

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menghadapi persaingan dunia usaha yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan semua sumber daya yang dimiliki, baik modal, mesin dan sarana kerjanya, metode kerja, bahan baku, material, pemasaran maupun manusia. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten, berkualitas, dan bersemangat dalam mencapai tujuan perusahaan supaya membuat perusahaan tetap mampu bersaing terutama pada era globalisasi sekarang ini (Laia, 2019).

Adapun Abdillah (2017), menyatakan Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi dan bisnis, karena manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya suatu tujuan organisasi dan bisnis. Terdapat banyak faktor terkait dalam perbaikan kinerja perusahaan, salah satunya adalah faktor sumber daya manusia (SDM). Peranan sumber daya manusia bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil secara kuantitas tetapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan.

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang. Menurut Afandi (2018), kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing - masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Adapun menurut Mangkunegara (2017) juga mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini menyatakan bahwa meningkatnya kinerja karyawan akan berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja perusahaan tersebut.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor Karakteristik individu, Karakteristik individu ialah bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lainnya. Menurut Agustya (2018), Karakteristik individu adalah karakter yang dimiliki oleh setiap orang yang berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya. Untuk memperoleh hasil kinerja yang baik maka diperlukan karyawan yang memiliki perilaku atau karakteristik individu yang baik pula yang didukung dengan karakteristik individu yang diberikan oleh pimpinan yang akhirnya akan berdampak positif pada kinerja karyawan.

Manusia dalam menyelesaikan suatu pekerjaan memiliki cara yang berbeda antar individu, Perbedaan karakteristik individu dapat menjelaskan penyebab berbedanya kinerja karyawan yang satu dengan lain. Baik buruknya karakteristik individu karyawan tergantung bagaimana mereka mengaplikasikannya (Umar, 2018). 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.

Dari hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Hariyanti (2021), Nisakurohma (2018), Kusumawardhani (2021), dan Dewi (2021), menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Artinya jika seorang karyawan memiliki karakteristik individu yang baik maka kinerja karyawan tersebut mengalami peningkatan dalam bekerja.

Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hajati (2018), menyatakan bahwa Karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memiliki arti bahwa karakteristik individu terhadap kinerja karyawan berbanding terbalik yang artinya jika karakteristik individu yang kurang baik dirasakan oleh karyawan maka mengakibatkan penurunan terhadap kinerja karyawan tersebut.

Menurunnya kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja. Menurut Nabawi, (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Menurut Mangkunegara (2017), menyatakan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Kondisi lingkungan kerja dengan sarana dan prasarana yang memadai serta hubungan kerja yang harmonis antara sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan akan menciptakan lingkungan kerja yang

nyaman dan kondusif, sedangkan apabila kondisi lingkungan kerja buruk dan tidak menunjang kebutuhan karyawan dapat mengakibatkan karyawan sulit untuk berkonsentrasi dan hubungan kerja tidak harmonis yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan. (Sinambela, 2018). Dari uraian ketiga pendapat lingkungan kerja maka dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Dari hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Halik (2018), Budianto (2017), Sunarsi (2020), dan Nurfadilah (2021), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Artinya ketika seseorang karyawan merasa nyaman dan memiliki hubungan yang harmonis dengan sesama karyawan atau atasan di dalam lingkungan kerja, maka dapat mendukung meningkatnya kinerja karyawan.

Kesesuaian lingkungan kerja berdampak dalam waktu lama, lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulit memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien. Namun hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aprillia (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurunnya kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor beban kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Menurut Riani (2017) Beban kerja adalah serangkaian kegiatan yang membutuhkan proses mental atau keterampilan yang harus diselesaikan baik secara fisik maupun mental selama periode waktu tertentu. Menurut Mahfudz (2017), beban

kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menyatakan volume yang dihasilkan oleh sejumlah karyawan dalam suatu bagian tertentu.

Menurut Lukiyana (2017) Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Dalam hal ini beban kerja saling berkaitan dengan kinerja karyawan, karena dalam suatu perusahaan maupun organisasi untuk melakukan pemberian posisi yang tepat pada karyawannya bisa melihat beban kerja terlebih dahulu apa sudah sesuai dengan kemampuan dari karyawan.

Adapun pendapat beban kerja Menurut Koesomowidjojo (2017) menyatakan beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Hal ini menyatakan bahwa beban kerja adalah suatu bentuk pekerjaan yang diberikan dan harus diselesaikan oleh seorang pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Dari hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Asriani (2018), Irawati (2017), Paramitadewi (2017), dan Rolos (2018), menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bila beban kerja seorang karyawan berkurang atau sedikit maka kinerja karyawan akan meningkat.

Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nabawi (2019) Hasil penelitian menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mempunyai arti yaitu

semakin tingginya beban kerja karyawan, maka semakin menurunlah kinerja karyawan tersebut.

Hasil temuan peneliti yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada perusahaan Pie Susu Sisy yaitu dari kuantitas kerja. Adapun jumlah penjualan yang ditargetkan perusahaan belum sesuai, dan penjualan yang dicapai selama kurun waktu tahun 2017 sampai dengan tahun 2021 dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1
Jumlah Penjualan Dan Realisasi Penjualan Produk Pie Susu Sisy
Selama Periode Tahun 2017-2021

No	Tahun	Target Jumlah Penjualan (Rp)	Realisasi penjualan (Rp)	Persentase (%)
1	2017	1.250.000.000	1.155.000.000	92,40
2	2018	1.250.000.000	987.000.000	78,96
3	2019	1.500.000.000	1.050.000.000	70,00
4	2020	1.000.000.000	865.000.000	86,50
5	2021	1.100.000.000	956.000.000	86,90

Sumber : Perusahaan Pie Susu Sisy Denpasar Tahun (2021).

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dijelaskan persentase realisasi penjualan selama periode tahun 2021, perusahaan Pie Susu Sisy Denpasar mengalami ketidakstabilan dan tidak pernah mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Realisasi penjualan tertinggi diperoleh pada tahun 2017 (92,40%) dan Realisasi penjualan terendah diperoleh pada tahun 2019 (70,00%). Sales gagal mencapai penjualan ini dapat menjadi masalah serius yang harus segera diperbaiki. Gagal satu atau dua kali itu memang

tidak masalah. Tetapi, apabila dalam satu bulan terakhir kehilangan penjualan dari semua prospek, itu bukan lagi hal yang normal.

Dari hasil temuan peneliti mendapatkan adanya jumlah penjualan yang berfluktuasi, karena karyawan tidak mendengar keluhan dari konsumen terhadap kualitas produk, dan Minimnya *follow up* sehingga kesempatan menjual menjadi hilang, dan kurangnya jalinan hubungan kerja sama dalam melakukan transaksi seperti tentang pembayaran dari pada pembelian produk, sehingga berakibat menurunnya loyalitas konsumen terhadap perusahaan sebagai partner kerja dan akhirnya konsumen berkeinginan untuk mencari mitra kerja yang lain dan sejenis.

Demikian juga temuan peneliti yang berkaitan dengan karakteristik individu pada perusahaan Pie Susu Sisy Denpasar yang dapat dilihat pada kepribadian karyawan dalam bekerja yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Karyawan dalam bekerja kurang agresif, pemalu dengan sesama rekan kerja dalam menyampaikan keluhan mereka, kurang percaya diri dalam mengambil keputusan, sehingga secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

Demikian juga temuan peneliti yang berkaitan dengan lingkungan kerja pada perusahaan Pie Susu Sisy Denpasar, yaitu terdapat hubungan karyawan dengan karyawan lainya yang tidak harmonis seperti terjadinya komplain konsumen terhadap keterlambatan pengiriman barang, mereka sering acuh dan tidak ada kekompakan/kebersamaan dalam tim kerja. Karena untuk mencapai tujuan perusahaan akan lebih cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas – tugas yang di tangani.

Demikian juga terdapat temuan peneliti yang berkaitan dengan beban kerja yang dirasakan oleh karyawan pada Perusahaan Pie Susu Sisy Denpasar yaitu kondisi pekerjaan, karyawan sering mengambil keputusan sendiri tanpa adanya koordinasi dengan bidang yang lain seperti mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan, sehingga berimplikasi pada tidak tercapainya sasaran kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya , dan akan memberikan dampak buruk bagi perusahaan nantinya.

Berdasarkan uraian dari latar belakang yang berkaitan dengan karakteristik individu, lingkungan kerja dan beban kerja serta dengan adanya hasil penelitian yang menunjang dari fenomena tersebut, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul : **Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pie Susu Sisy Denpasar.**

UNMAS DENPASAR

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan dari latar belakang yang dikemukakan diatas, maka dapat diperoleh rumusan permasalahan penelitian ini adalah:

- 1) Bagaimanakah pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Pie Susu Sisy Denpasar ?
- 2) Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Pie Susu Sisy Denpasar ?
- 3) Bagaimanakah pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Pie Susu Sisy Denpasar ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok penelitian diatas, yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh Karakteristik Individu terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Pie Susu Sisy Denpasar.
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Pie Susu Sisy Denpasar.
3. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Pie Susu Sisy Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka manfaat yang diperoleh dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

a) Manfaat secara Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian dan masukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh Karakteristik individu, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan serta dapat memperkaya bahan kepustakaan dan mampu menjadi referensi bagi lembaga untuk di masa yang akan datang. Dan penelitian ini juga diharapkan dapat menambah bekal wawasan baik teoritis maupun penerapan teori yang diperoleh selama berada di bangku kuliah dengan realita yang ada bagi peneliti.

b) Manfaat secara praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan untuk memperluas pandangan atau wawasan pada perusahaan mengenai pentingnya karakteristik individu, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, dan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dari pihak perusahaan dalam merumuskan kebijakan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Landasan teori ini secara umum memiliki arti sebagai suatu argumentasi yang telah tersusun secara sistematis dan telah memiliki variabel yang kuat dan sudah terbukti. Landasan teori ini berisi mengenai definisi, konsep, dan juga proposisi yang telah tersusun secara sistematis mengenai variabel penelitian, (sugiyono, 2017)

2.1.1 *Goal-Setting Theory*

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti, 2012). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Arsanti, 2009). Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, maka akan semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

Teori ini menjelaskan bahwa salah satu dari karakteristik individu yang mempunyai tujuan adalah perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai titik penyelesaiannya, seperti seseorang dalam

memulai suatu pekerjaan, dan ia berambisi untuk menyelesaikannya dan terus mendesak sampai tujuan itu tercapai. Hal ini berarti bahwa *Goal setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu memiliki kepribadian untuk mencapai tujuannya, maka hal ini mempengaruhi tindakannya sehingga akan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

Goal-Setting Theory juga mengisyaratkan bahwa seorang individu akan dapat bekerja dengan baik jika kondisi lingkungan kerja mereka baik (Mangkunegara, 2017). Jika seorang individu berada pada lingkungan kerja yang sesuai dengan tujuan, maka komitmen yang dimiliki akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Adapun hal penting yang dapat menentukan kinerja, baik kinerja individu yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja organisasi yaitu pembebanan pekerjaan setiap individu di dalam organisasi.

Seorang individu yang berkomitmen untuk memberikan kinerja yang terbaik pada organisasi akan berusaha meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja (kompetensi) yang dimilikinya. Hal tersebut sebagai konsekuensi yang harus dicapai, bila seorang individu tersebut mendapatkan beban kerja yang sesuai maka karyawan tersebut bisa meraih hasil kinerja yang lebih optimal.

Teori *Goal Setting* ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/ tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Penetapan tujuan yang menantang (sulit) namun dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Capaian atas sasaran

(tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi. Berdasarkan pendekatan *goal setting theory* ini, kinerja organisasi yang maksimal merupakan tujuan yang ingin dicapai.

2.1.2 Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi setiap perusahaan, karena mereka terlibat langsung serta berperan aktif dalam menjalankan perusahaan. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten, berkualitas, dan bersemangat dalam mencapai tujuan perusahaan supaya membuat perusahaan tetap mampu bersaing terutama pada era globalisasi sekarang ini (Laia, 2019). Sumber Daya Manusia (SDM) adalah sebagai pendayagunaan sumber daya manusia didalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi- fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan, pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

2.1.3 Karakteristik individu

1) Pengertian Karakteristik Individu

Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Karakteristik individu akan dibawa memasuki suatu lingkungan yang baru yaitu organisasi. Menurut Iskandar (2017), mengemukakan bahwa karakteristik individu adalah karakter yang dibawa oleh masing-masing

individu karyawan pada suatu perusahaan yang mencerminkan sikap, nilai dan minat, yang memusatkan perhatian pada perbedaan-perbedaan karakter individu karyawan yang dibawa kedalam dunia kerja sehingga kinerja setiap individu berbeda-beda diantara satu dengan yang lainnya.

Menurut Endra (2019), karakteristik individu adalah perilaku atau karakter yang dimiliki oleh seseorang sejak lahir baik itu bersifat positif maupun negatif. Dalam hal ini, karakteristik individu dalam suatu perusahaan sangat beragam sehingga target yang diberikan kepada masing-masing individu tersebut menjadi beragam pula. Menurut Agustya, (2018), Karakteristik individu adalah karakter yang dimiliki oleh setiap orang yang berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya. Menurut Halik (2018), karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang Karakteristik individu, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menhadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Perbedaan ini menggambarkan bahwa karakteristik individu tidak akan sama antara seorang karyawan dengan karyawan lainnya.

Karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja. Setiap individu mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan, dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Bila seseorang individu memandang pada suatu objek dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya, maka penafsiran seorang tersebut sangat

dipengaruhi oleh karakteristik individu itu sendiri. Berbagai karakteristik individu yang mempengaruhi persepsi adalah sikap, motif, kepentingan, atau minat, pengalaman masa lalu dan pengharapan. (Umar, 2018) menyatakan bahwa manusia dalam menyelesaikan suatu pekerjaan memiliki cara yang berbeda antar individu, Perbedaan karakteristik individu dapat menjelaskan penyebab berbedanya kinerja karyawan yang satu dengan lain serta baik buruknya karakteristik individu karyawan tergantung bagaimana mereka mengaplikasikannya.

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa karakteristik individu adalah ciri khas yang dimiliki setiap individu yang membedakan satu dengan yang lain, Setiap perusahaan dapat memilih karyawan yang mempunyai kriteria yang sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan. Apabila seorang karyawan memiliki karakteristik individu yang baik maka karyawan tersebut memberikan kinerja yang maksimal sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

2) Indikator Karakteristik Individu

Gaffar (2017) menyatakan bahwa untuk memahami perilaku individu, ada banyak hal yang perlu dikaji, yaitu berbagai karakteristik yang melekat yang ada pada individu itu. Adapun berbagai karakteristik individu yang penting adalah, sebagai berikut:

a) Biografis

Karakteristik biografis merupakan ciri-ciri individual yang mencakup usia, jenis kelamin, status perkawinan dan masa kerja. Semua karakteristik ini dapat menimbulkan perbedaan-perbedaan perilaku terhadap pekerjaan dalam suatu organisasi atau komunitas baik produktivitas individu tersebut, loyalitas kerajinan individu dan kepuasan kerja.

b) Kepribadian

Kepribadian adalah keseluruhan cara bagaimana individu berinteraksi dan bereaksi dengan orang lain. Kepribadian seseorang ditentukan oleh faktor keturunan, lingkungan dan berbagai faktor situasional lainnya. Kepribadian meliputi agresif, pemalu, setia, percaya diri, ambisius, bertanggung jawab dan lainnya.

c) Persepsi

Persepsi adalah sebuah proses dimana individu mengatur dan menginterpretasikan kesan-kesan sensoris mereka guna memberikan arti bagi lingkungan mereka”. Hal-hal yang mempengaruhi sebuah persepsi yaitu sikap, pengharapan, minat, motif, kepentingan, serta pengalaman dari masa lalu.

d) Sikap (*Attitude*)

Sikap adalah “pernyataan –pernyataan evaluative baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan terhadap objek, orang,

atau peristiwa”. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana sikap seorang karyawan merasakan atas pekerjaannya.

3) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Karakteristik Individual

Menurut Gaffar (2017) karakteristik individu ini mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi. Adapun faktor-faktornya dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Usia

Semakin tua usia seorang karyawan, maka semakin tinggi pula komitmennya terhadap organisasi tempat karyawan itu bekerja. Hal ini disebabkan karena kesempatan untuk memperoleh pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia.

b) Jenis kelamin

Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam bekerja. Namun studi-studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi peraturan dan kebijakan organisasi.

c) Masa kerja

Masa kerja dan kepuasan saling berkaitan positif. Memang, ketika usia dan masa kerja diperlakukan secara terpisah, tampaknya masa kerja akan menjadi indikator perkiraan yang lebih konsisten dan mantap atas kepuasan kerja daripada usia kronologis. Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang karyawan lebih merasa

betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang karyawan akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup dihari tua.

d) Status perkawinan

Perkawinan (*marriage*) adalah ikatan yang sah antara sang pria dan wanita yang menimbulkan hak-hak dan kewajiban antara mereka maupun keturunannya. Salah satu riset menunjukkan bahwa pegawai yang menikah lebih sedikit absensinya, serta mengalami pergantian yang lebih rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka di tempat bekerja apabila dibandingkan daripada rekan sekerjanya yang bujangan. Pernikahan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang dapat membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting.

e) Tingkat pendidikan

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan mempengaruhi pola pikir yang nantinya berdampak pada tingkat kepuasan kerja. Serta semakin tinggi tingkat pendidikan maka tuntutan-tuntutan terhadap aspek-aspek kepuasan kerja di tempat kerjanya akan semakin meningkat.

2.1.4 Lingkungan kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri.

Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya. Adapun Mangkunegara (2017), menyatakan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor yang penting dalam menentukan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan mereka merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga kinerjanya menurun atau menjadi rendah. Apabila lingkungan kerja baik untuk karyawan maka dengan sendirinya kinerja karyawan akan meningkat.

2) Jenis Lingkungan Kerja

a) Lingkungan kerja fisik

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi. Lingkungan kerja fisik yang baik membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

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

b) Lingkungan kerja non fisik

Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan sesama rekan

kerja, bawahan, dan atasan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja antara seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan yang sama. Jadi perusahaan harus menciptakan keadaan atau kondisi kerja yang bersifat kekeluargaan, komunikasi yang baik serta pengendalian diri (Nuryasin, 2017).

Unsur-unsur dalam lingkungan kerja non fisik meliputi banyak hal, salah satunya adalah struktur tugas dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Pengawasan adalah kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui hasil kerja dari pihak yang diawasi. Adanya tingkat pengawasan kerja yang baik akan sangat menunjang produktivitas kerja karyawan. Karyawan akan lebih terpacu dalam melakukan tugas-tugasnya sebagai akibat dari pengawasan kerja (Nuryasin, 2017).

3) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Budianto (2017) yang dapat memengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan/pegawai diantaranya adalah:

a) Penerangan/cahaya ditempat kerja

Cahaya penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu diperhatikan adanya penerangan (cahaya yang terang) tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi 4 yaitu: cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung, cahaya setengah tidak langsung.

b) Temperatur ditempat kerja

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

bagi setiap karyawan karna kemampuan beradaptasi karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

c) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara bisa di tanyakan dalam peresantase, kelembaban ini berhubungan atau di pengaruhi oleh temperatur kelembaban kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan memperngaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu sekitarnya.

d) Sikrulasi udara di tempat kerja

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

e) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasi kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga kinerja meningkat. Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensinya alam ini bersonisasi dengan frekuensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal: konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang dan lain – lain.

f) Bau tidak sedap

Adanya bau tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi

bekerja, dan bau yang tidak sedap yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian air condition yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau – bau yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

g) 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.

h) Musik di tempat kerja

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

i) Keamanan di tempat kerja

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

4 Indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017) adalah sebagai berikut :

a) Penerangan

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

b) Suhu udara

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

c) Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan karyawan yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

d) Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

e) Ruang gerak yang di perlukan

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

f) Kemampuan bekerja

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

g) Hubungan karyawan dengan karyawan lainnya

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

2.1.5 Beban kerja

1) Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat berupa tuntutan tugas atau pekerjaan, organisasi dan lingkungan kerja. Menurut Riani (2017), Beban kerja adalah serangkaian kegiatan yang membutuhkan proses mental atau keterampilan yang harus diselesaikan baik secara fisik maupun mental selama periode waktu tertentu. Adapun Menurut Mahfudz (2017), beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukan volume yang dihasilkan oleh sejumlah karyawan dalam suatu bagian tertentu.

Beban kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan bertujuan mendapatkan hasil pekerjaan. Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu yang meliputi beban kerja fisik dan mental. Menurut Lukiyana (2017) Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Koesomowidjojo, (2017)

beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan pada sumber daya manusia dan diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan. Hal ini menyatakan bahwa beban kerja merupakan suatu bentuk pekerjaan yang diberikan dan harus diselesaikan oleh seorang pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Berdasarkan definisi yang telah di kemukakan oleh para ahli tersebut maka, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan, dan waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Beban kerja dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Menurut Hutabarat (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain:

a) Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti;

(1) Tugas- tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologis, seperti

kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan.

(2) Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.

(3) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

b) Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (Karakteristik individu, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan).

3) Indikator-Indikator Beban Kerja

Menurut Rolos (2018), ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu :

a) Target

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

b). Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

c). Penggunaan waktu

Kerja waktu yang digunakan dalam kegiatan - kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

d). Standar pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.6 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Donny (2017) menyatakan bahwa kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Basri (2021), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran

atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu yang telah disepakati terlebih dahulu.

Menurut Mulyani (2021) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terjadwal pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi berkaitan. Lebih lanjut dikatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik karyawan..

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan kinerja adalah hasil suatu proses kerja karyawan yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan maupun organisasi dalam rangka pencapaian tujuan utama dari organisasi tersebut sebagaimana yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga tujuan utama yang telah ditetapkan sebuah perusahaan maupun organisasi akan tercapai jika hasil suatu proses kerjanya dapat dicapai.

UNMAS DENPASAR

2. Kriteria – Kriteria Kinerja Karyawan

Kriteria kinerja adalah dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim, dan suatu unit kerja. Secara bersama-sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi. Menurut Afandi (2018) menyebutkan tiga jenis kriteria kinerja yaitu:

- a) Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri kepada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan

berkarakteristik individu, dan keterampilan memimpin merupakan sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.

- b) Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah SDM-nya ramah atau menyenangkan.
- c) Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

3) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

- a) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- b) Kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- c) Tingkat lingkungan kerja pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
- d) Kopetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang karyawan.

- e) Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
- f) Budaya kerja yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan karyawan dalam bekerja.
- g) Beban kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua karyawan ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

4) Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia, maka sudah seharusnya untuk dijalankan dengan sebaik-baiknya. Menurut Kasmir (2019), bagi perusahaan, penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu:

- a) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
- b) Keputusan penempatan
- c) Perencanaan dan pengembangan karir
- d) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- e) Penyesuaian kompensasi
- f) Inventori kompetensi karyawan
- g) Kesempatan kerja adil
- h) Karakteristik individu efektif antara pimpinan dan bawahan
- i) Budaya kerja
- j) Menerapkan sanksi

5) Indikator Kinerja Karyawan

Indikator-Indikator kinerja karyawan menurut Rosita (2018) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

a) Kualitas

Kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b) Kuantitas

Kuantitas jumlahnya yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit penjualan, produksi, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c) Keandalan

Pengukuran dari segi keandalan seseorang atau keandalan dalam melaksanakan tugas

d) Kehadiran

Frekuensi kehadiran yang mana semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya.

Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman/acuan yang menyebabkan peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tentang pengaruh Karakteristik individu, Lingkungan kerja dan Beban kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan seperti dibawah ini :

- 1) Hariyanti (2021). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT. Genta Lampung Makmur Bengkulu. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linear berganda bertujuan untuk memprediksi berapa besar kekuatan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT. Genta Lampung Makmur Bengkulu.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat salah satunya pada variabel independennya yaitu berupa karakteristik individu, dan pada variabel dependennya yaitu tentang kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi dan tahun dilakukan penelitiannya.

- 2) Hajati (2018), Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru). menyatakan bahwa Karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dapat dikatakan bahwa H_1 ditolak dan H_0 diterima.

Penelitian tersebut memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sekarang. Perbedaannya yaitu Hajati, dkk menggunakan variabel independent karakteristik organisasi sedangkan sekarang menggunakan variabel independen komunikasi dan lingkungan kerja. Persamaan penelitian Hajati, dkk dengan yang sekarang yaitu variabel

independennya sama-sama karakteristik individu dan variabel dependennya sama-sama kinerja.

- 3) Penelitian Nisakurohma (2018). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Tigaraksa Satria Tbk Cabang Malang). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Individu. Hasil penelitian menunjukkan Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian tersebut memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sekarang. Perbedaannya yaitu Nisakurohma, dan Suharyono, tidak menggunakan variabel independen komunikasi sedangkan sekarang menggunakan variabel independen komunikasi. Persamaan penelitian dengan yang sekarang yaitu variabel independennya sama-sama karakteristik individu dan lingkungan Kerja, dan variabel dependennya sama-sama kinerja.

- 4) Penelitian Kusumawardhani (2021) *Analysis of the Effect of Performance and Individual Characteristics of Medical Employees on Understanding of Accreditation in Karanganyar District Hospital The Performance and Individual Characteristic of Employee together have a positive effect on understanding of hospital accreditation.* Hasil penelitian menunjukan Karakteristik Individu Pegawai secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat salah satunya pada variabel independennya yaitu berupa

karakteristik individu, dan pada variabel dependennya yaitu tentang kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi dan tahun penelitiannya.

- 5) Penelitian Dewi (2021) dengan judul penelitiannya Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Paruh Waktu Pada CV. Karya Gemilang “Nco Event Organizer” Hasil penelitian menunjukkan bahwa Karakteristik Individu, Karakter Pekerjaan, dan Iklim Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat salah satunya pada variabel independennya yaitu berupa karakteristik individu, dan pada variabel dependennya yaitu tentang kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi dan tahun penelitiannya.

- 6) Penelitian Halik (2018), meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Karakteristik individu Unggul Terhadap Kinerja Karyawan. Adapun populasi dan sampel yang digunakan berjumlah 86 orang teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis liner berganda. Hasil analisis menunjukkan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan Karakteristik individu unggul berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Daerah Kota Parepare.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat salah satunya pada variabel independennya yaitu berupa lingkungan kerja, dan pada variabel dependennya yaitu tentang kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi dan tahun penelitiannya.

- 7) Budianto (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (persero) Tbk SBU Distribusi wilayah I Jakarta. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Hipotesis penelitian yang diuji adalah terdapat pengaruh positif dengan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah metode observasi, wawancara, kuisioner, dokumentasi, dan teknik kuantitatif. Dari hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja yang terdapat pada instansi dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian tersebut memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sekarang. Perbedaannya yaitu Budianto dan Katini hanya menggunakan variabel independen lingkungan kerja sedangkan sekarang menggunakan variabel independen komunikasi dan karakteristik individu. Persamaan penelitian Budianto dan Katini dengan yang sekarang yaitu variabel independennya sama-sama lingkungan kerja dan variabel dependennya sama-sama kinerja.

- 8) Sunarsi (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mentari persada di jakarta. Dalam penelitian ini teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian tersebut memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sekarang. Perbedaannya yaitu Sunarsi menggunakan variabel independen lingkungan saja sedangkan sekarang menggunakan variabel independen komunikasi dan karakteristik individu. Persamaan penelitian Sunarsi dengan yang sekarang yaitu variabel independennya sama- sama lingkungan kerja, dan variabel dependennya sama-sama kinerja.

- 9) Nurfadilah (2021). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asta Rekayasa Unggul. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bank Sulutgo Cabang Tondano

Penelitian tersebut memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sekarang. Perbedaannya yaitu Nurfadilah dan Robiansyah menggunakan variabel independen motivasi sedangkan sekarang menggunakan variabel independen karakteristik individu. Persamaan penelitian Nurfadilah & Robiansyah dengan yang sekarang yaitu variabel independennya sama-sama komunikasi, dan lingkungan kerja dan variabel dependennya sama-sama kinerja.

- 10) Aprillia (2017), penelitian terdahulunya Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Indomulti Plasindo di Kota Semarang, menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian tersebut memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sekarang. Perbedaannya yaitu Aprillia menggunakan variabel independen disiplin kerja dan komitmen organisasi sedangkan sekarang menggunakan variabel independen komunikasi dan karakteristik individu. Persamaan penelitian Aprillia dengan yang sekarang yaitu variabel independennya sama-sama lingkungan kerja dan variabel dependennya sama-sama kinerja.

- 11) Asriani (2018) Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat salah satunya pada variabel independennya yaitu berupa beban kerja, dan pada variabel dependennya yaitu tentang kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi dan tahun penelitiannya.

- 12) Penelitian oleh Irawati (2017) dengan judul: Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT Giken Precision Indonesia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja

secara internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan beban kerja secara eksternal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Giken Precision Indonesia.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat salah satunya pada variabel independennya yaitu berupa beban kerja, dan pada variabel dependennya yaitu tentang kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi dan tahun penelitiannya.

- 13) Penelitian oleh Paramitadewi (2017) dengan judul: Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh ini memiliki arti yaitu semakin rendah beban kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai pada Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat salah satunya pada variabel independennya yaitu berupa beban kerja, dan pada variabel dependennya yaitu tentang kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi dan tahun penelitiannya.

- 14) Penelitian oleh Rolos (2018) dengan judul: Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat salah satunya pada variabel independennya yaitu berupa beban kerja, dan pada variabel dependennya yaitu tentang kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi dan tahun penelitiannya.

- 15) Penelitian oleh Nabawi (2019) dengan judul: Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat pada variabel independennya yaitu berupa beban kerja, dan pada variabel dependennya yaitu tentang kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi dan tahun penelitiannya.