

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Konsep Perilaku

Perilaku merupakan seperangkat perbuatan atau tindakan seseorang dalam melakukan respon terhadap sesuatu dan kemudian dijadikan kebiasaan karena adanya nilai yang diyakini. Perilaku manusia pada hakekatnya adalah tindakan atau aktivitas dari manusia baik yang diamati maupun tidak dapat diamati oleh interaksi manusia dengan lingkungannya yang terwujud dalam bentuk pengetahuan, sikap, dan tindakan. Perilaku secara lebih rasional dapat diartikan sebagai respon organisme atau seseorang terhadap rangsangan dari luar subyek tersebut.

Respon ini terbentuk dua macam yakni bentuk pasif dan bentuk aktif dimana bentuk pasif adalah respon internal yaitu yang terjadi dalam diri manusia dan tidak secara langsung dapat dilihat dari orang lain sedangkan bentuk aktif yaitu apabila perilaku itu dapat diobservasi secara langsung (Triwibowo, 2019).

Perilaku adalah respon individu terhadap suatu stimulus atau suatu tindakan yang dapat diamati dan mempunyai frekuensi spesifik, durasi dan tujuan baik disadari maupun tidak. Perilaku merupakan kumpulan berbagai faktor yang saling berinteraksi. Sering tidak disadari bahwa interaksi tersebut amat kompleks sehingga kadang-kadang kita tidak sempat memikirkan penyebab seseorang menerapkan perilaku tertentu. Karena itu amat penting untuk dapat menelaah

alasan dibalik perilaku individu sebelum ia mampu mengubah perilaku tersebut (Wawan & Dewi, 2019).

2.1.2 Perilaku Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Perilaku Organisasi

Menurut Robbins (2019:763), perubahan organisasi adalah perubahan yang mengacu kepada hal yang berkaitan dengan aktivitas pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi dengan tujuan mengupayakan perbaikan kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan serta perubahan perilaku anggota organisasi. Organisasi hanya dapat bertahan jika dapat melakukan perubahan.

Setiap perubahan lingkungan yang terjadi harus dicermati karena keefektifan suatu organisasi tergantung pada sejauh mana organisasi dapat menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut. Sedangkan menurut Sobirin (2019:112) ada dua faktor yang mendorong terjadinya perubahan organisasi, yaitu perubahan ekstern seperti perubahan teknologi, serta faktor intern organisasi yang mencakup dua hal, yaitu 1) perangkat keras organisasi atau yang biasa disebut dengan perubahan struktural, yang meliputi perubahan strategi, struktur organisasi dan system, serta 2) perubahan perangkat lunak organisasi atau yang biasa disebut dengan perubahan kultural yang meliputi perilaku manusia dalam organisasi, kebijakan sumber daya manusia dan budaya organisasi.

Menurut Winardi (2019:112) perubahan organisasi adalah tindakan beralihnya organisasi yang berlaku kini menuju ke kondisi masa yang akan datang menurut yang diinginkan guna meningkatkan efektivitasnya. Hal tersebut sependapat dengan Anne Maria (2019:209), perubahan organisasi adalah suatu tindakan menyusun kembali komponen-komponen organisasi untuk meningkatkan efisiensi dan aktivitas organisasi. Setiap perubahan tidak bisa hanya memilih salah satu aspek structural atau kultural saja sebagai variabel yang harus diubah, tetapi kedua aspek tersebut harus dikelola secara bersama-sama agar hasilnya optimal.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai 2019:309). Sedangkan Wirawan mengatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut Mangkunegara kinerja atau prestasi kerja adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2018:67). Sedangkan Menurut

Simanjuntak (2018:103) Kinerja Individu adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standart yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan job deskriptipnya (Sondang 2018:168). Pengertian kinerja lainnya yang disampaikan oleh Kartono, mengatakan bahwa kinerja adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian 10 standart keberhasilan yang telah ditentukan oeh instansi kepada karyawan sesuai dengan job, yang diberikan kepada masing-masing karyawan (Kartono 2018:32).

Dari berbagai pendapat ahli tersebut, maka sesuai dengan penelitian ini, maka kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu variabel organisasi dan individual. Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja SDM pada dasarnya terdiri dari dua faktor, yaitu dari faktor internal diri karyawan seperti kemampuan, keahlian, motivasi, dan kepribadian. Kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan salah satunya ditentukan kecerdasan yang dimilikinya. Faktor yang kedua adalah faktor eksternal, baik yang berasal dari internal organisasi itu

sediri seperti kepemimpinan, iklim organisasi, dan lainnya, maupun dari eksternal organisasi seperti krisis ekonomi dan inflasi.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, Winardi (2019) mengemukakan bahwa faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi motivasi, pendidikan, kemampuan, keterampilan dan pengetahuan. Faktor ekstrinsiknya adalah lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan kerja dan gaji.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (2018; dalam Mangkunegara, 2019) yang merumuskan bahwa:

1. *Human Performance*
2. *Motivation*
3. *Ability*
4. *Ability + Motivation*
5. *Attitude + Situation*
6. *Knowlage + Skill*

2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi

seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang diantara lain termasuk:

- a. Kuantitas.
- b. Kualitas.
- c. Jangka waktu.

Sedangkan menurut Umar (2018: 101) ada beberapa data atau sumber pengukuran perusahaan terhadap kinerja antara lain:

- 1) Kualitas pekerjaan.
- 2) Kejujuran karyawan.
- 3) Inisiatif.
- 4) Kehadiran dan pengetahuan tentang pekerjaan.
- 5) Sikap dan tanggung jawab.

2.1.4 Karakteristik Individu

2.1.4.1 Pengertian 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; orang seorang. Karakteristik individu ialah bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lainnya. (Nur Hanifah, 2019).

Karakteristik individu adalah setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain, dan perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lainnya berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama (I Gusti A. K. M, 2019:18).

Karakteristik individu adalah masing-masing individu memiliki latar belakang yang berbeda-beda antara satu dengan lainnya yang akan dibawa ke dalam dunia kerja yang pada akhirnya memberikan karakteristik tersendiri bagi individu tersebut (Rendi Mahardhika, 2014:10). Sedangkan menurut Mad Damuri (2017) pengertian karakteristik individu adalah suatu sifat atau watak atau kepribadian yang khas dari seseorang.

Setiap individu memiliki perilaku yang berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya, untuk dapat memahami perilaku individu dengan baik, harus dimulai dari memahami karakteristik yang melekat pada masing-masing individu. Karakteristik yang ada pada diri seseorang dapat dilihat dari ciri-ciri biografis setiap individu, kepribadian, persepsi dan yang terakhir yaitu sikap (Nirman dalam Sopiah, 2018:30).

Karakteristik individu merupakan sifat yang berbeda dari orang lain yang dimiliki oleh setiap karyawan yang dapat memperlihatkan perbedaan kemampuan untuk mempertahankan dan memperbaiki

kinerjanya di dalam sebuah organisasi, salah satu pengertian karakteristik individu menurut Aktarina (2019:19).

Terdapat pula pendapat lain tentang karakteristik individu adalah perbedaan antara individu satu dengan individu yang lain karena kebutuhan dan potensi yang tidak sama (Husein, 2019:36). Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah ciri khas yang dimiliki seseorang yang dapat membedakan dirinya dengan orang lain dalam hal peningkatan kinerja di lingkungan perusahaan.

Karakteristik individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya. Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya (Herianus Peoni, 2018:3). Karakteristik individu adalah ciri khas atau sifat khusus yang dimiliki karyawan yang dapat menjadikan dirinya memiliki kemampuan yang berbeda dengan karyawan yang lainnya untuk mempertahankan dan memperbaiki kinerjanya (Destia Aktarina, 2019:43).

Menurut Ardana dkk, (2019:34) bahwa karakteristik individu adalah minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi, suasana hati, perasaan

keyakinan dan nilai-nilai. Menurut Gibson (2018:23) yang dimaksud dengan karakteristik individu adalah kemampuan dan kecakapan, latar belakang dan demografi. Klasifikasi dari demografi adalah jenis kelamin dan ras. Ini semua adalah karakteristik yang dimiliki individu dan karakteristik ini akan memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi.

Menurut Nimran dalam Kurniawati (2018:17-18) karakteristik individual meliputi sebagai berikut:

1. Kepribadian

Menurut Nimran dalam Kurniawati (2018:17) kepribadian dapat didefinisikan sebagai keseluruhan cara bagaimana individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Menurut Robbins (2018:127), kepribadian adalah keseluruhan cara dimana seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain. Menurut Sofyandi dan Garniwa (2018:74), kepribadian seseorang ialah seperangkat karakteristik yang relatif mantap, kecenderungan dan perangai yang sebagian besar dibentuk oleh faktor keturunan dan oleh faktor-faktor sosial, kebudayaan, dan lingkungan. Menurut Gibson dkk (2018:70), kepribadian ialah pola perilaku dan proses mental yang unik, yang mencirikan seseorang. Dari beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa, kepribadian adalah seperangkat karakteristik yang relatif mantap, kecenderungan dan perangai yang sebagian besar dibentuk

oleh faktor keturunan dan oleh faktor-faktor sosial, kebudayaan, dan lingkungan.

Menurut John, Donahue, dan Kentle dalam Purnomo dan Lestari (2018:146-147) membagi dimensi kepribadian menjadi lima yaitu: *openness to experience*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness* dan *neuroticism* (OCEAN).

- a. Kepribadian *openness to experience* atau keterbukaan terhadap pengalaman hidup antara lain penuh dengan ide baru, imajinasi yang aktif, cerdas dan mendalam, suka refleksi diri, penasaran dengan banyak hal, inovatif, dan artistik.
- b. Kepribadian *conscientiousness* atau keterbukaan mata dan telinga antara lain: suka bekerja keras, bekerja sesuai dengan rencana, dapat diandalkan, teratur, melakukan pekerjaan dengan cermat dan terperinci, dan cenderung rajin.
- c. Kepribadian *extraversion* atau keterbukaan terhadap orang lain antara lain: aktif berbicara, penuh dengan energi, antusias, kepribadian yang tegas dan pasti, ramah dan suka bergaul.
- d. *Agreeableness* atau keterbukaan terhadap kesepakatan memiliki kepribadian antara lain: suka bekerja sama, dapat

dipercaya, penuh perhatian dan baik pada orang lain, suka menolong, tidak mementingkan diri sendiri, pemaaf, dan tidak suka berselisih dengan orang lain. Individu dengan kepribadian tersebut dikatakan memiliki *agreeableness* yang tinggi.

- e. *Neoriticism* atau keterbukaan terhadap tekanan memiliki kepribadian antara lain: sering merasa tertekan, penuh ketegangan dan kekhawatiran, mudah murung dan sedih, dan mudah gelisah.

2. Persepsi

Menurut Thoha (2018:141-142), persepsi pada hakikatnya adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang di dalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan, dan penciuman. Menurut Robbins (2018:175), persepsi adalah sebuah proses dimana individu mengatur dan menginterpretasikan kesan sensori mereka guna memberikan arti bagi lingkungan mereka. Menurut Gibson dkk (2018:56), persepsi adalah proses kognitif yang dipergunakan oleh seseorang untuk menafsirkan dan memahami dunia sekitarnya. persepsi mencakup kognisi (pengetahuan). Persepsi mencakup penafsiran obyek, tanda, dan orang dari sudut pengalaman yang bersangkutan. Dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa persepsi merupakan proses perlakuan individu yaitu pemberian tanggapan, arti, gambaran, atau menginterpretasikan terhadap apa yang dilihat, didengar, atau dirasakan oleh indra yang dapat mempengaruhi tingkah laku dan pembentukan sikap, pendapat individu tersebut.

Menurut Thoha (2019:145-146), ada beberapa sub proses dalam persepsi dan dapat dipergunakan sebagai bukti bahwa sifat persepsi itu merupakan hal yang kompleks dan interaktif diantaranya adalah:

- a. Stimulus atau situasi yang hadir. Mula terjadi persepsi diawali ketika seseorang dihadapkan dengan suatu situasi atau suatu stimulus. Situasi yang dihadapi ini mungkin bisa berupa stimulus penginderaan dekat dan langsung atau berupa lingkungan sosial-kultur dan fisik yang menyeluruh.
- b. Registrasi, dan interpretasi. Dalam masa registrasi suatu gejala yang nampak ialah mekanisme fisik yang berupa penginderaan dan syaraf seseorang terpengaruh, kemampuan fisik untuk mendengar dan melihat akan mempengaruhi persepsi. Setelah terdaftarnya semua informasi yang sampai kepada seseorang subproses berikut yang bekerja adalah interpretasi. Interpretasi merupakan suatu aspek kognitif dari persepsi yang amat penting.

- c. Umpan balik (*feedback*). Sub proses ini dapat mempengaruhi persepsi seseorang.

3. Sikap

Menurut Sigit dalam Kurniawati (2019:18), sikap adalah tanggapan (*response*) yang mengandung komponen-komponen kognitif, afektif, dan konaktif yang dilakukan oleh seseorang terhadap sesuatu obyek atau stimulasi dari lingkungan. Menurut Robbins (2020:92), sikap (*attitude*) merupakan pernyataan evaluatif-baik yang menyenangkan maupun yang tidak tentang suatu objek, orang, atau peristiwa.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Karakteristik Individu

a. Usia

Menyatakan bahwa, usia (umur) adalah lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan atau diadakan). Robbins (2019) menyatakan bahwa, semakin tua usia pegawai, makin tinggi komitmennya terhadap organisasi, hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia. Keterbatasan tersebut dipihak lain dapat meningkatkan persepsi yang lebih positif mengenai atasan sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka terhadap organisasi.

b. Jenis Kelamin

Sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa, manusia dibedakan menurut jenis kelaminnya yaitu pria dan wanita. Robbins (2018) 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 dari pada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses. Satu masalah yang tampaknya membedakan antar jenis kelamin, khususnya saat karyawan mempunyai anak-anak pra sekolah. Ibu-ibu yang biasanya bekerja full time mungkin akan memilih bekerja dengan paruh waktu, jadwal kerja yang lebih fleksibel, dan telekomuting (mengerjakan pekerjaan kantor dirumah) agar bisa menampung tanggung jawab terhadap keluarga.

c. Status Pernikahan

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. 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. Selain itu, karyawan yang telah menikah memiliki tanggungan yang lebih besar dibandingkan karyawan yang belum menikah. Sehingga dapat dikatakan status pernikahan dapat memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan.

2.1.4.3 Indikator Karakteristik Individu

Menurut Arief Subyantoro (2019) setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Arief Subyantoro menyebutkan indikator karakteristik individu meliputi: Kemampuan, Nilai, Sikap, Minat:

1. Kemampuan (*ability*), adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan Robbins (2018). Dengan kata lain bahwa kemampuan (*ability*) merupakan fungsi dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*), sehingga formulanya adalah $A:f(K.S)$.

2. Nilai, Menurut Robbin (2019), nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang – orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.
3. Sikap (*attitude*), Menurut Robbins (2019) sikap adalah pernyataan evaluatif-baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan-mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi.
4. Minat (*interest*), adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide – ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Minat orang terhadap jenis pekerjaanpun berbeda-beda.

2.1.5 Lingkungan Kerja

2.1.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dari para karyawan akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi perusahaan. Lingkungan kerja ini yang akan mempengaruhi para karyawan perusahaan, sehingga dengan demikian baik langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para karyawan tentu akan

meningkatkan produktivitas kerja daripada karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan produktivitas perusahaan.

Menurut Mardiana (2018:15) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

2.1.5.2 Jenis – jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2019:21) secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai

baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja langsung yaitu yang berhubungan secara langsung dengan karyawan seperti ukuran ruang kerja, meja, kursi, komputer dan sebagainya. Sedangkan lingkungan kerja tidak langsung atau perantara yaitu lingkungan sekitar yang dapat mempengaruhi kondisi karyawan misalnya sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

- b. Lingkungan kerja non fisik
 - 1. Struktur kerja
 - 2. Tanggung jawab kerja
 - 3. Perhatian dan dukungan pemimpin
 - 4. Kerja sama antar kelompok
 - 5. Kelancaran komunikasi

2.1.5.3 Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti: 2018:46) adalah sebagai berikut:

- 2. Penerangan/cahaya ditempat kerja
- 3. Temperatur/suhu udara ditempat kerja
- 4. Kelembapan udara ditempat kerja
- 5. Sirkulasi udara ditempat kerja
- 6. Getaran mekanis ditempat kerja
- 7. Bau tidak sedap ditempat kerja

8. Tata warna ditempat kerja
9. Dekorasi ditempat kerja
10. Musik ditempat kerja
11. Keamanan ditempat kerja

2.2 Penelitian Terdahulu

Ringkasan penelitian terdahulu terkait dengan penelitian ini dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel Penelitian	Hasil
1.	Devi Desyinta dkk (ISSN : 2502-4434 Vol. 5, No. 1, JUNI 2019).	Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Upt Samsat Pematangsiantar	Karakteristik Individu (X1), Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Dari hasil pengolahan dan perhitungan kuesioner, penulis mendapatkan kesimpulan bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja yang dilakukan Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT SAMSAT Pematang siantar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan melalui uji hipotesis secara simultan, dimana hasil uji fhitung (36,214) > ftabel (3,23) dengan taraf signifikansi 0,000 < 0,05.
2.	Nora Anisa Br. Sinulingga dkk. e-ISSN: 2684 -9747	Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II Pagar Merbau	Karakteristik Individu (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian variabel independen diperoleh t hitung 1,60 < t tabel 1,98 dan sig = 0,11 > 0,05, variabel t hitung 7,78 > t tabel 1,98 dan sig = 0,00 < 0,05, maka variabel tidak berpengaruh terhadap Y dan variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y. Hasil uji F menunjukkan bahwa F

No	Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel Penelitian	Hasil
				hitung $50,36 > F$ tabel 3,09 dan $\text{sig} = 0,00 < 0,05$, berarti variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.
3.	Rahma Azis 2023: 152-157. ISSN 2541-6243 (Online), ISSN 2541-688X (Print).	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi.	Lingkungan Kerja (X1) Karakteristik Individu (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Mineral Sulawesi. Sedangkan karakteristik individu secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Mineral Sulawesi. Secara simultan, lingkungan kerja dan karakteristik individu memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bumi Mineral Sulawesi, dengan besar pengaruh 11,8%, sedangkan sisanya 88,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.
4.	Arfimasri dkk Vol.2, No.1 Februari 2023 e-ISSN: 2963-7643; p-ISSN.	Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten Solok)	Karakteristik Individu (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y).	Dari Uji Determinasi nilai R Square sebesar 0,214. Artinya adalah bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 21,4%, sedangkan sisanya sebesar 78,6% dipengaruhi oleh variabel lain. Kata Kunci: Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan
5.	Triana Ananda Rustam E-ISSN 2714-592x. (2021).	Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Batam Teknologi	Karakteristik Individu (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Berdasarkan hasil pengujian, karakteristik individu dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel Penelitian	Hasil
		Gas		
6.	Indar Dewi Gaffar dkk. Vol 3, No. 005 (2019).	Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sumber Alfaria Trijaya Di Makassar.	Karakteristik Individu (X1) Kinerja Karyawan (Y)	Dari hasil koefisien regresi maka hasil kepribadian dihooleh sebesar 0,316, maka dapat disimpulkan bahwa Kepribadian mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Sumber Alfaria Trijaya di Makassar, berdasarkan koefisien regresi pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,287 maka dapat disimpulkan kemampuan mempunyai hubungan positif dan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya di Makasar.
7.	Evaf Maulina dkk. Vol. No. 2 ISSN:2321-2344, (2021).	Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Penerbang Pada Pt. Garuda Indonesia (Persero).	Karakteristik Individu (X1) Karakteristik Pekerjaan (X2) Kinerja Penerbang (Y)	Dengan demikian jelas bahwa perhitungan $F > F$ atau $26,674 > 2,80$ dengan tingkat signifikan 0,000 sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat dikatakan variabel variabel karakteristik individu (X1) dan karakteristik pekerjaan (X2) secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja penerbang (Y).
8.	Ajeng Puspita dkk. Vol. 3 No 1 Februari 2020.	Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	Karakteristik Individu (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil analisis korelasi antara karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar $R = 0,627$ hal ini menunjukkan hubungan sedang dan positif. Koefisien determinasi yang disesuaikan menunjukkan sebesar 0,355 yang berarti besarnya pengaruh Karakteristik Individu (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 35,5% sedangkan sisanya sebesar 64,5% dipengaruhi oleh faktor lain. faktor yang tidak dimasukkan dalam penelitian

No	Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel Penelitian	Hasil
				ini.
9.	Wida Saputri dkk. e-ISSN: 2461-0593. 2021.	Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Jemur Andayani).	Karakteristik Individu (X1) Motivasi (X2) Kompetensi (X3) Kinerja Karyawan (Y).	Berdasarkan analisa data yang dilakukan, diperoleh kesimpulan bahwa variabel pertama yaitu karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Jemur Andayani. Serta variabel kedua yaitu motivasi juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Jemur Andayani. Sedangkan variabel ketiga yaitu kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Jemur Andayani.
10.	Huswatun Hasana dkk. SAINTEK JISTIN Vol. 05, No. 02 , Desember 2021 pp. 81 -92	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan di PT Dian Swastatika Sentosa Serang.	Lingkungan Kerja (X1) Karakteristik Individu (X2) Kinerja Karyawan (Y).	Hasil dari metode regresi berganda menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara parsial pada variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan operasional (Y) PT Dian Swastatika Sentosa Tbk Serang, kemudian adanya pengaruh secara parsial pada variabel karakteristik individu (X2) terhadap kinerja karyawan operasional (Y) PT Dian Swastatika Sentosa Tbk Serang dan adanya pengaruh secara simultan pada variabel lingkungan kerja (X1) dan variabel karakteristik individu (X2) terhadap kinerja karyawan operasional (Y) PT Dian Swastatika Sentosa Tbk Serang. Kata kunci: Karakteristik Individu, Kinerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Data Diolah (2023)

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah keterkaitan antara teori–teori atau konsep yang mendukung dalam penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam menyusun sistematis penelitian. Kerangka konseptual menjadi pedoman peneliti untuk menjelaskan secara sistematis teori yang digunakan dalam penelitian. Penelitian ini memiliki kerangka konseptual yang akan dijelaskan pada gambar dibawah ini dan lebih jelasnya akan dijelaskan pada pembahasan selanjutnya.

2.3.1 Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Perilaku karyawan menentukan hasil, mereka dapat menghasilkan prestasi atau kinerja jangka panjang yang positif dan pertumbuhan diri atau sebaliknya (Gaffar et al., 2019). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sedermayanti, 2019). pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan semakin tinggi dan merupakan pengaruh yang positif. Jika karyawan memiliki kemampuan, sikap yang baik, minat yang tinggi terhadap pekerjaannya, dan memiliki kebutuhan yang wajib dipenuhi maka karyawan akan memiliki dorongan yang kuat untuk bekerja keras sehingga kinerjanya juga akan semakin meningkat sesuai dengan tujuan yang diharapkan (Ananda &

Sunuharyo, 2019). Didukung dengan pendapat (Karim, 2019; Taufiq, 2021) bahwa pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja positif.

Karakteristik individu adalah keadaan atau ciri-ciri individu yang dibawa kedalam suatu organisasi. Karakter karyawan ini sangatlah mempengaruhi komitmen karyawan dalam sebuah organisasi. Van Dyne et al. (2019) mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah faktor karakteristik personal (individu). Berbagai penelitian empiris telah mengkaji hubungan antara karakteristik individu dengan komitmen organisasi, antara lain (Arifin.S et al., 2021; Rukmana & Harini, 2019; Visi Hartati & Sudirja, 57 2019). Secara umum hasil-hasil penelitian tersebut menemukan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

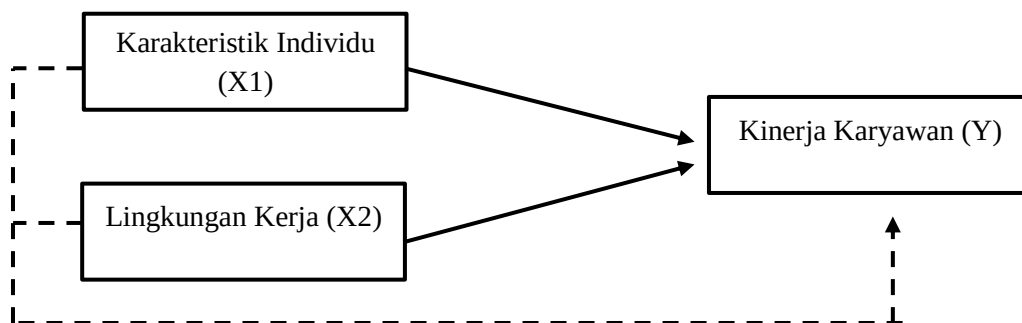
2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja dapat dilihat dari fisik (Penerangan yang cukup, suhu udara yang baik, suara bising, pewarnaan, ruang gerak yang cukup, keamanan) serta lingkungan kerja non fisik (hubungan antar karyawan). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nicko (2019) mengenai “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Power Semarang”. Dengan hasil

penelitian tersebut menunjukkan terdapat pengaruh yang positif signifikan antar lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, artinya apabila lingkungan kerja baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Zainul dan Taufiq (2019) mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. Dimana ada pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan”.



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu pendapat yang kebenarannya masih diragukan dan harus diuji untuk membuktikan kebenarannya melalui percobaan atau penelitian. Jika sebuah hipotesis telah melalui proses penelitian dan terbukti kebenarannya, maka hipotesis tersebut akan disebut sebagai teori.

H1 : Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H3 : Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap
Kinerja Karyawan