, yaitu menikah dan tidak menikah. Menurut Undang-undang Perkawinan Tahun 1974: Perkawinan adalah ikatan lahir batin antara seorang pria dan seorang wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga atau rumah tangga yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa.

Robbins (2006: 50) menjelaskan bahwa Perkawinan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting. Seseorang yang telah menikah merasa lebih mantap dengan pekerjaannya yang sekarang, hal ini dikarenakan bahwa mereka melihat sebagai jaminan untuk masa depannya. Karyawan yang

menikah akan lebih sedikit absensinya, tingkat perputaran tenaga kerja yang rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka dari pada rekan kerjanya yang masih bujangan atau lajang. Besar kemungkinannya bahwa karyawan yang tekun dan puas terhadap pekerjaannya terdapat pada karayawan yang telah menikah. Selain itu, karyawan yang telah menikah memiliki tanggungan yang lebih besar dibandingkan karyawan yang belum menikah.

d. Jumlah Tanggungan

Jumlah tanggungan merupakan banyaknya orang atau anggota keluarga yang ditanggung oleh seorang karyawan. Semakin banyak jumlah tanggungan seorang karyawan maka akan semakin besar tingkat ketergantungan terhadap perusahaan. Seorang yang memiliki tanggungan akan merasa bahwa pekerjaan mereka akan sangat berharga dan menjadi sangat penting, karena penghasilan yang diperoleh dari pekerjaan tersebut akan digunakan untuk menghidupi anggota keluarga yang menjadi tanggungan mereka. Hal ini mengakibatkan kemungkinan tingkat perputaran karyawan menjadi berkurang dan karyawan akan berusaha untuk mempertahankan atau meningkatkan produktivitas kerja mereka. Menurut kamus besar bahasa Indonesia (2002:26), pengalaman kerja didefinisikan sebagai suatu kegiatan atau proses yang pernah dialami oleh seseorang ketika mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan oleh seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan tugas yang di bebankan (Jahrie dan Hariono 1999:60).

e. Masa kerja

Robbins (2008:68) menyatakan bahwa semakin lama seseorang berada dalam suatu pekerjaan, lebih kecil kemungkinannya untuk mengundurkan diri.

Kreitner dan Kinicki (2003:275) 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 Dimensi dan Indikator Karakteristik Individu

Menurut Arief Subyantoro (2014:11-19) menyebutkan bahwa 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. Arief Subyantoro meyebutkan indikator Karakteristik individu meliputi : Kemampuan, Nilai, Sikap, Minat.

1. Kemampuan (*ability*)

Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dengan kata lain bahwa kemampuan (*ability*) merupakan fungsi dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*). Indikatornya adalah : Pengetahuan kerja dan Keterampilan kerja

2. Nilai

Nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga. Indikatornya adalah : Pekerjaan yang memuaskan dan Hubungan dengan lingkungan pekerjaan dan keluarga

3. Sikap (*attitude*)

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. Indikatornya adalah : Perasaan atas pekerjaan dan Perasaan atas kelompok kerja dan perusahaan

4. Minat (*interest*)

Minat (*interest*) 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 pekerjaanpun berbeda-beda. Indikatornya adalah : Kesukaan pada ide-ide tertentu dan Kesukaan pada pekerjaan

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Nitisemito (2000) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya: kebersihan, musik dan lain-lain.

Manullang, (2000) bahwa lingkungan kerja fisik adalah kondisi-kondisi pekerjaan yang menyenangkan terlebih lagi semasa jam kerja akan memperbaiki moral pegawai dan kesungguhan bekerja. Peralatan-peralatan yang baik dan perlindungan terhadap para bahaya, ventilasi yang baik, penerangan yang cukup dan kebersihan, bukan saja menambah kegairahan kerja tetapi pula akan meningkatkan efisiensi. Lingkungan kerja perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan factor faktor ekstern maupun intern yang dapat mempengaruhi perusahaan baik organisasi maupun kegiatannya.

Sedarmayanti (2001:1) mendefinisikan "lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya tempat seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok".

2.1.2.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut *Sedarmayanti (2007:21)* menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua antara lain:

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori yaitu:

1) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, seperti: temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain – lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian dijadikan sumber dasar sebagai dasar pemikiran lingkungan fisik yang sesuai.

b. 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 rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa di abaikan.

Menurut *Alex Nitisemito (2005: 171 – 173)*, instansi hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan, maupun yang memiliki status jabatan yang sama di instansi. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Suyadi prawirosentono (2006: 19 – 21) yang mengutip pernyataan prof. Myon woo lee sang pencetus teori W dalam ilmu manajemen sumber daya manusia, bahwa pihak manajemen instansi hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen instansi juga hendaknya mampu mendukung kreatifitas pegawai. Kondisi seperti inilah yang hendaknya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi instansi untuk mencapai tujuan.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan *Sedarmayati (2007:21)* yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai diantaranya adalah:

a) Penerangan / cahaya ditempat kerja

Cahaya / penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu diperhatikan adanya penerangan (cahaya yang terang) tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan,

dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi 4 yaitu: cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung, cahaya setengah tidak langsung.

b) Temperature ditempat kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan kedaan normal, dengan suatu sitem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperature luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan tubuh. Menurut hasil dari penelitian, untuk berbagai tingkat temperature akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karna kemampuan beradaptasi pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.

c) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara bisa di tanyakan dalam peresantase, kelembaban ini berhubungan atau di pengaruhi oleh temperature kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan memperngaruhi keadaan tubuh manusia pada saat

menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperature udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin akiifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu sekitarnya.

d) Sikrulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang di butukan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses motebolisme, udara di sekitar di katakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

e) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasi kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutukan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilalukan dengan efisien

sehinga kinerja meningkat. Getaran mekanis artinya getaran yang ditimpulkan oleh alat mekanis yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak di inginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturnya, baik tidak teratur dalam intensias maupun ferkurasinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila ferkurasinya, alam ini bersonisasi dengan ferkurasi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal: konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang dan lain – lain.

f) Bau tidak sedap

Adanya bau tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau yang tidak sedap yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau – bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

g) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hibungannya 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 untuk bekerja.

h) Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu – lagu perlu dipilih dengan selektif untuk di perdengarkan di tempat kerja.

i) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

2.1.2.4 Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator – indikator lingkungan kerja menurut *Sedarmayanti (2009:46)* adalah sebagai berikut:

a. Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing–masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

b. Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

c. Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

d. Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

e. Ruang gerak yang di perlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.

f. Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

g. Hubungan pegawai

Hubungan pegawai dengan pegawai lainya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas – tugas yang di embankannya.

2.1.3 Prestasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Hal ini dapat berkaitan dengan jumlah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh individu dalam kurun waktu tertentu (Swasto, 1996).

Mangkunegara (2004:67) memberikan pengertian bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Handoko (2003:135) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah proses yang digunakan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Sutrisno, 2014:151).

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara, (2014:13), mengatakan bahwa : faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi, yaitu:

1) **Faktor Kemampuan**

   Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya pegawai

yang memiliki IQ diatas rata-rata : (110 -120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada perkerjaan yang sesuai dengan keahlian.

2) Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (atitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2.1.3.3 Metode Penilaian Prestasi Kerja

Yang dimaksud dengan sistem penilaian prestasi kerja ialah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja para pegawai dimana terdapat berbagai faktor, yaitu (Siagian, 2014:226):

a. Yang dinilai adalah manusia yang di samping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan.
b. Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolak ukur tertentu yang realistik, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara objektif.
c. Hasil penilaian harus disampaikan kepada pegawai yang dinilai dengan tiga maksud yaitu berkaitan dengan penilaian positif, penilaian negatif maupun penilaian yang tidak objektif.

d. Hasil penilaian yang dilakukan secara berkala itu terdokumentasi dengan rapi dalam arsip kepegawaian setiap orang sehingga tidak ada informasi yang hilang, baik yang sifatnya menguntungkan maupun merugikan pegawai.

Hasil penilaian prestasi kerja setiap orang menjadi bahan yang selalu turut dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi pegawai, baik dalam arti promosi, alih tugas maupun dalam pemberhentian tidak atas permintaan sendiri**.**

2.1.3.4 Indikator-indikator Prestasi Kerja

Adapun indikator prestasi kerja menurut Sutrisno (2014:152) sebagai berikut:

1. **Hasil Kerja**

   Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2. **Pengetahuan Pekerjaan.**

   Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

3. **Inisiatif.**

   Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

4. **Kecekatan Mental.**

   Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5. **Sikap.**

   Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas **pekerjaan.**

6. Disiplin Waktu dan Absensi

   Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung penelitian ini, penulis mempelajari peneletian terdahulu untuk menjaga keaslian penelitian, dan dapat dibandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1 Hasil Penelitian terdahulu

No	Judul Penelitian/Judul Referensi	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Hotel Delaga Biru Cipanas Jawa Barat Oleh : Setia Widianto (2018)	Pada uji simultan penelitian ini menyatakan bahwa Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Hotel Delaga Biru Cipanas Jawa Barat. Pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel Karakteristik Individu secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Hotel Delaga Biru		-

		Cipanas Jawa Barat.		
2	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru) Oleh : Aula Wendi Saputra (2017)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable karakteristik individu memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable kinerja karyawan pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru memiliki tingkat kinerja yang baik	Persamaannya yaitu Menggunakan karakteristik individu dan lingkungan kerja sebagai variable X.	- Menggunakan Kinerja sebagai variabel Y - Jumlah Populasi Karyawannya berbeda - Sampel yang diambil berbeda
3	Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Manado Oleh: Indra Imban Christoffel Kojo (2017)	Secara serempak atau Bersama - sama, Karakteristik Individu dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado. Karakteristik Individu dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Manado. Karakteristik Individu merupakan salah satu variabel yang berpengaruh	Sama-sama menggunakan variabel Karakteristik individu sebagai variabel X.	- Menggunakan variabel Kompensasi sebagai variabel X dan Kinerja sebagai variabel Y. - Lokasinya pada PT. Telkom Indonesia Manado - Jumlah Populasi Karyawannya berbeda - Sampel yang diambil berbeda

		terhadap Kinerja Karyawan dan merupakan variabel kedua yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Telkom Manado. Kompensasi dalam penelitian ini berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado. Kompensasi merupakan variabel yang paling kuat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Telkom Manado.		
4	Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Bagian Gudang Pada PT. Sarijasa Transutama Jakarta Oleh: Lukiyana dan Firman Davi Firdaus (2017)	Hasil pengujian hipotesis pertama ditemukan bukti bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil pengujian hipotesis kedua ditemukan bukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil hipotesis ketiga ditemukan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil pengujian keempat ditemukan	Sama-sama menggunakan variabel Lingkungan Kerja sebagai variabel X dan Prestasi Kerja sebagai variabel Y.	- Menggunakan variabel Beban kerja sebagai variabel X dan Kepuasan Kerja sebagai variabel Y. - Lokasinya pada PT. Sarijasa Transutama Jakarta - Jumlah Populasi Karyawannya berbeda - Sampel yang diambil berbeda

		bukti bahwa kepuasan kerja dapat memediasi secara mutlak pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja. Hasil pengujian hipotesis kelima ditemukan bukti bahwa kepuasan kerja sebagai intervening tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja.		
5	Pengaruh Karakteristik Organisasi, Karakteristik Individu dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Jakabaya Multi Sukses Sidoarjo Oleh: Brigitta Hardany Pramitasari, Musriha, Juliani Pudjowati (2017)	Karakteristik Organiasasi (X1), Karakteristik Individu (X2), dan Motivasi (X3) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) dan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada PT. Jakabaya Multi Sukses Sidoarjo. Karakteristik Organisasi, Karakteristik Individu dan Motivasi secara sendiri-sendiri (parsial) mempunyai pengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Jakabaya Multi Sukses Sidoarjo. Karakteristik Individu (X2) yang merupakan variabel dominan	Sama-sama menggunakan variabel Karakteristik individu sebagai variabel X dan Prestasi Kerja sebagai variabel Y.	- Menggunakan variabel Karakteristik Organisasi dan Motivasi sebagai variabel X. - Lokasinya pada PT. Jakabaya Multi Sukses Sidoarjo - Jumlah Populasi Karyawannya berbeda - Sampel yang diambil berbeda

		terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Jakabaya Multi Sukses Sidoarjo.		
6	Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Kerja dan Perilaku Individu terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Televisi Mandiri Papua Oleh: Margareth Sylvia Sabarofek Magriet Ester Sawaki (2017)	pengujian secara simultan karakteristik individu, budaya kerja dan perilaku individu berpengaruh kuat dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Televisi Mandiri Papua di Jayapura. pengujian secara parsial budaya kerja berpengaruh dominan dan paling signifikan terhadap kinerja pegawai.	Sama-sama menggunakan variabel Karakteristik individu sebagai variabel X.	- Menggunakan variabel Budaya Kerja dan Perilaku Individu sebagai variabel X dan Kinerja sebagai variabel Y. - Lokasinya pada PT. Televisi Mandiri Papua - Jumlah Populasi Karyawannya berbeda - Sampel yang diambil berbeda
7	Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT BRI (Persero) Tbk Cabang Surabaya Oleh: Tisyantari Dwi Dityar Saputri (2016)	Hasil pengujian dengan mengguakan Uji Kelayakan Model menunjukkan pengaruh variabel karakteristik individu, pekerjaan dan lingkungan kerja, secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan adalah layak. Kondisi ini mengindikasikan bahwa naik turunnya kinerja karyawan ditentukan oleh seberapa baik karakteristik individu, pekerjaan dan lingkungan kerja. Hasil ini diperkuat dengan perolehan koefisien kolerasi berganda (R2) sebesar 68,1%	Sama-sama menggunakan variabel Karakteristik individu, Lingkungan Kerja sebagai variabel X.	- Menggunakan variabel Pekerjaan sebagai variabel X dan Kinerja sebagai variabel Y. - Lokasinya pada PT. BRI (persero) Cabang Surabaya - Jumlah Populasi Karyawannya berbeda - Sampel yang diambil berbeda

		menunjukkan korelasi atau hubungan antara variabel bebas tersebut secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian dengan menggunakan Uji t menunjukkan variabel yang digunakan dalam model penelitian yaitu karakteristik individu, pekerjaan dan lingkungan kerja masing-masing mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini ditunjukkan dengan tingkat signifikansi masing-masing variabel tersebut dibawah $\alpha = 5\%$		
8	Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia Tbk Cabang KCU Thamrin Jakarta Pusat Oleh: Asri Warnanti (2015)	Pelatihan (X1) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). Motivasi (X2) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). Lingkungan Kerja (X2) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).	Sama-sama menggunakan variabel Lingkungan Kerja sebagai variabel X dan Prestasi Kerja sebagai variabel Y.	- Menggunakan variabel Pelatihan dan Motivasi sebagai variabel X. - Lokasinya pada PT. Bank Central Asia Tbk Cabang KCU Thamrin Jakarta Pusat - Jumlah Populasi Karyawannya berbeda - Sampel yang diambil berbeda
9	Pengaruh	Hipotesis yang	Sama-sama	- Menggunakan

	Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Inti Bara Mandiri Tuban Oleh : Rendi Mahardhika Moses Endang Siti Astuti Moh. Soe'oed Hakam (2014)	menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara variabel karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja karyawan secara simultan terbukti atau dapat diterima. Berarti ada hubungan yang kuat antara variabel bebas dari karakteristik indivu dan karakteristik pekerjaan terhadap variabel terikat prestasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa apabila Karakteristik Individu (X1), dan Karakteristik Pekerjaan (X2) meningkat, maka Prestasi Kerja Karyawan akan meningkat dalam persamaan regresi Y = 0,733 + 0,398 X1 + 0,253 X2 Sedangkan untuk besarnya kontribusi variabel Karakeristik Individu (X1), dan Karakteristik Pekerjaan (X2), terhadap Prestasi Kerja Karyawan(Y) pada PT. Inti Bara Mandiri sebesar 54%, dan sisanya sebesar 46% dipengaruhi variabel lain yang	menggunakan variabel Karakteristik individu sebagai variabel X dan Prestasi Kerja sebagai variabel Y.	variabel Karakteristik Pekerjaan sebagai variabel X. - Lokasinya pada PT. Inti Bara Mandiri Tuban - Jumlah Populasi Karyawannya berbeda - Sampel yang diambil berbeda

		tidak diteliti dalam penelitian ini.. Berdasarkan hasil analisis, korelasi antara variabel Karakteristik Individu (X1), dan Karakteristik Pekerjaan (X2), terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 0.733 yang berarti hubungan antara variabel Karakteristik Individu (X1), dan Karakteristik Pekerjaan (X2), terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) tinggi. Dengan demikian apabila memperhatikan karakteristik yang mencakup dua hal, yaitu Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan akan sangat mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan.		
10	Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Oto Multi Artha Cabang Pekanbaru Oleh: Wan Zuria Wahyuni Drs. Machasin, M.Si Dra. Nuryanti, M.Si (2014)	Variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja nilai koefisien regresi bertanda positif menandakan pengaruh yang searah, dengan kata lain Disiplin kerja dan Lingkungan kerja akan meningkatkan prestasi kerja karyawanpada PT. Oto Multiartha Cabang Pekanbaru. Secara Simultan	Sama-sama menggunakan variabel Lingkungan Kerja sebagai variabel X dan Prestasi Kerja sebagai variabel Y.	- Menggunakan variabel Disiplin sebagai variabel X. - Lokasinya pada PT. Oto Multi Artha Cabang Pekanbaru - Jumlah Populasi Karyawannya berbeda - Sampel yang diambil berbeda

		disiplin dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Oto Multiartha Cabang Pekanbaru. Secara parsial disiplin dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Oto Multiartha Cabang Pekanbaru		

2.2 Kerangka Pemikiran

Dalam melaksanakan pekerjaannya seorang atau karakter setiap individu harus dapat menempatkan diri dan lingkungan kerjanya dengan baik sehingga akan mempengaruhi individu itu sendiri dapat mengembangkan prestasi kerjanya dengan seoptimal mungkin. Dalam dunia kerja, biasanya sikap seseorang berkaitan dengan pekerjaannya.

Manusia dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, mereka mempunyai motivasi yang berbeda-beda. Motivasi inilah yang sangat mempengaruhi karakteristik individu dari masing-masing individu itu sendiri, oleh karena itu perbedaan karakteristik individu dari setiap karyawan, jika suatu perusahaan ingin mencapai tujuan organisasi maka karakteristik individu haruslah diperhatikan semaksimal mungkin.

Karyawan dapat melaksanakan aktivitasnya dengan baik, sehingga dicapai prestasi kerja yang optimal, apabila didukung oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang baik dan sesuai. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik dan sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan prestasi kerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan prestasi kerja.

2.2.1 Hubungan Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja

Menurut Suprihanto (2003) keterampilan adalah kompetensi yang berhubungan dengan tugas, seperti keterampilan mengoperasikan atau keterampilan berkomunikasi dengan jelas untuk tujuan dan misi kelompok. Dalam hal ini karakteristik individu ikut dapat menentukan keberhasilan optimal suatu prestasi kerja karyawan dalam suatu organisasi. Gibson, et al. (1996) menyatakan bahwa prestasi kerja individu adalah dasar prestasi kerja organisasi sehingga pihak manajemen dituntut untuk memahami perilaku individu. Perilaku individu sangat dipengaruhi oleh bagaimana karakteristik individu yang bersangkutan. Karakteristik individu yang mencirikan antara satu orang dengan orang lain berbeda adalah karena masing-

masing memiliki potensi dan kebutuhan yang berbeda. Perbedaan individu yang tecermin pada tujuan individu harus diperhatikan oleh setiap organisasi untuk dipenuhi selaras dengan tujuan organisasi. Variabel individual mencakup kemampuan dan keterampilan, latar belakang keluarga, kepribadian, prestasi, sikap, ciri (atribusi), kapasitas belajar, umur, ras, jenis kelamin dan pengalaman.

Hal ini juga didukung penelitian yang dilakukan Nurjaman (2008), Prabowo & Prawitasari (2007), dan Almalifah (2004) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap prestasi kerja dan kinerja karyawan.

2.2.2 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Penelitian yang dilakukan Prabowo & Prawitasari (2007) dan Nurjaman (2008) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Isyandi (2004 : 134) mengatakan, pekerja menginginkan kondisi disekitar lingkungan pekerjaannya baik, karena kondisi tersebut mengarah pada kenikmatan dan kesenangan secara fisik.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, karena lingkungan kerja yang aman dapat mengembangkan kreativitas dan kerja sama yang baik antar karyawan serta dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan itu sendiri sehingga perlu adanya lingkungan kerja yang baik. lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan dapat membuat mereka lebih tenang, efektif, tekun, dan serius dalam menghadapi tugas-tugasnya. (Franky Bastian Togas dan Yantje Uhing, 2015)

2.2.3 Hubungan Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

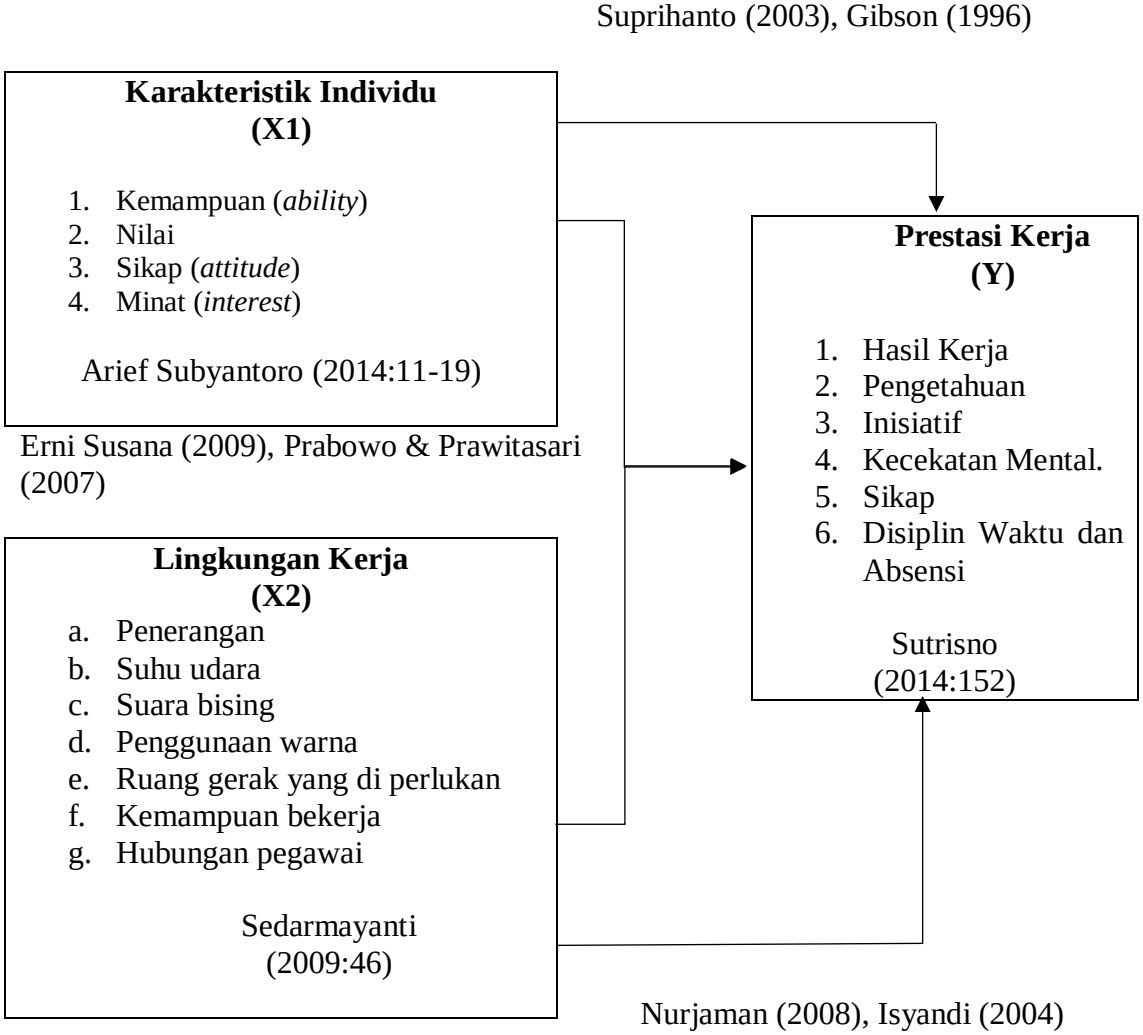
Lingkungan kerja dan Karakteristik Individu dapat memiliki pengaruh yang besar terhadap motivasi, produktivitas, dan prestasi kerja. Hal ini terjadi melalui pembentukan jenis-jenis harapan tertentu mengenai akibat-akibat yang akan timbul dari tindakan-tindakan yang berbeda. Karyawan akan mengharapkan imbalan, kepuasan, keinginan berprestasi dan tingkat frustasi, yang didasarkan atas persepsi tentang iklim organisasi atau lingkungan kerja. (Erni Susana, 2009)

Salah satu faktor untuk meningkatkan prestasi kerja adalah motivasi, motivasi dipengaruhi oleh faktor dalam diri sendiri atau karakter individu dengan lingkungan kerja, sedangkan perilaku seseorang umumnya dimotivasi oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu, dengan demikian kebutuhan yang merupakan tujuan hidup dapat terpenuhi. Jika kebutuhan akan afiliasi mendesak, orang akan bersikap dan bertindak untuk membentuk orang lain yang membutuhkan, berusaha membina hubungan yang menyenangkan dan saling pengertian. Jika kebutuhan untuk berprestasi makin tinggi maka orang akan berusaha menetapkan suatu tujuan yang penuh tantangan namun masih mungkin dicapai, serta melakukan pendekatan yang realistis terhadap risiko, dan bertanggung jawab atas penyelesaiannya (Anoraga, 1997).

Hasil penelitian lain yang mendukung adalah penelitian Prabowo & Prawitasari (2007) membuktikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara

karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja dan prestasi kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat digambarkan bagan kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar: 2.1
Bagan Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Dari hasil kerangka teori diatas maka diperlukan hipotesis untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel bebas dan terikat.

Menurut Erwan Agus Purwanto dan Dyah Ratih Sulistyastuti (2007:137) Definisi Hipotesis adalah pernyataan atau tuduhan bahwa sementara masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah (belum tentu benar) sehingga harus diuji secara empiris. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan kerangka berfikir diatas, maka penulis memutuskan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

A. Hipotesis Utama

Terdapat pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

B. Sub Hipotesis

H_1: Karakteristik Individu Kurang Baik

H_2: Lingkungan Kerja Kurang Baik.

H_3: Prestasi Kerja Karyawan Masih Rendah

H_4: Terdapat pengaruh antara Karakteristik Individu terhadap Lingkungan Kerja

H5: Terdapat pengaruh antara Karakteristik Individu terhadap Prestasi Kerja Karyawan

H6 : Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan