

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka, akan dikemukakan teori-teori, penelitian-penelitian, dan publikasi umum yang ada hubungannya dengan sumber daya manusia untuk dijadikan landasan teori dalam pelaksanaan penelitian ini, (Sugiyono 2022:58). Teori-teori yang akan dibahas yaitu mengenai definisi manajemen, pengertian manajemen sumber daya manusia, aktivitas manajemen sumber daya manusia, karakteristik individual, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Buku referensi yang digunakan adalah buku yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti. Kajian pustaka adalah suatu kegiatan penelitian yang bertujuan melakukan kajian secara sungguh- sungguh tentang teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan topik yang akan diteliti.

2.1.1 Manajemen

Manajemen sebagai suatu bidang ilmu pengetahuan (*science*) yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja bersama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerjasama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan. Manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, komunikasi, dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam setiap organisasi. Sehingga manajemen dibutuhkan oleh setiap organisasi, tujuannya untuk mengkoordinasikan dari berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan, oleh karena itu akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efektif dan efisien tanpa manajemen semua usaha organisasi yang dilakukan akan sia-sia dan pencapaiannya tidak akan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Kata manajemen berasal dari Bahasa Inggris yaitu "*Management*" berasal dari kata "*to manage*" yang bermakna mengurus atau mengendalikan. Sehingga manajemen bisa diartikan sebagai metode untuk mengelola, membimbing, serta mengendalikan orang-orang yang ada didalam suatu organisasi agar dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik serta benar sehingga tujuan sebuah organisasi dapat tercapai. Adapun pengertian manajemen menurut para ahli sebagai berikut:

Menurut (Afandi P, 2018:8) Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*). Manajemen adalah suatu proses khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya.

Menurut (Hasibuan Malayu S.P, 2020:1) mengemukakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen dapat dipandang sebagai suatu seni, dimana terdapat cara sebagai upaya membimbing dan mengarahkan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan. Manajemen juga dapat dipandang sebagai suatu proses, dimana terdapat suatu perencanaan, pengkoordinasian, pengintegrasian, pembagian tugas, pengorganisasian, pengendalian, dan pemanfaatan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan.

Selain itu menurut (George. R. Terry, 2020:9), menyebutkan bahwa manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

Berdasarkan penyampaian para ahli maka dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen adalah suatu kegiatan yang mengatur setiap aktifitas-aktifitas didalam organisasi ataupun perusahaan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya agar tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

2.1.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen sumber daya manusia terbagi menjadi dua, antara lain fungsi manajerial dan fungsi operasional. Adapun fungsi manajerial manajemen sumber daya manusia menurut (Hasibuan Malayu S.P, 2020:21) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Tujuan Manajerial

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah proses penentuan tindakan untuk mencapai tujuan. Sebelum tujuan akhir perusahaan ditentukan, informasi, khususnya informasi mengenai kepegawaian harus lengkap. Kelengkapan informasi mengenai kepegawaian itu datangnya dari manajer kepegawaian.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Proses organisasi ialah membentuk organisasi, kemudian membaginya dalam unit-unit yang sesuai dengan fungsi-fungsi yang telah ditentukan, dan dilengkapi dengan pegawai serta ditambah fasilitas-fasilitas tertentu.

c. Penagarhan (*Actuating*)

Pengarahan berarti memberi petunjuk dan mengajak para pegawai agar mereka berkemauan secara sadar untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan perusahaan.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian berarti melihat, mengamati dan menilai tindakan atau pekerjaan pegawai. Pengendalian membandingkan hasil yang dicapai pegawai dengan hasil atau target yang direncanakan

e. Kepegawaian (*Staffing*)

menentukan keperluan-keperluan sumber daya manusia, pengaraha, penyaringan, latihan dan pengembangan tenaga kerja.

f. Motivasi (*Motivating*)

Serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi pegawai untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan dan produktivitas didalam organisasi. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu cara yang memberikan kekuatan untuk mendorong pegawai dalam mencapai tujuan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan (*Procurement*)

Fungsi operasional manajemen kepegawaian yang pertama adalah memperoleh jumlah dan jenis pegawai yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi, fungsi ini terutama berkaitan dengan penentuan kebutuhan pegawai dan penarikannya, seleksi dan penempatannya.

b. Pengembangan (*Development*)

Sesudah pegawai diterima, kemudian pegawai perlu dibina dan dikembangkan. Pengembangan ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan melalui latihan yang diperlukan untuk dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.

c. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah sebagai pemberian penghargaan kepada pegawai sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi ini biasanya diterima pegawai dalam bentuk uang yang ditambah dengan tunjangan-tunjangan lain selama sebulan.

d. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah penyesuaian sikap-sikap, keinginan pegawai, dengan keinginan perusahaan dan masyarakat. Dengan demikian, para manajer dan pimpinan perusahaan perlu memahami perasaan, tingkah laku dan sikap para pegawai untuk ditimbangkan dalam rangka pembuatan keputusan berbagai kebijaksanaan perusahaan.

e. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Merupakan usaha untuk menjaga pegawai dengan cara mempertahankan dan memelihara kondisi fisik para pegawai yang berhubungan dengan kesehatan, keamanan, dan

pemeliharaan sikap yang menyenangkan yang dilaksanakan melalui program pelayanan pegawai.

f. Pensiun (*Separation*)

Fungsi pensiunan berhubungan dengan pegawai yang sudah lama bekerja pada perusahaan. Fungsi utama manajemen kepegawaian adalah menjamin pegawai-pegawai ini akan pensiun. Sewaktu pensiun pegawai harus merasa aman. Biasanya perusahaan yang sudah berukuran besar menyediakan dana bagi pegawai yang sudah pensiun, dana pensiun ini sumbernya dari potongan gaji pegawai yang bersangkutan pada waktu masih aktif bekerja.

Berdasarkan fungsi-fungsi manajemen yang telah dipaparkan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen pada hakikatnya adalah suatu proses yang dilaksanakan melalui fungsi-fungsi manajerial yang fungsinya terbagi menjadi dua fungsi manajerial dan fungsi operasional, adapun untuk fungsi manajerial yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, kepegawaian dan motivasi. Sedangkan untuk fungsi operasional meliputi, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegritasan, pemeliharaan, dan pensiunan. Dikoordinasikan dengan sumber daya yang ada dan diatur sedemikian rupa dengan pengawasan serta evaluasi yang tepat sehingga tercapainya sebuah suatu kegiatan yang mampu mencapai tujuan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien.

2.1.1.3 Unsur-Unsur Manajemen

Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, dan masyarakat. Dengan manajemen, daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan. Menurut (Hasibuan Malayu S.P, 2020:30) adapun unsur-unsur manajemen terdiri dari:

1. *Man*

Manusia merupakan penggerak utama untuk menjalankan fungsi-fungsi manajemen dan melakukan semua aktifitas-aktifitas untuk mencapai tujuan organisasi. Potensi yang dimiliki oleh setiap manusia berbeda satu sama lain. Untuk itu dibutuhkan pengelolaan agar diperoleh tenaga kerja yang berkualitas dan dapat mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

2. *Money*

Uang juga merupakan faktor yang sangat penting dalam setiap proses pencapaian suatu tujuan. Setiap kegiatan maupun aktifitas-aktifitas yang dilakukan tidak akan terlaksana tanpa adanya penyediaan uang atau biaya yang cukup. Uang juga sebagai alat ukur dan alat pengukur nilai suatu perusahaan atau organisasi.

3. *Method*

Setiap pelaksanaan kerja diperlukan suatu metode-metode kerja. Suatu tata cara kerja yang baik akan memperlancar jalan alur pekerjaan. Sebuah metode dapat dinyatakan sebagai penetapan cara pelaksanaan kerja suatu tugas dengan memberikan berbagai pertimbangan-pertimbangan kepada sasaran.

4. *Material*

Setiap pelaksanaan kerja diperlukan suatu metode-metode kerja. Suatu tata cara kerja yang baik akan memperlancar jalan atau alur pekerjaan. Sebuah metode dapat dinyatakan sebagai penetapan cara pelaksanaan kerja suatu tugas dengan memberikan berbagai pertimbangan-pertimbangan kepada sasaran. Material Merupakan bahan-bahan yang akan diolah menjadi produk yang siap dijual. Material ini juga sebagai bahan yang menunjang terciptanya keahlian pada manusia dalam melakukan pekerjaan jasa.

5. *Machine*

Mesin digunakan untuk memberikan kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisiensi kerja. Digunakannya mesin-mesin dalam suatu pekerjaan untuk menghemat tenaga dan pikiran manusia dalam melakukan tugas-tugasnya dengan baik.

6. *Market*

Merupakan sistem keseluruhan dari kegiatan usaha yang ditunjukkan untuk merencanakan, menentukan tugas, mempromosikan dan mendistribusikan barang, jasa, ide kepada pasar sasaran agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan memperhatikan pesaing.

2.2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, manajemen yang mengatur unsur-unsur manusia ini sering disebut manajemen kepegawain atau manajemen personalia yang diterapkan pada suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Walaupun sumber daya lain lebih melimpah dan teknologi sangat canggih, namun sumber daya manusia yang unggul sangat membantu dalam pengelolaan sumber daya lainnya untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Berikut ini beberapa pengertian mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia menurut para beberapa ahli diantaranya.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peran manusia didalam suatu organisasi dan perusahaan. Fokus yang dipelajari dalam manajemen sumber daya manusia adalah masalah yang berkaitan erat dengan tenaga kerja manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan dalam mengelola masalah-masalah

manusia. Terdapat beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia dari beberapa ahli yaitu sebagai berikut:

Menurut (A. A Anwar Mangkunegara 2018:2) manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Sedangkan menurut (Hasibuan Malayu S.P, 2020:10) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian pegawai dengan maksud dan terwujudnya tujuan perusahaan, individu, pegawai, dan masyarakat. Adapun menurut (Amirul Mukminin, Akhmad Habibi et al 2019:6) berpendapat bahwa definisi manajemen sumber daya manusia adalah perwujudan ilmu dan seni berkenaan dengan serangkaian kegiatan dalam mengelola manusia pada suatu organisasi, lembaga maupun perusahaan agar tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Serangkaian kegiatan yang dimaksud meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, monitoring, seleksi, perekrutan, pelatihan, dan pengembangan.

Berdasarkan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dalam mengatur dan merencanakan serta memproses hubungan dan peran seorang individu atau dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap perusahaan dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

2.1.2.2 Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Komponen manajemen sumber daya manusia menurut (Hasibuan Malayu S.P, 2020:35) yaitu tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas pengusaha, dan pemimpin.

1. Pengusaha

Pengusaha merupakan satu dari sekian banyak profesi dalam bidang kerja. Pengusaha adalah seseorang, kelompok, ataupun lembaga yang melakukan kegiatan jual beli atau sewa sesuatu. Banyak hal yang bisa dikategorikan dalam pengusaha contohnya seperti produsen sepatu, peternakan ayam, eksport-import bahan baku atau sebuah produk menjual jasa dan lain-lain sebagainya.

2. Pegawai

Pegawai merupakan aset perusahaan. Kehadiran begitu sangat penting hingga saat ini tanpa adanya tidak akan terjadi kelancaran dan proses produksi suatu perusahaan. adalah orang yang bekerja di suatu perusahaan atau lembaga dan di gaji dengan uang.

3. Pemimpin

Pemimpin adalah orang yang memimpin kelompok dua orang atau lebih, baik organisasi maupun keluarga. Sedangkan kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

2.1.2.3 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi dari manajemen daya manusia adalah untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang merasa puas dan memuaskan. Berikut

fungsi manajemen sumber daya manusia menurut (Hasibuan Malayu S.P, 2020:21) fungsi sumber daya manusia meliputi:

1. Perencanaan (*planning*)

Merupakan suatu upaya dalam menentukan berbagai hal yang hendak dicapai atau tujuan di masa depan dan juga untuk menentukan beragam tahapan yang memang dibutuhkan demi mencapai tujuan tersebut.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Proses organisasi ialah membentuk organisasi, kemudian membaginya dalam unit-unit yang sesuai dengan fungsi-fungsi yang telah ditentukan dan dilengkapi dengan serta ditambah fasilitas-fasilitas tertentu.

3. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan berarti memberi petunjuk dan mengajak para pegawai agar mereka berkemauan secara sadar untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah tentukan oleh perusahaan.

4. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian berarti melihat, mengamti dan menilai tindakan atau pekerjaan pegawai. Pengendalian membandikan hasil yang dicapai pegawai dengan hasil atau target yang direncanakan.

5. Pengadaan (*procurement*)

Fungsi pengadaan berkaitan dengan penuntan kebutuhan pegawai dan penarikannya, seleksi dan penempatannya.

6. Pengembangan (*development*)

Dengan adanya fungsi pengembangan pegawai perlu dibina dan dikembangkan. Pengembangan ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan melalui latihan yang diperlukan untuk dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.

7. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi adalah sebagai pemberian penghargaan kepada pegawai sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi ini biasanya diterima pegawai baik berupa *financial* maupun *non financial* dengan tunjangan-tunjangan lain selama periode satu bulan.

8. Pengintegrasian (*intergration*)

Pengintegrasian adalah penyesuaian sikap-sikap keinginan pegawai, dengan keinginan perusahaan dan masyarakat dengan demikian para manajer dan pimpinan perusahaan perlu memahami perasaan, tingkah laku, dan sikap para pegawai untuk ditimbang dalam rangka pembutuan keputusan berbagai kebijakan perusahaan.

9. Pemeliharaan (*maintenance*)

Merupakan usaha untuk menjaga dengan cara mempertahankan dan memelihara kondisi fisik para yang berhubungan dengan kesehatan, dan pemeliharaan sikap yang menyenangkan dilaksanakan melalui program pelayanan .

10. Kedisiplinan (*discipline*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai agar tercipta kerja sama yang harmonis dan saling menguntungkan

11. Pemberhentian / Pensiun (*separation*)

Fungsi pemberhentian berhubungan dengan pegawai yang sudah lama bekerja pada perusahaan. Fungsi utama manajemen kepegawaian adalah menjamin pegawai-pegawai ini

akan pensiun, sewaktu pensiun harus merasa aman. Biasanya perusahaan yang sudah berukuran besar menyediakan dana bagi pegawai yang sudah pensiun, dan pensiun ini sumbernya dari potongan gaji pegawai yang bersangkutan pada masih aktif bekerja.

Berdasarkan yang telah dijelaskan diatas fungsi-fungsi tersebut digunakan dalam manajemen sumber daya manusia untuk menangani permasalahan yang berkaitan dengan sehingga dapat dan mendorong dalam mencapai keberhasilan serta tujuan perusahaan secara efektif dan efisien

2.5.3.1 Unsur-Unsur Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (M. Anang Firmansyah dan Budi W. Mahardhika, 2018:45) dalam bukunya yang berjudul Pengantar Manajemen, Menyatakan bahwa ada sebuah unsur pokok unsur manajemen yang membentuk kegiatan manajemen yaitu: unsur *man, money, material, machine, method, market*. Keenam unsur ini memiliki fungsi masing-masing dan saling berinteraksi dalam mencapai tujuan organisasi terutama proses pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Unsur manajemen tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. *Man*, adalah sumber daya manusia yang melakukan kegiatan manajemen dan produksi. Adanya faktor SDM, kegiatan manajemen dan produksi dapat berjalan karena pada dasarnya faktor SDM sangat berperan penting dalam kegiatan manajemen dan produksi.
2. *Money*, adalah faktor pendanaan atau keuangan tanpa adanya keuangan yang memadai kegiatan perusahaan atau organisasi akan berjalan sebagaimana mestinya, karena pada dasarnya keuangan ialah darah dari perusahaan atau organisasi. Hal keuangan ini berhubungan dengan masalah anggaran (*budget*), upah (gaji) dan pendapatan perusahaan/organisasi.

3. *Material*, berhubungan dengan barang mentah yang akan diolah menjadi barang jadi. Adanya barang mentah, maka dapat disajikan suatu barang yang bernilai sehingga dapat mendatangkan keuntungan.
4. *Machine*, adalah mesin pengolah atau teknologi yang dipakai dalam mengolah barang mentah menjadi barang jadi. Adanya mesin pengolah, maka kegiatan produksi akan lebih efisien dan menguntungkan.
5. *Method*, adalah tata cara melakukan kegiatan manajemen secara efektif dengan menggunakan pertimbangan-pertimbangan kepada sasaran agar mencapai suatu tujuan akan dituju.
6. *Market*, adalah tempat untuk memasarkan produk yang telah dihasilkan.

2.1.3 Karakteristik Individu

Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang dimaksud dengan karakteristik adalah ciri atau sifat yang berkemampuan untuk memperbaiki kualitas hidup. Sedangkan individu adalah perorangan atau seorang, untuk mengetahui lebih jauh mengenai karakteristik individu penulis memaparkan mengenai karakteristik individu menurut beberapa ahli, diantaranya seperti berikut:

2.1.3.1 Pengertian Karakteristik Individu

Menurut (Dayat Ikhsan Hajati, et al, 2018:2) menyatakan bahwa karakteristik individu ialah suatu ciri khas yang ada pada diri individu tersebut yang sering disebut sebagai sifat hal tersebut memiliki hubungan yang saling berhubungan dan saling berkaitan antar objek serta individu, sikap, kebutuhan, dan minat yang ada pada diri individu dapat disebut sebagai karakteristik individu. Perbedaan yang membedakan satu sama lain baik dari segi kebutuhan

persepsi kemampuan dan tujuan merupakan pengertian dari karakteristik individu, dengan adanya perbedaan yang dibawa akan menyebabkan kepuasan individu yang berbeda sehingga mengakibatkan adanya perbandingan antara individu satu dengan individu yang lainnya (Eko Parlindungan Sihombing, et al 2018:285).

Karakteristik individu merupakan ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah dan bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Faktor individu atau individual karakteristik adalah karakter seseorang atau ciri – ciri seseorang yang menggambarkan keadaan individu tersebut yang sebenarnya serta membedakannya dari individu yang lain (Abdul R, dalam penelitian Cong King Tambingon et al, 2019:3).

Berbagai pandangan yang membahas tentang karakteristik individu, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karakteristik individu merupakan karakter atau sifat yang ada disetiap individu, dimana terkait hubungan karakter yang terdiri dari sikap, minat, nilai, dan kemampuan.

2.1.3.2 Faktor - Faktor Karakteristik Individu

Ada beberapa faktor dari karakteristik individu menurut (Robbins, dalam Melati Hulu, 2023:85), antara lain:

1. Umur

Dalam segi umur akan membawakan pengaruh dari berbagai segi baik itu fisik, mental, tanggung jawab, dan kemampuan kerja seseorang. Salah satu contoh yang dapat diambil seperti khususnya pada pegawai yang berumur muda umumnya akan memiliki fisik yang kuat dan kreatifitas tinggi sehingga menghasilkan kinerja bagus, sedangkan untuk pegawai

yang berumur tua pastinya memiliki fisik yang lebih lemah seperti dalam segi kesehatan akan lebih mudah sakit dan kreatifitas inovasi juga akan lebih rendah sehingga akan mengakibatkan kinerja yang kurang pada perusahaan tersebut.

2. Jenis Kelamin

Manusia dibedakan menurut jenis kelaminnya yaitu pria dan wanita. Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, ketarampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas, atau kemampuan belajar. Namun studi – studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang. Sedangkan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya dari pada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses. Satu masalah yang tampaknya membedakan antara jenis kelamin, khususnya saat pegawai mempunyai anak – anak pra sekaolah. Ibu – ibu yang biasanya bekerja *fulltime* mungkin akan memilih bekerja dengan paruh waktu, jadwal kerja yang lebih fleksibel, dan *telekomuting* (mengerjakan pekerjaan kantor dirumah) agar bisa menampung tanggung jawab terhadap keluarga.

3. Status Pernikahan

Perkawinan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting. Seseorang yang tekah menikah merasa lebih mantap dengan pekerjaannya yang sekarang, hal ini dikarenakan bahwa mereka melihat sebagai jaminan untuk masa depannya. Pegawai 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. Selain itu, pegawai yang telah menikah memiliki tanggungan yang lebih besar dibandingkan pegawai yang belum menikah.

4. Jumlah Tanggungan

Jumlah tanggungan merupakan banyaknya orang atau anggota keluarga yang telah ditanggung oleh seorang pegawai. Semakin banyak tanggungan seorang pegawai maka akan semakin besar tingkat keterganggungan 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 pegawai menjadi berkurang dan pegawai akan berusaha untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja mereka.

5. Pendidikan

Dalam segi pendidikan, biasanya berdasarkan pendidikan yang dimiliki oleh pegawai tersebut akan membawa pengaruh pada karakter yang dimiliki. Pendidikan yang baik tentunya akan menciptakan individu dengan kecerdasan serta keterampilan yang lebih dibandingkan dengan pegawai yang tidak memiliki pendidikan yang tinggi.

6. Pengalaman Kerja

Pengalam tidak hanya mengacu pada apa yang terjadi dalam kehidupan tetapi juga apa yang ditangkap oleh dunia luar. Berbagai faktor yang membawa pengaruh pada pengalaman kerja pegawai seperti dari segi pendidikan, minat, dan bakat juga menjadi faktor yang akan membawa pengaruh pada pengalaman kerja.

7. Keahlian

Keahlian ini mencakup *conceptual skill*, *technical skill*, dan *human skill*. Keahlian juga sering disebut sebagai keterampilan yang dimiliki oleh individu, hal tersebut memegang peran penting karena menjadi perhatian utama oleh pihak perusahaan untuk memberikan

penilaian pada pegawai tersebut menyelesaikan masalah yang ada dan tugas – tugas yang diberikan.

2.1.3.3 Jenis – Jenis Karakteristik Individu

Menurut (Taufiq, dalam penelitian Cong King Tambingon et al, 2019:4) mendefinisikan karakteristik individu dibagi menjadi beberapa jenis yaitu:

1. Segi biologis yang dapat mencakup jenis kelamin, umur, jumlah tanggungan, status, dan lama bekerja.
2. Kepribadian, kepribadian dimiliki oleh setiap individu yang dapat dinilai melalui individu tersebut berkomunikasi pada orang disekitarnya.
3. Presepsi, suatu perjalanan kognitif dalam mengetahui dan menanggapi masalah yang ada melalui informasi yang didapatkan melalui peran, pendengaran, dan pengelihatan.
4. Sikap (*attitude*), sikap dimiliki oleh individu baik berupa sikap baik ataupun sikap buruk.

2.1.3.4 Prinsip Dasar Yang Mempengaruhi Karakteristik Individu

Menurut (Fatur Rahman, et al, 2020:73) menyatakan bahwa teradapat prinsip dasar yang mempengaruhi karakteristik individu sebagai berikut:

1. Setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda
2. Setiap individu membutuhkan kebutuhan yang tidak sama.
3. Setiap individu akan melakukan perencanaan terhadap masa depannya.
4. Setiap individu akan memahami lingkungan yang ada disekitarnya dan beradaptasi dengan lingkungan tersebut.
5. Setiap individu akan memiliki perasaan baik itu bahagia ataupun sedih.

6. Tempat bekerja atau lingkungan organisasi merupakan faktor utama yang akan mempengaruhi karakteristik individu.

2.1.3.5 Dimensi dan Indikator Karakteristik Individu

Berdasarkan penelitian (Dayat Ikhsan Hajati, et al 2018:2) memaparkan mengenai dimensi dan indikator karakteristik individu sebagai berikut:

1. Dimensi mengenai Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seorang pegawai dalam melakukan dan menyelesaikan tugas atau pekerjaannya baik secara mental maupun fisik. Adapun untuk indikator kemampuan (*ability*) yaitu:
 - a) Pengetahuan
 - b) Keterampilan
2. Dimensi mengenai Minat (*interest*), merupakan keinginan dan kecenderungan seseorang untuk melakukan perilaku serta untuk berkembang dan maju dalam beraktifitas. Adapun untuk indikator minat (*interest*) yaitu sebagai berikut:
 - a) Kerja Kreatif
 - b) Mengembangkan potensi diri
3. Dimensi mengenai Nilai (*value*), nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati serta pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga. Adapun indikator mengenai nilai (*value*) yaitu sebagai berikut:
 - a) Kemampuan
 - b) Kompetensi.
4. Dimensi mengenai Sikap (*attitude*), sikap individu bersal dari hal – hal atau akibat yang berhubungan dengan perasaannya seperti senang, suka terhadap sesuatu hal, baik yang

berwujud maupun abstrak, baik benda hidup maupun benda mati. Adapun indikator mengenai sikap (*attitude*) yaitu sebagai berikut:

- a) Emosi
- b) Suasana Hati
- c) Perasaan Keyakinan

2.5.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja atau kondisi kerja dalam perusahaan maupun instansi merupakan salah satu faktor terpenting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja itu meliputi hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara atasan dan pegawai, serta lingkungan fisik tempat bekerja. Jadi sewajarnya jika manajemen mempersiapkan kondisi lingkungan kerja pegawai yang tepat agar pegawai ada didalam sebuah perusahaan dapat bekerja dengan baik.

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Ahyari, dalam penelitian Lewis Chandersono dan Nyoman Suprastha, 2020:124), lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan pegawai, kondisi kerja, hubungan pegawai di dalam perusahaan yang bersangkutan .

Sedangkan menurut (M. Enny Widyaningrum, 2019:56), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas

kerja yang mendukung pegawai dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada pegawai guna meningkatkan kerja pegawai dalam suatu perusahaan.

Adapun (Ita Rahmawati, et al, 2020:6) Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan pekerjaan 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

Berdasarkan pendapat – pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

2.5.3.2 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (M. Enny Widyaningrum, 2019:58) menjelaskan bahwa jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non – fisik, sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik

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

Lingkungan kerja fisik terbagi menjadi dua kategori yaitu:

- a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti pusat kerja, kursi kerja, meja, computer, alat tulis, dan sebagainya)
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum yang dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi pegawai misalnya kelembapan, *temperature*, sirkulasi udara, pencayahaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna, dan lain – lain.

2. Lingkungan Kerja Non – Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.1.4.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (M. Enny Widyaningrum, 2019:58) menyatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

1. Faktor personal atau individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keerataan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut (Veithzal Rivai, et al 2019:350) menyatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

1. Penerangan atau Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu 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.

2. Temperatur di Tempat Kerja

Tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu system tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperature luar jika perubahan temperature luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam presentase. Kelembaban ini berhubungan dengan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan

radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas tubuhnya.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar katakana kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas dan bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utamanya adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigrn disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pekerja untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketengan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ketubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturanya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Gangguan terbesar terhdap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekwensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis.

7. Bau-bauan di Tempat Kerja

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

8. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan, sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, music yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja, oleh karena itu lagu-lagu yang dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya music yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11. Keamanan di Tempat Kerja

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

2.1.4.4 Aspek – Aspek Lingkungan Kerja

Menurut (Afandi, 2018:69) lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentukan lingkungan kerja, bagian – bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut:

1. Pelayanan kerja, merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap organisasi terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari organisasi akan membuat pegawai lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik organisasi melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan pegawai meliputi beberapa hal yakni, pelayanan makan dan minum, pelayanan kesehatan, pelayanan kecil/kamar mandi ditempat kerja.
2. Kondisi kerja, kondisi kerja pegawai sebaiknya diusahakan oleh manajemen organisasi sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk pegawainya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang perlukan dan keamanan kerja pegawai.
3. Hubungan pegawai, akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antara sesama pegawai dalam bekerja,

ketidakserasian hubungan antara pegawai dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

2.1.4.5 Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktivitas dan kepuasan kerja pegawai. Mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kinerja pegawai. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada didalam perusahaan. Kepuasan kinerja tersebut mencerminkan perasaan pegawai mengenai senang, atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana ia bekerja (Sia Gian, dalam buku Ita Rahmawati, et al, 2020:10)

2.1.4.6 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Ita Rahmawati, et al, 2020:7) secara garis besar jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu:

1. Dimensi Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi pegawai. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu seperti indikator dibawah ini:
 - a) Pencahayaan
 - b) Sirkulasi udara
 - c) Tata letak ruang
 - d) Dekorasi
 - e) Kebisingan
 - f) Fasilitas

2. Dimensi Lingkungan Kerja Non Fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara pegawai dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktifitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Adapun indikator lingkungan kerja non fisik seperti dibawah ini:
 - a) Hubungan dengan pimpinan
 - b) Hubungan sesame rekan kerja.

2.1.5 Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan aspek yang sangat penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi, dengan adanya kinerja pegawai yang baik pada suatu perusahaan maka suatu perusahaan tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkan karena hal ini lah yang akan menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan atau organisasi.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja merupakan hasil yang dapat dicapai oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugasnya yang mengarah pada tujuan organisasi. Menurut (A.A. Anwar Mangkunegara, 2020:67) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Pebrianti dan Simajuntak. J, 2020:15) mengartikan kinerja merupakan keinginan seorang individu atau kelompok untuk mencapai keberhasilan kelompok dalam organisasi melalui proses awal hingga akhir. Tercapainya suatu tujuan merupakan hasil kinerja kelompok organisasi yang baik, apabila tidak tercapai maka kinerja tim kelompok tidak kompak sebagai “proses komunikasi yang diharapkan mencapai hasil sesuai rencana yang telah ditetapkan dengan biaya yang telah dianggarkan, serta waktu yang telah ditentukan dan jumlah yang telah ikut andil dalam penetapan.

Sedangkan menurut (Veithzal Rivai Zainal et al, 2018:406) berpendapat bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Oleh karena itu maka bisa disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang telah dicapai seorang pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan atau organisasi dimana ia bekerja. Selain itu kinerja pegawai bisa menjadi penentu dalam pertimbangan yang akan diambil oleh suatu perusahaan atau organisasi.

2.1.5.2 Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai

Kinerja tidak lepas dari apa yang dinamakan evaluasi kinerja yang merupakan penilaian atas hasil kerja pegawai serta tujuan evaluasi kinerja. Tujuan evaluasi kinerja bertujuan untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh sebuah organisasi. Menurut (Suntoyo, dalam penelitian A. A. Anwar Mangkunegara 2020:68) mengemukakan tujuan dari evaluasi kinerja sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara tentang persyaratan kerja yang ideal.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang , sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada untuk mendiskusikan keinginan dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan.

2.1.5.3 Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut (Veithzal Rivai Zainal, et al 2018:55) manfaat penilaian kinerja pegawai bagi semua pihak adalah agar mereka mengetahui manfaat yang dapat mereka harapkan pihak-pihak yang berkepentingan dalam penilaian adalah sebagai berikut:

1) Manfaat Bagi Orang yang Dinilai (Pegawai)

Bagi pegawai yang dinilai, manfaat yang dapat diperoleh dari penilaian kinerja antara lain meningkatkan motivasi, adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan mereka, pengetahuan mengenai kekuatan dan kelemahan pegawai.

2) Manfaat bagi penilai (supervisor atau pimpinan)

Bagi penilai, manfaat yang dapat diperoleh dari pelaksanaan penilaian kinerja adalah kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kinerja pegawai untuk perbaikan manajemen selanjutnya dan meningkatkan kepuasan kerja baik pimpinan maupun pegawai itu sendiri.

3) Manfaat bagi perusahaan atau organisasi

Bagi perusahaan atau organisasi, manfaat yang dapat diperoleh dari penilaian kinerja antara lain meningkatkan motivasi dan kesadaran kerja dari setiap pegawai secara keseluruhan dan meningkatkan pandangan berkaitan pentingnya melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pelayan masyarakat.

2.1.5.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Dalam dunia kerja terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tidak hanya berasal dari internal dan eksternal perusahaan, akan tetapi bisa juga berasal dari pegawai itu sendiri. Jika kinerja pegawai baik, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih mudah dicapai. Sebaliknya, kinerja pegawai yang buruk membuat suatu perusahaan sulit untuk mencapai tujuan dan sasarnya. Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan beberapa ahli tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja:

Menurut (Marwansyah, 2019:234) faktor-faktor kinerja dikelompokkan ke dalam empat faktor yaitu:

1) Pengetahuan atau Keterampilan

Pegawai tidak tahu bagaimana menjalankan tugas-tugas secara benar. Kurangnya keterampilan, pengetahuan dan kemampuan juga menjadi penghambat bagi pegawai untuk melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan perusahaan.

2) Lingkungan

Lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai diperusahaan/organisasi disebabkan oleh kondisi kerja, proses yang buruk, dan lain-lain.

3) Sumber Daya

Kurangnya sumber daya atau teknologi di dalam perusahaan/organisasi juga menghambat kinerja pegawai.

4) Motivasi

Dalam bekerja tidak hanya membutuhkan kompensasi besar, tetapi pegawai juga membutuhkan motivasi-motivasi.

Menurut (Prawirosentono dalam penelitian Edi Sutrisno, 2019:179) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1. Efektivitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi.

2. Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Kejelasan dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja pegawai tersebut.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan.

5. Pengawasan

Pengawasan dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Proses adalah sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

6. Motivasi

Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau yang menjadi sebab seseorang melakukan suatu kegiatan/perbuatan yang berlangsung secara sadar dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapaiannya tujuan tertentu.

2.1.5.5 Metode Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut (Veithzal Rivai Zainal, et al, 2018:416) sesuai dengan orientasi waktu yang diterapkan metode dalam penilaian kinerja dibagi menjadi dua bagian yaitu penilaian kinerja yang berorientasi pada masa lalu dan penilaian kinerja pada masa depan. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

a. Penilaian kinerja yang berorientasi pada masa lalu

Metode ini dilakukan dengan mengevaluasi prestasi kerja dimasa lampau, dimana pegawai mendapatkan umpan balik dari hasil kerja keras yang telah mereka lakukan. Teknik penilaian ini yaitu:

- a) Skala peringkat (*rating scale*), penilaian ini berhubungan dengan hasil dari pekerjaan pegawai dari skala tertentu, dari yang terendah hingga tertinggi.
- b) Daftar pertanyaan, metode ini dilakukan dengan menggunakan formulir yang diisi menjelaskan beberapa macam tingkat perilaku untuk suatu pekerjaan, penilaian ini dilakukan untuk memilih pertanyaan yang sesuai dengan karakteristik dan hasil pekerjaan dari pegawai yang bersangkutan.
- c) Metode terarah, metode ini dilakukan untuk mengurangi dan memisahkan hal yang kemungkinan berat dalam penilaian karena memaksakan suatu pilihan.
- d) Metode peristiwa kritis, metode ini merupakan untuk memilih pegawai yang didasarkan pada catatan yang dibuat oleh penilaian atas perilaku seorang pegawai, apakah baik atau buruk dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- e) Metode catatan prestasi, metode ini sangat berkaitan dengan metode peristiwa kritis yang dimana sering dipakai oleh seseorang yang sudah profesional.
- f) Skala peringkat, yang dihubungkan dengan tingkah laku (*Behaviour Anchored Rating Scale BARS*), metode ini salah satu penilaian kinerja pegawai untuk jangka waktu tertentu dimasa lampau dengan dihubungkan dengan peringkat prestasi kerja.
- g) Metode Peninjauan Lapangan, penilaian yang dilakukan dengan cara turun langsung kelapangan bersama dengan ahli sumber daya manusia. Karena ahli sumber daya manusia yang akan mengevaluasi informasi tersebut.
- h) Tes dan Observasi Prestasi Kerja, penilaian kinerja pegawai yang dilakukan berdasarkan hasil tes pengetahuan serta keterampilan yang tertulis dengan syarat hasil tes harus valid dan reliabel.

- b. Penilaian kinerja yang berorientasi pada masa yang akan datang / masa depan metode ini difokuskan pada kinerja dimasa yang akan datang dengan cara melakukan evaluasi kemampuan pegawai atau menetapkan sasaran kinerja dimasa yang akan datang bersama pimpinan dengan pegawai. Teknik penilaian ini yaitu:
- a) Penilaian Diri Sendiri (*Self Appraisal*), penilaian kinerja dengan teknik ini dilakukan oleh seorang pegawai dengan harapan agar lebih mengenal kelebihan serta kelemahannya sendiri sehingga dapat mengetahui aspek perilaku kerja yang perlu diperbaiki dimasa yang akan datang.
 - b) Manajemen Berdasarkan Sasaran (*Management by Objective*), merupakan salah satu bentuk penilaian untuk pegawai serta pimpinan dalam menetapkan tujuan dalam pelaksanaan kerja pegawai secara individu dimasa yang akan datang.
 - c) Impikasi penilaian penilaian kinerja individu dengan pendekatan MBO (*Management by Objective*), MBO ini dilakukan untuk menilai kinerja pegawai yang disesuaikan dengan keberhasilan yang telah mereka capai. Keberhasilan dari penilaian kinerja ini tergantung pada pendekatan yang konsisten yang dapat membanjirkan hasil, ukuran, serta standar yang jelas.
 - d) Penilaian dengan Psikolog, penilaian ini digunakan untuk menilai potensi-potensi dimasa yang akan datang.
 - e) Pusat Penilaian, penilaian satu ini merupakan suatu bentuk dalam memulai pekerjaan yang bertandar sesuai dengan beberapa tipe evaluasi dan ragam penilaian, pusat penilia ini dilakukan sebagai bentuk standar pekerjaan yang bertumpu sesuai dengan tipe-tipe evaluasi dan nilai-nilai.

Penilaian kinerja dilakukan agar perusahaan dapat mengetahui perilaku serta sikap baik dan buruknya pegawai terhadap hasil akhir pekerjaan yang diberikaan oleh perusahaan, selaian itu

penilaian kinerja bertujuan untuk mengavaluasi kendala yang dihadapi oleh pegawai yang menyebabkan terhambatnya kinerja pegawai yang berdampak terhadap terhambatnya pencapaian tujuan organisasi, cara ini juga dilakukan agar perusahaan atau organisasi dapat memperoleh keberhasilan dimasa yang akan datang.

2.1.5.6 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Menurut (A. A. Anwar Mangkunegara, 2020:78), hal yang perlu diperhatikan oleh manajer sumber daya manusia dalam kinerja pegawai dengan dimensi dan indikator :

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu:

- a. Kerapihan
- b. Ketelitian

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang pegawai dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap itu masing-masing. Dimensi kuantitas kerja diukur dengan dua indikator yaitu :

- a. Kecepatan
- b. Kemampuan

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dimensi tanggung jawab diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu:

- a. Hasil Kerja
- b. Mengambil keputusan

4. Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan atau pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik. Dimensi kerja sama diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

- a. Jalinan kerjasama
- b. Kekompakan

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban pegawai. Dimensi inisiatif diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

- a. Kemampuan mengambil keputusan tanpa diperintah
- b. Menyelesaikan pekerjaan tanpa perintah

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan tidak lepas dari hasil penelien-pennelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebagai bahan perbandingan dan kajian. Dasar atau tujuan yang berupa teori-teori atau temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan bagian sebagai pendukung. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebagian besar menyatakan variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Berikut ini akan disajikan tabel posisi penelitian terdahulu yang berkaitan dengan

penulis. Tabel penelitian ini menyajikan hasil penelitian terdahulu yang bersangkutan dengan penelitian yang akan dilakukan penulis.

Tabel 2. 1

Tabel Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian, Peneliti, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, Dan Kometensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia Cong King Tambingon, et al (2019) Jurnal Emba, Vol.7 No.4	Hasil penelitian menunjukkan bawa Lingkungan kerja berpengaruh negatif secara signifikan pada kinerja karyawan. Namun karakteristik individu dan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan penjelasan di atas ini didukung oleh penelitian Adem (2018) yang mengatakan Lingkungan kerja secara negative berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	a. Penelitian ini sama-sama meneliti mengenai lingkungan kerja, karakteristik individu, terhadap kinerja karyawan	a. Peneliti membahas variabel kompetensi b. Tempat objek penelitian berbeda
2	Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Melati Hulu	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor	a. Penelitian ini sama-sama meneliti mengenai karakteristik individu, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja pegawai	a. Tempat objek penelitian berbeda

No	Judul Penelitian, Peneliti, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	(2023) Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan	Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar.		
3	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Bank BRI Syariah Kabupaten Subang Opan Arifudin, dan Fenny Damayanti Rusmana (2020) Jurnal Pemikiran dan Pengembangan Perbankan Syariah. Volume 6, Nomor 1	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa hipotesis ketiga diterima, artinya Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan Karena nilai F hitung > F tabel (34,254 > 3,226) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05 (0,000 < 0,05).	a. Penelitian ini sama-sama meneliti mengenai karakteristik individu, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja pegawai	a. Tempat objek penelitian berbeda
4	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT National Financial Herwin Tri Munardi, et al (2021) Jurnal ARASTRIMA Fakultas Ekonomi Program Studi	Berdasarkan hasil penelitian pada PT National Finance, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT National Finance, hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai thitung 10,830 > ttabel 2,024. Hal tersebut menandakan bahwa semakin baik	a. Penelitian ini sama-sama meneliti mengenai lingkungan kerja, terhadap kinerja pegawai	a. Peneliti tidak membahas karakteristik individu b. Tempat objek penelitian berbeda

No	Judul Penelitian, Peneliti, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Manajemen UNPAM. Vol 1. No. 2	kondisi lingkungan kerja sekitar maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan Pada PT National Finance. Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT National Finance sebesar 77,5%. Tingkat kekuatan hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT National Finance sebesar 0,869, yang artinya memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.		
5	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Super Setia Sagita Medan</p> <p>Ronal Donra Sihaloho, dan Hotlin Siregar (2019)</p> <p>Jurnal Ilmiah Socio Secretum Volume 9 Nomor 2</p>	Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan mempergunakan alat bantu SPSS, maka didapat hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Super Setia Sagita Medan. Hal ini disebabkan karena lingkungan fisik dan non fisik yang kurang baik sehingga mengakibatkan kinerja karyawan berkurang melalui indikator seperti, ketidaktepatan menyelesaikan tugas, ketidaksesuaian	a. Penelitian ini sama-sama meneliti mengenai lingkungan kerja, terhadap kinerja pegawai	<p>a. Penelitian ini tidak membahas variabel karakteristik individu</p> <p>b. Tempat objek penelitian berbeda</p>

No	Judul Penelitian, Peneliti, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		<p>jam kerja, tingkat kehadiran yang menurun dan kurangnya kerjasama antar karyawan. Artinya bahwa semakin kurang nyaman lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin menurun kinerja karyawan PT. Super Setia Sagita Medan, sebaliknya semakin nyaman lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Super Setia Sagita Medan</p>		
6	<p>Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. MNS (Multi Nabati Sulawesi) Bitung</p> <p>Mutiawati Saliding, et al (2019)</p> <p>Jurnal Administrasi Bisnis Vol 9 No 1</p>	<p>Terdapat pengaruh antara variabel Karakteristik Individu (X1), variabel Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) PT. Multi Nabati Sulawesi Bitung, jika dilihat dari tabel koefisien termasuk ke dalam golongan yang sangat besar pengaruhnya. Berdasarkan hasil dari analisis regresi linear berganda maka diperoleh nilai koefisien regresi yang positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja</p>	<p>a. Penelitian ini sama-sama meneliti mengenai karakteristik individu dan lingkungan kerja, terhadap kinerja pegawai</p>	<p>a. Tempat objek penelitian berbeda</p>

No	Judul Penelitian, Peneliti, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		terhadap variabel Kinerja Karyawan yaitu positif.		
7	<p data-bbox="375 436 570 730"><i>Effect of Individual Characteristics, Work Environment and Work Motivation on Performance of Madrasah Teachers</i></p> <p data-bbox="375 768 570 831">Risto Munandra (2019)</p> <p data-bbox="375 869 570 932"><i>Atlantis Press Volume 97</i></p>	<p data-bbox="602 436 899 1327"><i>Based on the results of the analysis and discussion, the authors obtained conclusions that can be drawn from the research as follows: (1). Individual characteristics have a positive and significant effect on teacher performance; (2). Work Environment has a positive and significant effect on teacher performance; (3) Motivation does not have a significant effect on teacher performance; (4). Individual characteristics do not significant effect on teacher performance; (5). The work environment does not have a significant effect on teacher performance.</i></p>	<p data-bbox="922 436 1099 800">a. Penelitian ini sama-sama meneliti mengenai karakteristik individu, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja pegawai</p>	<p data-bbox="1122 436 1321 695">a. Penelitian ini membahas variabel motivasi kerja</p> <p data-bbox="1122 600 1321 695">b. Tempat objek penelitian berbeda</p>
8	<p data-bbox="375 1344 570 1671"><i>The Influence Of Training Design, Individual Characteristics, and Work Environment on Training Transfer and Its Impact On Employee's Performance</i></p> <p data-bbox="375 1709 570 1772">Achmad Suhepi (2018)</p> <p data-bbox="375 1810 570 1894"><i>International Journal of Economics,</i></p>	<p data-bbox="602 1344 899 1873"><i>training design operational which is the activity and the training delivered by the instructor to help me how to apply learning in the workplace, the value of which is 9,41. It is possible because when training occurs, the illustration presented by the instructor is at the time of the normal situation, where under certain</i></p>	<p data-bbox="922 1344 1099 1671">a. Penelitian ini sama-sama meneliti mengenai karakteristik individu, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai</p>	<p data-bbox="1122 1344 1321 1440">a. Penelitian ini membahas desain pelatihan</p> <p data-bbox="1122 1478 1321 1575">b. Tempat objek penelitian berbeda</p>

No	Judul Penelitian, Peneliti, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>Commerce and Management</i>	<i>conditions what the instructor delivered is not in accordance with real conditions in the field, such as incompetent labor or construction workers, unfavorable weather or work area which is very difficult to reach and dangerous; thus what is delivered by the instructor has not helped how to apply the results of training into the work yet.</i>		
9	<p><i>The Effect Analysis of Emotional Intelligence and Work Environment on Employee Performance with Organizational Commitment as Intervening Variables in PT Berkat Bima Sentana</i></p> <p>Yusuf Ronny Edward, dan Kuras Purba (2020)</p> <p><i>Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal) Volume 3, No 3,</i></p>	<i>The work environment has a positive and significant effect on the performance of the employees of PT. Berkat Bima Sentana through organizational commitment. Thus organizational commitment acts as an intervening variable that can mediate the work environment with employee performance.</i>	a. Penelitian ini sama-sama meneliti mengenai lingkungan kerja, dan kinerja pegawai	<p>a. Peneliti ini membahas mengenai kecerdasan emosional</p> <p>b. Tempat objek penelitian berbeda</p>

No	Judul Penelitian, Peneliti, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
10	<p><i>Effects of individual characteristics, occupational safety and health on employee performance of PT PLN (Persero) in Merauke regency</i></p> <p>E L R Kore, et al (2019)</p> <p><i>IOP Conf. Series: Earth and Environmental Science</i></p>	<p><i>Individual characteristics, occupational safety, and health simultaneously affect the performance of PT PLN (Persero) employees in Merauke Regency. Individual characteristics partially affect the performance of PT PLN (Persero) employees in Merauke Regency. Occupational safety partially affects the performance of PT PLN (Persero) employees in Merauke Regency. Occupational health partially affects the performance of PT PLN (Persero) employees in Merauke Regency.</i></p>	<p>a. Penelitian ini sama-sama meneliti mengenai karakteristik individu, dan kinerja pegawai</p>	<p>a. Peneliti ini membahas mengenai keselamatan dan kesehatan kerja</p> <p>b. Tempat objek penelitian berbeda</p>
11	<p><i>The Effect of Transformational Leadership, Competence and Work Environment on Employee Performance of PT Waskita Karya (Persero) TBK In Becakayu 2A Ujung Project</i></p> <p>Sudiarso (2022)</p> <p><i>Dinasti International Journal Of Management Science</i></p>	<p><i>Transformational Leadership, Competence, and Work Environment together have a significant effect on employee performance, according to the f-count/f-statistic calculation which has a result of 5.923 which is greater than the value of 2.31. This means that the three variables can simultaneously improve employee performance.</i></p>	<p>a. Penelitian ini sama-sama meneliti mengenai lingkungan kerja, dan kinerja pegawai</p>	<p>a. Peneliti ini membahas mengenai kepemimpinan transformasional dan kompetensi</p> <p>b. Tempat objek penelitian berbeda</p>
12	<p><i>Impact of Work Place Environment on</i></p>	<p><i>Working environment is one of the most important components</i></p>	<p>a. Penelitian ini sama-sama meneliti</p>	<p>a. Peneliti ini membahas mengenai</p>

No	Judul Penelitian, Peneliti, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>Employee Performance Mediating Role Of Employee Health</i></p> <p>Iqra Hafeez, et al (2019)</p> <p><i>Business Management and Education Volume 17 issue 2</i></p>	<p><i>which influence employee performance within an organizational settings. In today's competitive business environment, monetary benifita alone are not enough for employees in order achieve higher performance levels. However, a combination of monetary and non-monetary rewards is more effective in achieving higher levels of employee performance, which leads towards achievement of organizational goals.</i></p>	<p>mengenai lingkungan kerja, dan kinerja pegawai</p>	<p>kesehatan pegawai</p> <p>b. Tempat objek penelitian berbeda</p>
13	<p><i>The Effect of Stress and Working Environment on Employee Performance through Motivation Mediation: A Case Study on International Restaurant in Badung Bali</i></p> <p>Kadek Nonik Erawati et al (2019)</p> <p><i>urnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha Volume 6, Nomor 1</i></p>	<p><i>Work environment gives positive and significant effect on employee motivation in international restaurant in Badung, Bali. The work environment gives a negative and insignificant effect on the performance of international restaurant employees in Badung, Bali.</i></p>	<p>a. Penelitian ini sama-sama meneliti mengenai lingkungan kerja, dan kinerja pegawai</p>	<p>a. Peneliti ini membahas mengenai stres dan motivasi</p> <p>b. Tempat objek penelitian berbeda</p>
14	<p><i>The Effect of the Work Environment on Employee</i></p>	<p><i>The work environment has a positive and significant influence on the performance of the</i></p>	<p>a. Penelitian ini sama-sama meneliti mengenai</p>	<p>a. Peneliti ini membahas mengenai stres dan motivasi</p>

No	Judul Penelitian, Peneliti, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>Performance with Motivation as a Mediation Variables</i></p> <p>Ayu Maya Sari, et al (2021)</p> <p><i>International Journal of Disaster Recovery and Business Continuity Vol.12, No. 1</i></p>	<p><i>Bandar Lampung City DPRD employees. The work environment increases, the performance will also increase or vice versa, if the work environment decreases, the performance will also decrease.</i></p>	<p>lingkungan kerja, dan kinerja pegawai</p>	<p>b. Tempat objek penelitian berbeda</p>
15	<p><i>The Effect of Individual Characteristics, Work Placement and Work Environment on Employee Performance (Case Study on PT Post Energy Indonesia Jakarta Office)</i></p> <p>Suryanto Suryanto, dan Jana Sandra (2021)</p> <p><i>Management Research Studies Journal Volume II, Issue 2</i></p>	<p><i>The results showed a positive and significant influence between individual characteristics on employee performance at PT Post Energy Indonesia Jakarta Office. If the individual characteristic variables increase, the employee's performance will also be higher.</i></p>	<p>a. Penelitian ini sama-sama meneliti mengenai karakteristik individu, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai</p>	<p>a. Tempat objek penelitian berbeda</p>
16	<p><i>The Influence of Individual Characteristics, Work Placement and Work Environment on Employee</i></p>	<p><i>Based on the results of a review of the analysis and discussion of individual characteristics, work placement and work environment on</i></p>	<p>a. Penelitian ini sama-sama meneliti mengenai karakteristik individu dan lingkungan</p>	<p>a. Tempat objek penelitian berbeda</p>

No	Judul Penelitian, Peneliti, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>Performance at CV. Enam Jaya</i></p> <p>Ine Luna Dianti dan Nelly Rosaline (2022)</p> <p><i>Journal of History and Humanities Vol 5 No 2</i></p>	<p><i>employee performance that has been stated in the previous chapter, the following conclusions will be drawn: (1) the Individual Characteristics Variable (CI) does not have a positive effect on Employee Performance (EP), because from the research above it can be seen that the partial influence of the p-value of the KI variable is more than 0.05,</i></p>	<p>kerja, terhadap kinerja pegawai</p>	
17	<p><i>The Effect Of Individual and Organizational Characteristics on Work Motivation and Employee Performance The Case of Regional Development Bank in South Sulawesi</i></p> <p>Dwi Zulkarnain, et al (2022)</p> <p><i>Hassnudin Journal of Business Strategy Vol 4 No 2</i></p>	<p><i>The study attempts to investigate the effect of individual and organizational characteristics on work motivation and employee performance. The study found that individual and organizational characteristics can be associated with work motivation. Diferently, when relatade to employee performance, individual characterics. It also found that work motivation show postive effect on employee performance interstingly mediation evaluation indicate that individual characteristcs through work motivation have a signifikan positce effect on employee performance but it did</i></p>	<p>a. Penelitian ini sama-sama meneliti mengenai karakteristik individu terhadap kinerja pegawai</p>	<p>a. Penelitian ini tidak membahas lingkungan kerja</p> <p>b. Tempat objek penelitian berbeda</p>

No	Judul Penelitian, Peneliti, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		<i>no for organizational characteristics.</i>		
18	<p><i>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</i></p> <p>Ihya, et al (2019)</p> <p><i>International Journal of Business and Social Science Vol 10 No 5</i></p>	<p><i>Based on the previous description, the conclusions of this study are as follows. Individual characteristics variables have a significant influence on employee performance variables. Organizational characteristics variable have a significant influence on employee performance variables. Work environment variables have a significant influence on employee performance variables. Employee performance variable has a significant influence on organizational performance variables. Individual characteristics variables have a significant influence on organizational performance variables. Organizational characteristics variable have a significant influence on organizational performance variables. Work environment variables do not have a significant influence on organizational performance variables. Employee performance variables mediate the influence of individual characteristics of</i></p>	<p>a. Penelitian ini sama-sama meneliti mengenai karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai</p>	<p>a.Tempat objek penelitian berbeda</p>

No	Judul Penelitian, Peneliti, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		<p><i>organizational performance. Employee performance variables mediate the influence of organizational characteristics on organizational performance. Employee performance variables mediate the influence of the work environment on organizational performance.</i></p>		
19	<p><i>The Effect of Individual Characteristics, Employee Comitment, Job Stress on job satisfaction and Employee Performance in PT Timbul Persada in Turban East Java</i></p> <p>Tika Wahyunanti (2018)</p> <p><i>TRTF International Symposium Proceeding</i></p>	<p><i>The effect of Individual Characteristics towards Employees Performance in PT Timbul Persada Tuban East Java Based on the results of the research, it is known that there are positive and significant impacts between Individual Characteristics towards Employees Performance. It can be seen through t-statistics value of 2,565 which means greater than 1,96. It means that, the employees in PT. Timbul Persada Tuban East Java have good individual characteristics will able to improve their performance. Therefore, the hypothesis is accepted</i></p>	<p>a. Penelitian ini sama-sama meneliti mengenai karakteristik individu terhadap kinerja pegawai</p>	<p>a. Penelitian ini tidak membahas lingkungan kerja</p> <p>b. Tempat objek penelitian berbeda</p>
20	<p><i>The Influence of Individual Characteristics on Employee Performance at PT. Cipta</i></p>	<p><i>Individual characteristics significantly affect employee performance with the regression equation Y</i></p>	<p>a. Penelitian ini sama-sama meneliti mengenai karakteristik individu</p>	<p>a. Penelitian ini tidak membahas lingkungan kerja</p>

No	Judul Penelitian, Peneliti, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>Selaras Abadi in Parung Bogor</i></p> <p>Rendy Sapto Adjie dan Hadi Supratikta (2021)</p> <p>Jurnal Ilmial Manajemen Vol 9 No 2</p>	<p>$= 13,220 + 0.683X$, <i>the correlation value is 0.801 or firm, and the influence contribution is 64.2%, while other factors influence the remaining 35.8%.</i></p> <p><i>Hypothesis test obtained value of t count $>$ t table or $(9.556 > 2.014)$.</i></p>	terhadap kinerja pegawai	b. Tempat objek penelitian berbeda

Sumber: Hasil olah data beberapa penelitian terdahulu 2023

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan hubungan dari variabel yang telah disusun berdasarkan teori yang sudah dideskripsikan. Kerangka pemikiran, akan lebih memudahkan pemahaman dalam mencermati arah atau jalur pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran secara lebih rinci dan jelas mengenai keterkaitan antar variabel karakteristik individu, lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Kerangka pemikiran ini pun disusun berdasarkan hasil pada telaah teoritis dan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh para peneliti lainnya.

2.2.1 Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero)

Karakteristik individu bahwa membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya ini semua adalah karakteristik yang dimiliki individu dan karakteristik ini akan memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi. Sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya

manusia, setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Masa depan seorang individu dalam organisasi tidak bergantung pada kinerja saja. Manajer juga menggunakan ukuran subjektif yang bersifat pertimbangan. Apa yang dipersepsikan oleh penilai sebagai karakter atau perilaku pegawai yang baik atau buruk akan mempengaruhi penilaian.

Kinerja Pegawai dan Karakteristik Individu erat kaitannya dengan kekuatan dan arah perilaku serta faktor-faktor yang mempengaruhi individu untuk berperilaku dengan cara tertentu. Oleh karena itu peran Karakteristik Individu dan Kinerja Pegawai merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan sasaran yang ingin dicapai suatu organisasi.

Berdasarkan penelitian oleh Mutiarawati Saliding, et al (2019) dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. MNS (Multi Nabati Sulawesi) Bitung”, dimana hasil penelitian menyatakan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Herni Widiyah Nasrul, et al (2021) dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan” dimana hasil menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Serta diperkuat oleh Rendy Sapto Adjie dan Hadi Supratikta (2021) dengan judul “*The Infulence of Individual Characteristics on Employee Performance at PT. Cipta Selaras Abadi in Parung Bogor*”, dimana hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero)

Lingkungan kerja turut menentukan kinerja pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai dan dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan pimpinan kepadanya. Oleh karena itu, lingkungan kerja memegang peranan yang sangat penting dalam penyelesaian tugas-tugas yang telah diberikan kepada pegawai. Lingkungan kerja yang baik meningkatkan prestasi kerja, dan lingkungan kerja yang buruk mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga kinerja dan kinerja pegawai menjadi buruk.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ronal Donra Sihaloho dan Hotlin Siregar (2019), dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Super Setia Sagita Medan”, dimana hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana hasil penelitian menunjukan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ihya, et al (2019) dengan judul “*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 Provinces*” dimana hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana hasil penelitian menunjukan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Diperkuat oleh penelitian dan penelitian yang dilakukan oleh Ine Luna Dianti dan Nelly Rosaline (2022) dengan judul “*The Influence of Individual Characteristics, Work Placement and Work Environment on Employee Performance at CV Enam Jaya*” dimana pada

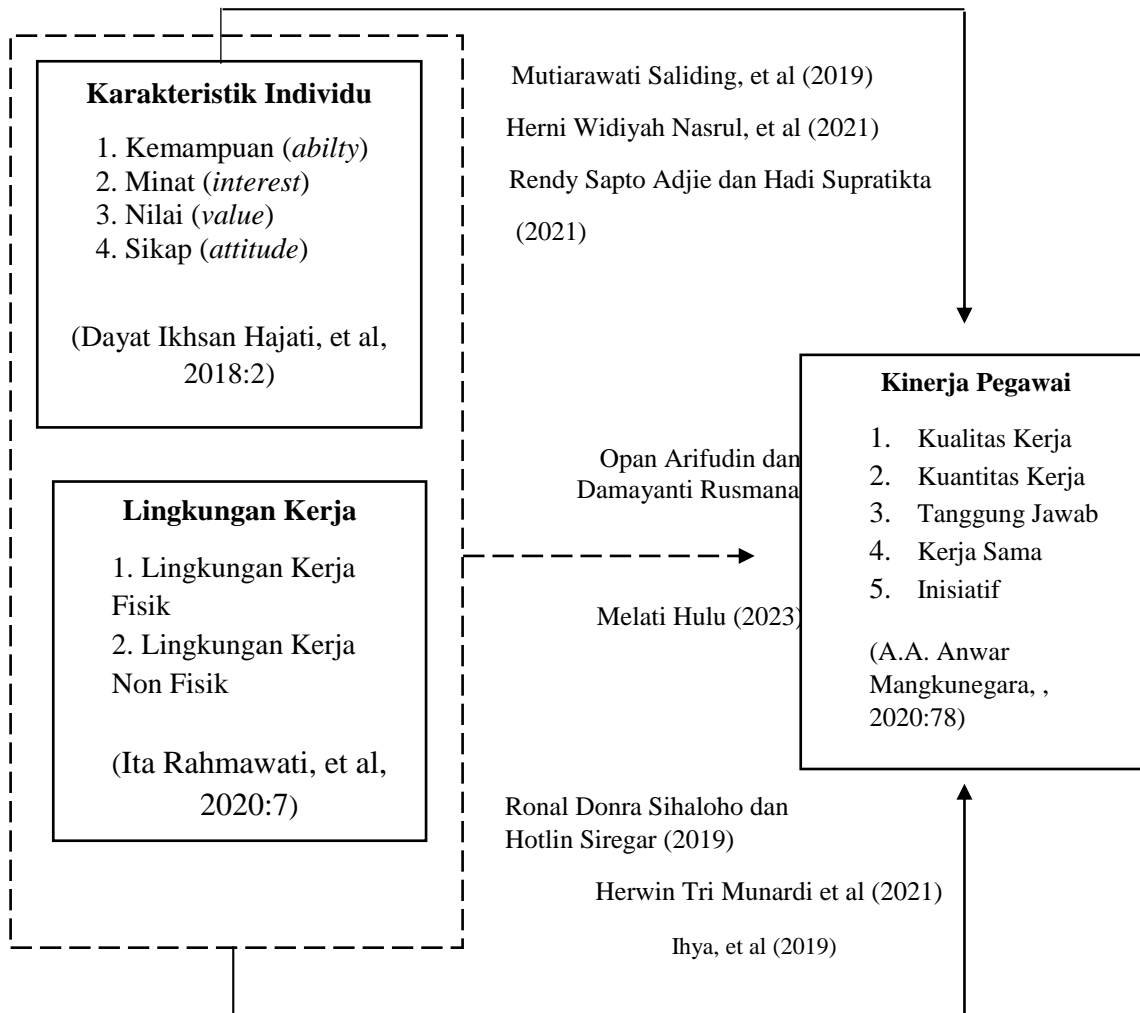
penelitiannya menunjukkan bahwa variable lingkungan kerja bernilai positif terhadap variabel kinerja pegawai

2.2.3. Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero)

Karakteristik Individual adalah salah satu faktor keberhasilan kinerja, karena merupakan suatu proses yang diawali dengan interaksi antara lingkungan kerja dengan karakteristik kepribadian individu, sebagai suatu proses meningkatkan upaya pegawai dalam mencapai kinerja yang sesuai dengan tujuan organisasi. Selain itu Lingkungan Kerja perusahaan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan kinerja. Kondisi lingkungan kerja yang baik ditandai dengan menandainya perlengkapan atau fasilitas kerja, suasana kerja, dan lingkungan tempat kerja yang kondusif sangat membantu pegawai betah untuk bekerja.

Pernyataan tentang pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai didukung oleh beberapa penelitian yang diantaranya oleh Opan Arifudin dan Fenny Damayanti Rusmana "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Bank BRI Syariah Kabupaten Subang" dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Melati Hulu (2023) yang berjudul "Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam", dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial, dengan demikian berdasarkan teori dan penelitian terdahulu dapat digambarkan secara sistematis paradigma sebagai berikut



Gambar 2. 1
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dapat diartikan sebagai pernyataan yang akan diteliti sebagai jawaban sementara dari suatu masalah. Berdasarkan kerangka pemikiran dan penelitian terdahulu maka penulis menyimpulkan hipotesis sebagai berikut:

2.3.1 Hipotesis Simultan

Terdapat pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

2.3.2 Hipotesis Parsial

1. Terdapat pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai.

Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.