

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005).

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan Dessler, (2000). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara, 2002). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005).

Dari berbagai pengertian kinerja karyawan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku dan aktivitas karyawan kepada perusahaan, baik itu berdampak positif ataupun negatif.

2.1.1.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawan yang berkualitas supaya tujuan perusahaan bisa tercapai secara efektif dan efisien. Kualitas karyawan sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, baik itu internal (diri karyawan) maupun eksternal(perusahaan). Berdasarkan apa yang telah disampaikan oleh Mahmudi (2005), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari lima faktor, yakni sebagai berikut:

1) Faktor personal/individual

Yang meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

2) Faktor kepemimpinan

Yang meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.

3) Faktor tim

Yang meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

4) Faktor sistem

Yang meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.

5) Faktor kontekstual (situasional)

Yang meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal karyawan.

Sedangkan menurut pendapat Mangkunegara (2000), faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah:

- 1) Pengetahuan (*knowledge*) Pengetahuan yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan. Pengetahuan seseorang dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, media dan informasi yang diterima.
- 2) Keterampilan (*skill*) Kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki karyawan. Seperti keterampilan konseptual (*ConseptualSkill*), keterampilan manusia (*Human Skill*), dan keterampilan teknik (*Technical Skill*).
- 3) Kemampuan (*ability*) Kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.
- 4) Faktor motivasi (*motivation*) Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan

perusahaannya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi sebaliknya jika mereka bersifat negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

2.1.1.2. Karakteristik Kienerja Karyawan

Karakteristik kienerja karyawan sebagai berikut Mangkunegara, (2002):

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan menanggung risiko yang dihadapi.
- 3) Memiliki tujuan yang realistik.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- 5) Memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.1.1.3. Penilaian Kinerja Karyawan

Pengukuran dan penilaian terhadap kinerja karyawan perlu dilakukan. Kegiatan ini dilakukan untuk mengetahui secara pasti kinerja karyawan, seperti karyawan yang berprestasi, karyawan yang kinerjanya rendah dan yang paling utama adalah manajemen dapat segera mengambil keputusan untuk mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

Penilaian kinerja menurut Nawawi (2005) dapat dijelaskan dalam beberapa versi, yaitu:

- 1) Penilaian kinerja adalah pendadaran (deskripsi) secara sistematis (teratur) tentang relevansi antara tugas-tugas yang diberikan dengan pelaksanaannya oleh seorang pekerja.
- 2) Penilaian kinerja adalah usaha mengidentifikasi, mengukur (menilai) dan mengelola (manajemen) pekerjaan yang dilaksanakan oleh para pekerja (SDM) di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan.
- 3) Penilaian kinerja adalah kegiatan mengidentifikasi pelaksanaan pekerjaan dengan menilai aspek-aspeknya, yang difokuskan pada pekerjaan yang berpengaruh pada kesuksesan organisasi/perusahaan.
- 4) Penilaian kinerja adalah kegiatan pengukuran sebagai usaha menetapkan keputusan tentang sukses atau gagal dalam melaksanakan pekerjaan oleh seorang pekerja. Penilaian kinerja karyawan dilakukan untuk melihat hasil kerja, pencapaian kerja dan prestasi kerja karyawan di waktu yang lalu atau untuk memprediksi prestasi kerja di waktu yang akan datang yang dilakukan oleh karyawan berkaitan dengan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tersebut. Berdasarkan penilaian kinerja, perusahaan dapat mengetahui tingkat keberhasilan atau kegagalan karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan.

2.1.2. Karakteristik Individu

Karakteristik adalah suatu sifat yang khas, yang melekat pada seseorang atau suatu objek. Karakteristik yang akan diteliti dan dibahas dalam penelitian ini adalah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi.

Karakteristik individu merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai perwatakan tertentu (Panggabean, 2004).

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

a. Usia

Kamus Umum Bahasa Indonesia (2002) menyatakan bahwa, usia (umur) adalah lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan atau diadakan). Robbins (2006) 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.

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 relatif masih sedikit, tetapi pegawai yang lebih muda umumnya kurang berdisiplin, kurang bertanggungjawab dan sering berpindah pindah pekerjaan dibandingkan pegawai yang lebih tua. Siagian (2001)

menyatakan telah diketahui terdapat korelasi antara kepuasan kerja dengan usia seorang karyawan. Artinya, semakin lanjut usia seorang karyawan maka tingkat kepuasan kerjanya pun bisa semakin tinggi. Berbagai alasan yang sering dikemukakan menjelaskan fenomena ini antara lain:

1. Bagi karyawan yang sudah lanjut usia akan sulit untuk memulai karir baru di tempat lain.
2. Sikap yang dewasa dan matang mengenai tujuan hidup, harapan, keinginan, dan cita-cita.
3. Gaya hidup yang sudah mapan.
4. Sumber penghasilan yang relatif terjamin.
5. Adanya ikatan batin dan tali persahabatan antara yang bersangkutan dengan rekan-rekannya dalam organisasi.

Menurut Robbins (2006) menyatakan usia pegawai yang lebih tua mempunyai tingkat kemangkiran tak terhindarkan lebih dibandingkan dengan pegawai yang lebih muda, mungkin karena kesehatan yang memburuk karena penuaan dan lebih lamanya waktu pemulihan yang di perlukan pekerja tua bila cedera.

b. Jenis Kelamin

Sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa, manusia dibedakan menurut jenis kelaminnya yaitu pria dan wanita. Robbins (2006) 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 prasekolah, ibu-ibu yang biasanya bekerja full time mungkin akan memilih bekerjadengan 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 No.1 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) 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), 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).

2.1.2.1. Indikator Karakteristik Individu

Stoner (1992) dalam Moses, dkk. (2014) menyatakan bahwa karakteristik individu meliputi, minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang kedalam

situasi kerja. Sedangkan menurut Robbins (2003), indikator karakteristik individu meliputi :

1. Sikap

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

2. Minat

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

3. Nilai

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

4. Kemampuan

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

2.1.3. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan merupakan sifat tugas yang meliputi keanekaragaman tugas dan besarnya tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai beserta umpan baliknya. Gibson (1996) dalam Moses, dkk. (2014) meidentifikasi karakteristik pekerjaan menjadi enam karakter, yaitu keragaman, otonomi, interaksi yang diperlukan, interaksi pilihan, pengetahuan

dan keterampilan yang diperlukan dan tanggung jawab. Karakteristik pekerjaan merupakan ciri - ciri dari sebuah pekerjaan. Menurut Robbins (2006), Model karakteristik pekerjaan mengidentifikasi lima dimensi pekerjaan inti, keterkaitannya, dan dampaknya terhadap produktivitas, motivasi, dan kepuasan pegawai. Kelima dimensi tersebut adalah keragaman keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik. Menurut Stoner (1986) Karakteristik pekerjaan adalah atribut tugas karyawan dan meliputi jumlah tanggung jawab, berbagai tugas, dan sejauh mana pekerjaan itu sendiri mempunyai karakteristik yang orang mendapatkan kepuasan. Suatu pekerjaan yang intrinsik memuaskan akan lebih memotivasi bagi banyak orang daripada pekerjaan yang tidak memuaskan.

2.1.3.1. Dimensi karakteristik pekerjaan

Hackman and Oldham (1980) dalam Ozbag, G.K, Ceyhun, G.C dan Gunduz, (2014), hasil kerja karyawan dipengaruhi oleh 5 (lima) dimensi karakteristik pekerjaan inti yaitu :

1. Keragaman keterampilan adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan membutuhkan variasi aktifitas yang berbeda dalam menyelesaikan pekerjaan yang melibatkan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda dari karyawan.
2. Identitas tugas adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan membutuhkan penyelesaian menyeluruh dan teridentifikasi pembagiannya, oleh karena seseorang terlibat mengerjakan pekerjaan dari awal sampai akhir dengan hasil yang memungkinkan.

3. Signifikansi tugas adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan adalah penting dan melibatkan kontribusi yang berarti terhadap organisasi atau masyarakat pada umumnya.
4. Otonomi adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan memberikan kebebasan secara substansial, kemerdekaan dan keleluasaan dalam membuat schedule pekerjaan dan menentukan prosedur yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan.
5. Umpan balik pekerjaan adalah suatu tingkatan dimana hasil aktifitas penyelesaian pekerjaan diperoleh langsung oleh karyawan dan informasi yang jelas mengenai seberapa baik pekerjaan telah dikerjakan.

2.1.4. Motivasi Kerja

Menurut Sukanto Reksohadiprodjo dan T. Hani Handoko (2000) definisi motivasi adalah keadaan dalam pribadi seorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Definisi tersebut menjelaskan bahwa motivasi kerja berasal dari dalam diri individu. Motivasi kerja akan terbentuk jika faktor yang mempengaruhinya bisa didapatkan individu tersebut.

Munandar (2010) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Lebih jauh Anoraga (2001) menyatakan bahwa motivasi ialah suatu model dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing

dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran,kegairahan, dan bertanggung jawab.

Ada perbedaan antara orang yang bermotif untuk bekerja dengan orang yang bekerja dengan motivasi yang tinggi (Anoraga, 2001). Orang yang bermotif untuk bekerja, ia bekerja hanya karena harus memenuhi kebutuhan-kebutuhannya yang vital bagi diri dan keluarganya seperti untuk mendapatkan jaminan kesehatan di hari tua, status, ataupun untuk memperoleh pergaulan yang menyenangkan. Baginya pekerjaan yang menyenangkan dan menarik, belum tentu akan memberikan kepuasan baginya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Sedangkan orang yang bekerja dengan motivasi yang tinggi adalah orang yang merasa senang dan mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya. Ia akan lebih berusaha untuk memperoleh hasil yang maksimal dengan semangat yang tinggi serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya.

2.1.4.1. Teori Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang menuju sebuah tujuan. Definisi ini dikembangkan berdasarkan teori hierarchy of needs dari Maslow yang telah dikembangkan oleh Gordon (Simamora, 2006). Teori Hierarki Kebutuhan (*Hierarchy of Needs*). Umam (2010) menjelaskan bahwa teori motivasi yang paling terkenal adalah hierarki kebutuhan yang diungkapkan Abraham Maslow (Robbins, 1996). Hipotesisnya mengatakan bahwa dalam diri semua manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan, yaitu :

- a. Psikologis, antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks dan kebutuhan jasmani;

- b. Keamanan, antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional;
- c. Sosial, mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik dan persahabatan;
- d. Penghargaan, mencakup faktor penghormatan diri, seperti pada harga diri, otonomi dan prestasi, serta penghormatan dari luar seperti status pengakuan dan perhatian;
- e. Aktualisasi diri, dorongan untuk menjadi seseorang/sesuatu sesuai dengan ambisinya, yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi dan pemenuhan kebutuhan diri

Untuk memahami motivasi sebagai perilaku manusia dalam bekerja, telah dikembangkan model-model motivasi. T. Hani Handoko (2001) menyebutkan ada tiga model untuk menjelaskan motivasi yang berkaitan dengan aktivitas bekerja, yaitu :

1. Model Tradisional

Model tradisional mengisyaratkan bahwa manajer menentukan bagaimana pekerjaan – pekerjaan harus dilakukan dan digunakannya sistem pengupahan insentif untuk memotivasi para pekerja – lebih banyak berproduksi, lebih banyak menerima insentif. Pandangan tradisional menganggap bahwa para pekerja pada dasarnya malas dan hanya dapat dimotivasi dengan penghargaan berupa uang.

2. Model Hubungan Manusiawi

Elton Mayo dan para peneliti hubungan manusiawi lainnya menemukan bahwa kontak – kontak sosial karyawan pada pekerjaannya adalah juga penting dan kebosanan akan tugas – tugas yang bersifat pengulangan adalah faktor pengurangan motivasi. Menurut model ini, para pegawai dapat dimotivasi melalui pemenuhan kebutuhan - kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa lebih penting dan berguna.

3. Model Sumber Daya Manusia.

Model ini menyatakan bahwa para pegawai dimotivasi tidak hanya oleh uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti.

Dikutip dari buku Munandar (2010) yang berjudul Psikologi Industri dan Organisasi, terdapat beberapa teori motivasi sebagai berikut :

1. Teori Tata Tingkat Kebutuhan (Abraham Maslow)

Menurut Maslow, individu dimotivasi oleh kebutuhan yang belum dipuaskan, yang paling rendah, paling dasar dalam tata tingkat. Begitu tingkat kebutuhan ini dipuaskan, ia tidak akan lagi memotivasi perilaku. Kebutuhan pada tingkat berikutnya yang lebih tinggi menjadi dominan. Dua tingkat kebutuhan dapat beroperasi pada waktu yang sama, tetapi kebutuhan pada tingkat lebih rendah yang dianggap menjadi motivator yang lebih kuat dari perilaku.

Berikut lima kelompok kebutuhan yang diajukan Maslow :

- a. **Kebutuhan Fisiologikal (faali).** Kebutuhan yang timbul berdasarkan kondisi fisiologikal badan kita, seperti kebutuhan untuk makanandan minuman, kebutuhan akan udara segar (oksigen). Kebutuhan ini merupakan kebutuhan primer atau kebutuhan dasar yang harus dipenuhi.
- b. **Kebutuhan rasa aman.** Kebutuhan ini mencakup kebutuhan untuk dilindungi dari bahaya dan ancaman fisik.
- c. **Kebutuhan sosial.** Kebutuhan ini mencakup memberi dan menerima persahabatan, cinta kasih, rasa memiliki (*belonging*).
- d. **Kebutuhan harga diri (*esteem needs*).** Kebutuhan harga diri meliputi dua jenis, yaitu yang mencakup faktor-faktor internal (seperti kebutuhan harga diri, kepercayaan-diri, otonomi dan kompetensi), dan yang mencakup faktor-faktor eksternal (seperti reputasi, kebutuhan untuk dikenali dan diakui, dan status).
- e. **Kebutuhan aktualisasi diri.** Kebutuhan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dirasakan dimiliki. Kebutuhan ini mencakup seperti kebutuhan untuk menjadi kreatif, kebutuhan untuk dapat merealisasikan potensinya secara penuh. Kebutuhan ini menekankan kebebasan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

2. Teori Eksistensi-Relasi-Pertumbuhan (Alderfer)

Teori ini dikenal sebagai teori ERG (*Existence-Relatedness-Growth needs*), yang merupakan satu modifikasi dari reformulasi dari teori

tata tingkat kebutuhan dari Maslow. Aldelfer mengelompokkan kebutuhan ke dalam tiga kelompok :

- a. Kebutuhan eksistensi (*existence need*), merupakan kebutuhan akan substansi material seperti keinginan untuk memperoleh makanan, air, perumahan, uang, mebel, dan mobil. Kebutuhan ini mencakup kebutuhan fisiologikal dan kebutuhan rasa aman dari Maslow.
- b. Kebutuhan hubungan (*relatedness needs*), merupakan kebutuhan untuk membagi pikiran dan perasaan dengan orang lain dan membiarkan mereka menikmati hal-hal yang sama dengan kita. Kebutuhan ini mencakup kebutuhan sosial dan bagian eksternal dari kebutuhan penghargaan (*esteem*) dari Maslow.
- c. Kebutuhan pertumbuhan (*growth needs*), merupakan kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk mengembangkan kecakapan mereka secara penuh. Selain kebutuhan aktualisasi diri, juga mencakup bagian intrinsic dari kebutuhan harga diri dari Maslow.

Teori ERG menyatakan bahwa kebutuhan-kebutuhan eksistensi, hubungan, dan pertumbuhan terletak pada satu kesinambungan kekonkretan, dengan kebutuhan eksistensi sebagai kebutuhan yang paling konkret dan kebutuhan pertumbuhan sebagai kebutuhan yang paling kurang konkret (abstrak). Dasar pemikiran dari teori ini ialah bahwa: (1) makin lengkap satu kebutuhan yang lebih konkret dipuasi, makin besar keinginan/dorongan untuk memuaskan kebutuhan yang

kurang konkret/abstrak, dan (2) makin kurang lengkap satu kebutuhan dipenuhi, makin besar keinginannya untuk memuaskannya.

3. Teori Dua Faktor/ Teori hygiene-motivasi (Herzberg)

Herzberg menemukan bahwa faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja berbeda dengan faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja dinamakan faktor motivator, mencakup faktor intrinsik dari pekerjaan, yaitu:

- a. Tanggung jawab (*responsibility*), besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan diberikan kepada seorang tenaga kerja.
- b. Kemajuan (*advancement*), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja dapat maju dalam pekerjaannya.
- c. Pekerjaan itu sendiri, besar kecilnya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.
- d. Capaian (*achievement*), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Pengakuan (*recognition*), besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas unjuk-kerjanya.

2.1.4.2. Faktor – Faktor Motivasi Kerja

Munandar (2010) menyatakan ada beberapa cara untuk meningkatkan motivasi kerja, yaitu:

1. Peran Pemimpin/Atasan

- a. Bersikap keras. Dengan memaksakan tenaga kerja untuk bekerja keras atau dengan memberikan ancaman, maka tenaga kerja, kalau tidak dapat menghindarkan diri dari situasi yang mengancam tersebut, akan bekerja keras.
- b. Memberi tujuan yang bermakna. Bersama-sama dengan tenaga kerja yang bersangkutan ditentukan tujuan-tujuan yang bermakna, sesuai dengan kemampuannya, yang dapat dicapai melalui prestasi kerjanya yang tinggi.

2. Peran Diri Sendiri

Orang-orang dari tipe X, dari teori McGregor, memiliki motivasi kerja yang bercorak reaktif. Mereka memerlukan orang lain untuk mendorong mereka, memaksa mereka untuk bekerja. Sistem nilai pribadi (personal value system) mereka memprioritaskan kegiatan-kegiatan lain dalam kehidupan. Bekerja dipandang sebagai satu kegiatan yang harus dilakukan agar memperoleh gaji untuk membiayai hidup. Sistem nilai yang perlu diubah, nilai “bekerja adalah mulia”, “bekerja adalah ibadah”, “hasil kerja yang bermutu” adalah nilai-nilai yang perlu dimiliki setiap tenaga kerja.

3. Peran Organisasi

1. Berbagai kebijakan dan peraturan perusahaan dapat menarik atau mendorong motivasi kerja seorang tenaga kerja. Gugus Kendali Mutu (*QualityCirkels*) merupakan satu kebijakan yang dituangkan ke dalam berbagai peraturan yang mendasari kegiatan dan yang mengatur pertemuan pemecahan masalah dalam kelompok kecil, khususnya kelompok pekerja. Kebijakan lain ialah kebijakan di bidang imbalan keuangan. Untuk

pekerjaan-pekerjaan tertentu, pekerjaan menjual misalnya, selain gaji kepada tenaga kerja juga diberi tambahan penghasilan (insentif) yang besarnya ditetapkan dalam peraturan sendiri

2.1.5. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi kinerja kerja karyawan, selain itu lingkungan kerja yang kondusif juga dapat membantu. Menurut Nitisemito (2001) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain.

Menurut Sedarmayati (2011) mendefinisikan bahwa 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. Simanjuntak(2003) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Mardiana (2001) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan

oleh perusahaan. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal.

2.1.4.1. Jenis-jenis lingkungan kerja

Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik.

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

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

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 sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang

tidak bisa diabaikan. Nitisemito (2000) Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun, penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian ini.

Berikut penelitian terdahulu yang menjadi referensi untuk peneliti dalam penelitian ini :

1. Penelitian Isrorina dan Setyowati (2009) dengan judul “Pengaruh pemberdayaan Pegawai dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Iklim Organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan. Penelitian ini memperoleh hasil pemberdayaan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap iklim organisasi. Karakteristik pekerjaan berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan iklim organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai tetapi tidak signifikan.

2. Penelitian Sella Selvia Ananda dan Bambang Swasto Sunuharyo (2018) dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Petrokimia Gresik)”. Penelitian ini memperoleh hasil karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, motivasi kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian Nopiani tahun 2016 dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai”. Penelitian ini memperoleh hasil karakteristik individu berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. karakteristik individu dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
4. Penelitian Dayat Ikhsan Hajati, Dwi Wahyu A., Hj. Nurul Wahyuni tahun 2018 dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru). Penelitian ini memperoleh hasil karakteristik individu berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan karakteristik organisasi berpengaruh positif

signifikan terhadap kinerja. karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

5. Penelitian Herianus Peoni tahun 2014 dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado)”. Penelitian ini memperoleh hasil terdapat hubungan yang signifikan, Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berikut rangkuman penelitian terdahulu :

Tabel 2.1. Daftar Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian, Tahun dan Peneliti	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh Pemberdayaan Pegawai dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Iklim Organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan (Isrorina dan Widhy Setyowati tahun 2009)	Variabel Independen (X) adalah Pemberdayaan Pegawai dan Karakteristik Pekerjaan. Variabel Dependen (Y) adalah Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linier Berganda dan Analisis Jalur	pemberdayaan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap iklim organisasi. Karakteristik pekerjaan berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan iklim organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai tetapi tidak signifikan	Variabel penelitian X, yaitu Karakteristik Pekerjaan Variabel Y : Kinerja Pegawai	Variabel X : pemberdayaan pegawai, dan Obyek penelitian.

No	Judul Penelitian, Tahun dan Peneliti	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
2.	Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Petrokimia Gresik) (Sella Selvia Ananda dan Bambang Swasto Sunuharyo tahun 2018)	Variabel Independen (X) adalah Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan. Variabel Dependen (Y) adalah Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda dan Analisis jalur	karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, motivasi kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.	Variabel penelitian X, yaitu Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan, Variabel Y :Kinerja Karyawan	Variabel X hanya dua, dan Obyek penelitian.

No	Judul Penelitian, Tahun dan Peneliti	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
3.	Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Tvri Lampung (Nopiani : 2016)	Variabel Independen (X) Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Variabel Dependen (Y) adalah Kinerja Pegawai.	Analisis Regresi Linier Berganda	karakteristik individu berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. karakteristik individu dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.	Variabel Independen (X) : Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Variabel Dependen (Y): adalah Kinerja Pegawai	Variabel X yang digunakan hanya ada dua, dan Obyek penelitian.
4.	Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap	Variabel Independen (X) adalah Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan	Analisis Regresi Linier Berganda	karakteristik individu berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan	Variabel penelitian X, yaitu Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Variabel Y : Kinerja Pegawai.	Variabel X : Karakteristik Organisasi, dan Obyek penelitian.

No	Judul Penelitian, Tahun dan Peneliti	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru) (Dayat Ikhsan Hajati, Dwi Wahyu A., Hj. Nurul Wahyuni : 2018)	Karakteristik Organisasi. Variabel Dependen (Y) adalah Kinerja Pegawai		karakteristik organisasiberpengaruh positif signifikanterhadap kinerja. karakteristik individu,karakteristik pekerjaan dan karakteristik oraganisasi secarabersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.	Alat analisis.	
5.	Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado)	Variabel Independen (X) adalah Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja. Variabel Dependen (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	terdapat hubungan yang signifikan, Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Variabel penelitian X, yaitu Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Variabel Y : Kinerja Karyawan Alat analisis.	Variabel X yang digunakan hanya ada dua, dan Obyek penelitian.

No	Judul Penelitian, Tahun dan Peneliti	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	(Herianus Peoni: 2014)	adalah Kinerja Karyawan				

Dari beberapa penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, motivasi, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan..

2.3.Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan

Menurut Peoni (2014) yang berkaitan dengan karakteristik individu, bahwa individu membawa pengaruh terhadap tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan diri, pengharapan kebutuhan dan pengalaman. Karakteristik yang dimiliki individu akan memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi.

Karakteristik individu merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai perwatakan tertentu (Panggabean, 2004). Ada beberapa faktor dari karakteristik individu menurut Robbins (2006), antara lain, usia, jenis kelamin, status pernikahan, dan jumlah tanggungan.

Robbins (2006) 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. Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan.

Robbins (2006) 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.

Robbins (2006) 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.

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

2. Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan

Menurut Robbins (2006), model karakteristik pekerjaan mengidentifikasi lima dimensi pekerjaan inti, keterkaitannya, dan dampaknya terhadap produktivitas, motivasi, dan kepuasan pegawai. Kelima dimensi tersebut adalah keragaman keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik.

Menurut Stoner (1986) Karakteristik pekerjaan adalah atribut tugas karyawan dan meliputi jumlah tanggung jawab, berbagai tugas, dan sejauh mana pekerjaan itu sendiri mempunyai karakteristik yang orang mendapatkan kepuasan. Suatu pekerjaan yang intrinsik memuaskan akan lebih memotivasi bagi banyak orang daripada pekerjaan yang tidak memuaskan. Suatu pekerjaan yang intrinsik memuaskan akan lebih memotivasi bagi banyak orang daripada pekerjaan yang tidak memuaskan

3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Motivasi erat kaitanya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan motivasi adalah kegiatan memberikan dorongan kepada karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Motivasi adalah suatu cara dalam individu seseorang untuk melakukan sesuatu yang mendeskripsikan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai tujuan.

Motivasi menjadi suatu dorongan bagi karyawan dalam memberikan semangat bekerja. Agar pegawai dapat bekerja lebih optimal, maka perusahaan harus memberikan motivasi kepada pegawainya, sehingga berdampak pada peningkatan kinerjanya. Pemberian motivasi kepada pegawai dapat dilakukan dengan berbagai cara, yaitu adanya motivasi positif seperti pemberian hadiah, bonus, penghargaan maupun kenaikan pangkat dan motivasi negatif, seperti pemberian peringatan/hukuman bagi pegawai yang melakukan kesalahan, skors terhadap pegawai yang melanggar peraturan dan sanksi dikeluarkan dari organisasi bila terbukti melakukan kesalahan yang fatal.

Setiap karyawan memiliki motivasi tersendiri dalam bekerja, dan perusahaan memiliki tugas untuk dapat memotivasi setiap karyawannya untuk tetap bekerja sesuai tujuan perusahaan. Tingginya motivasi kerja yang dimiliki karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.

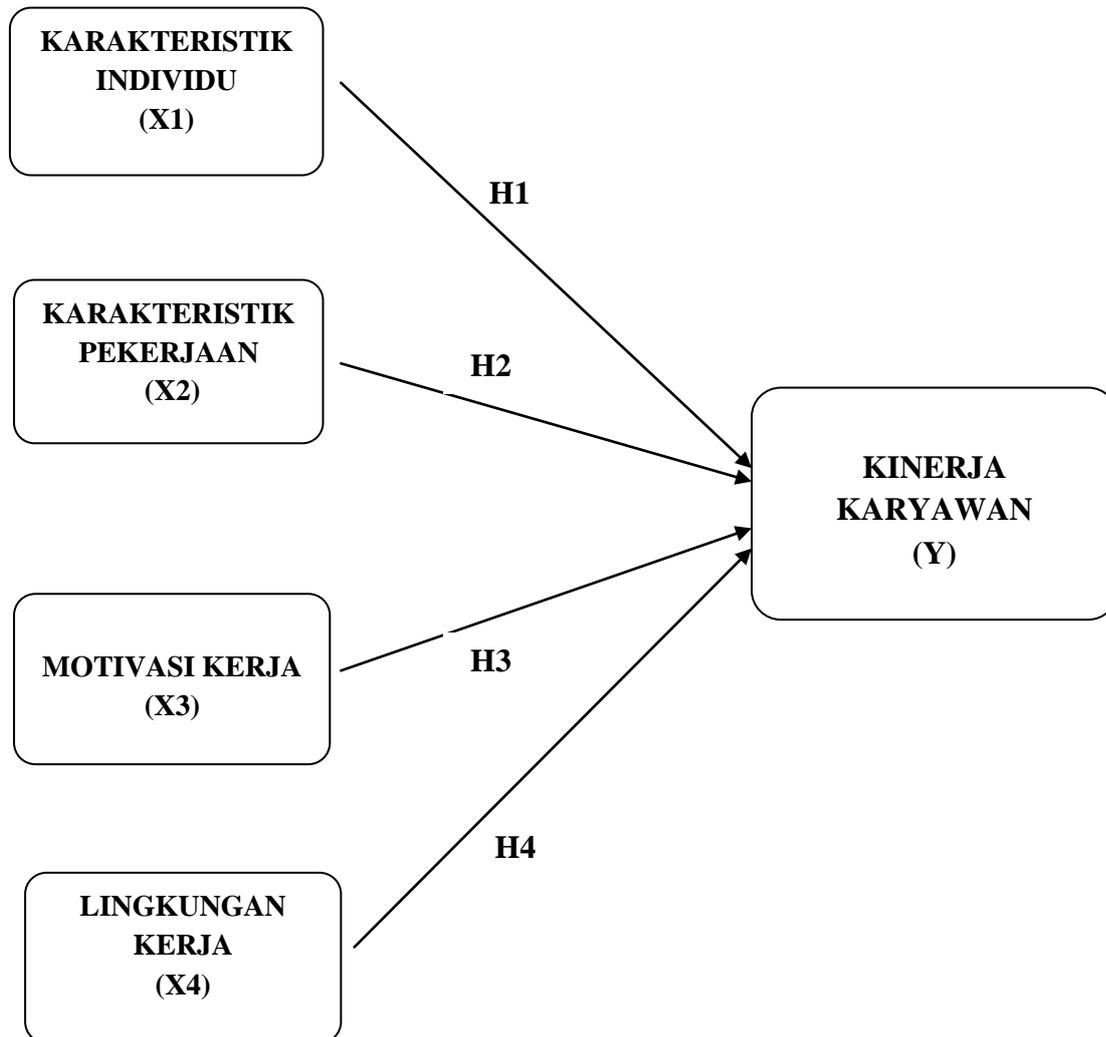
4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi kinerja kerja karyawan, selain itu lingkungan kerja yang kondusif juga dapat membantu. Menurut Nitisemito (2001) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain.

Simanjuntak(2003) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Mardiana (2001) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal.

Dari uraian di atas, maka kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

2.3. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori, Sugiyono (2009).

Jadi dapat diambil kesimpulan, bahwa unsur pokok yang terkandung dalam pengertian hipotesis adalah adanya hubungan variabel satu dengan variabel lainnya yang dinyatakan dalam suatu kalimat. Berdasarkan pemikiran teoritis di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan.

Karakter individu yang kompeten akan menunjang kinerja karyawan. Menurut Rahman (2013:77), 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. Sopiah (2010:13) juga berpendapat bahwa karakteristik individu adalah ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Teori yang dikemukakan para ahli bisa menjadi pendukung hipotesis ini dimana ada keterkaitan antara karakteristik individu dengan kinerja secara positif.

Hasil penelitian dari Sella Selvia Ananda dan Bambang Swasto Sunuharyo tahun 2018 bahwa karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Nopiani tahun 2016 juga menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti membuat hipotesis sebagai berikut :

H1: Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan

Karakteristik pekerjaan berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri dimana berkaitan dengan cara bagaimana karyawan menilai tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya (Panggabean, 2004:130). Menurut Robbins (2003:218), teori karakteristik kerja upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan-pekerjaan yang berbeda, dan hubungannya dengan motivasi, kepuasan dan kinerja karyawan.

Hasil penelitian dari Sella Selvia Ananda dan Bambang Swasto Sunuharyo tahun 2018 bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Dayat Ikhsan Hajati, Dwi Wahyu A., Hj. Nurul Wahyuni tahun 2018 juga menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti membuat hipotesis sebagai berikut :

H2: Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasibuan (2008:143), menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Mangkuprawira dan Aida (2007:113), menyatakan motivasi diibaratkan sebagai jantungnya manajemen karyawan. Motivasi merupakan dorongan yang membuat

karyawan melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan. Disimpulkan dari beberapa teori tersebut, apabila karyawan mendapat motivasi, maka kinerja karyawan akan menunjukkan peningkatan karena mereka akan lebih semangat untuk mencapai tujuan individu maupun perusahaan.

Hasil penelitian dari Sella Selvia Ananda dan Bambang Swasto Sunuharyo tahun 2018 bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti membuat hipotesis sebagai berikut :

H3: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Barry Render & Jay Heizer (2001:239), lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik tempat karyawan bekerja yang mempengaruhi kinerja, keamanan dan mutu kehidupan kerja mereka. Menurut Gouzali saydam (2000:266) juga menyebutkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan yang mendukung akan membuat karyawan lebih produktif dan tugas mereka akan lebih nyaman dalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Herianus Peoni tahun 2014 menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Nopiani tahun 2016 juga menyebutkan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti membuat hipotesis sebagai berikut :

H4: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan