

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting yang dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dengan cara mengatur hubungan maupun peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan ataupun organisasi secara efisien dan efektif. Manajemen Sumber Daya Manusia diakui sebagai suatu isu global dan integral dari daya saing di arena globalisasi. Bahwa segala masalah yang muncul dalam perkembangan dan persaingan maupun bisnis yang muncul berasal dari manusia. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi bagaimanapun canggihnya alat yang dimiliki, jika tidak ada peran kinerja karyawan maka tidak akan memberikan manfaat bagi organisasi tersebut.

Kinerja karyawan dalam suatu organisasi sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Seorang manager dalam suatu organisasi lebih sering memperhatikan kinerja seorang karyawan apalagi jika karyawan tersebut memiliki hasil kinerja yang tidak sesuai dengan keinginan perusahaannya. Hasibuan (2012:89) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja karyawan yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut Mangkunegara (2013:67), kinerja adalah hasil kerja

secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) sedangkan. Manulang (2014:217) menyatakan kinerja adalah hasil kerja dari fungsi-fungsi yang ada dalam organisasi dari kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikannya oleh manajemen.

Siagian (2016:58) menyatakan kinerja adalah suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif yang dimiliki. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka manajemen harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti karakteristik individu karyawan, karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja bagi karyawan.

PT. Garuda Indonesia Denpasar yang berlokasi di Bali adalah Sales dan Service Office Sugianyar No.5 Denpasar. PT Garuda Indonesia Denpasar berupaya untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dengan memperhatikan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja. Namun dalam operasionalnya masih terjadi masalah kinerja karyawan diantaranya realisasi target perusahaan yang belum tercapai. Adapun masalah pencapaian kinerja karyawan PT. Garuda Indonesia Denpasar Tahun 2020 seperti pada Tabel 1.1 berikut.

**Tabel 1.1**  
**Data Target dan Realisasi Kinerja PT. Garuda Indonesia Denpasar**  
**(Dalam Ribuan) Tahun 2020**

<b>N o</b>	<b>Bulan</b>	<b>Target (Rp)</b>	<b>Realisasi (Rp)</b>	<b>Selisih (Rp)</b>	<b>Persentase Pencapaian (%)</b>
1	2	3	4	5= (4-3)	6=(4/3X100 %)
1	Januari	92.387.887	82.189.765	(10.198.122)	88.96
2	Februari	92.456.166	84.267.541	(8.188.625)	91.14
3	Maret	92.434.189	83.398.762	(9.035.427)	90.23
4	April	92.334.679	86.186.543	(6.148.136)	93.34
5	Mei	92.598.552	84.298.765	(8.299.787)	91.04
6	Juni	92.669.657	84.186.551	(8.483.106)	90.85
7	Juli	92.326.546	83.098.765	(9.227.781)	90.01
8	Agustus	92.134.187	85.065.431	(7.068.756)	92.33
9	September	92.657.443	82.197.654	(10.459.789)	88.71
10	Oktober	92.698.778	87.298.654	(5.400.124)	94.17
11	Nopember	92.863.765	83.398.765	(9.465.000)	89.81
12	Desember	92.785.654	82.987.654	(9.798.000)	89.44
Jumlah		1.110.347.503	1.008.574.850	(101.772.653)	1090.021
Rata-rata		92.528.959	84.047.904	(8.481.054.42)	90.84

Sumber : PT. Garuda Indonesia Denpasar (2020)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat dijelaskan bahwa pencapaian kinerja karyawan tahun 2020 memiliki nilai rata-rata sebesar 90,84%. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka manajemen harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti karakteristik individu karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah karakteristik individu. Menurut Hasibuan (2017:86) karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi,

inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Robbins (2017:29) karakteristik individu merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu. Handoko (2015:97) menyatakan karakteristik individu adalah cara memandang ke obyek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya. Herman (2015) menyatakan karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang di dalam situasi kerja. Herianus (2014) menyatakan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Ahmad (2019) menemukan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Andi (2016) menemukan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Lambongan. Sedangkan penelitian Hajati dkk (2018) menemukan karakteristik individu berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT. Garuda Indonesia Denpasar, diduga kinerja karyawan kurang maksimal karena terdapat permasalahan pada karakteristik individu yang ada yaitu karyawan belum mempunyai masa kerja, tidak mempunyai pengalaman dan latar pendidikan SMA/SMK sehingga mengakibatkan kurangnya keahlian dalam memahami dan melaksanakan tugas serta kurang

memberikan kontribusi pada bidang tugasnya dan hal tersebut merupakan masalah karakteristik individu pada PT. Garuda Indonesia. Berikut disajikan data karakteristik karyawan PT. Garuda Indonesia 2021.

**Tabel 1.2**  
**Identitas Karyawan PT Garuda Indonesia Denpasar**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
		(Orang)	(%)
1	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	13	37,14
	Perempuan	22	62,86
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100,00</b>
2	Usia		
	< 20 Tahun	3	8,57
	21 - 30 Tahun	12	34,29
	31 - 40 Tahun	10	28,57
	41 - 50 Tahun	8	22,86
	> 50 Tahun	2	5,71
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100,00</b>
3	Pendidikan		
	SMA/SMK	13	37,14
	Diploma	6	17,14
	Sarjana	16	45,72
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100,00</b>
4	Masa Kerja		
	< 1 Tahun	2	5,71
	2 - 5 Tahun	10	28,57
	6 - 10 Tahun	12	34,29
	11 - 15 Tahun	6	17,14
	> 15 Tahun	5	14,29
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan data Tabel 5.1 identitas karyawan pada PT Garuda Indonesia Denpasar, dapat dijelaskan identitas responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 13 orang dan perempuan sebanyak 22 orang. Identitas responden berdasarkan usia dalam penelitian ini adalah responden dengan usia kurang dari 20 tahun sebanyak

3 orang, responden dengan usia 21-30 tahun sebanyak 12 orang, responden dengan usia 31-40 sebanyak 10 orang, responden dengan usia 41-50 sebanyak 8 orang dan responden dengan usia diatas 50 tahun sebanyak 2 orang. Identitas responden berdasarkan tingkat pendidikan dalam penelitian ini adalah responden dengan pendidikan SMA/SMK sebanyak 13 orang, responden dengan pendidikan Diploma sebanyak 6 orang dan responden dengan pendidikan Sarjana sebanyak 16 orang. Identitas responden berdasarkan masa kerja dalam penelitian ini adalah responden masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 2 orang, responden masa kerja 2-5 tahun sebanyak 10 orang, responden masa kerja 6-10 tahun sebanyak 12 orang, responden masa kerja 11-15 tahun sebanyak 6 orang dan responden masa kerja lebih dari 15 tahun sebanyak 5 orang.

Kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh karakteristik individu karyawan saja tetapi juga karakteristik pekerjaan. Salistera (2013) menyatakan karakteristik pekerjaan merupakan tindak lanjut proses rancangan pekerjaan. Masayu (2011:68) menyatakan karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik. Suryana (2014) menyatakan model karakteristik pekerjaan ini berupaya untuk menjelaskan situasi dan merancang pekerjaan efektif bagi individu dengan menggunakan pendekatan *contingency*. Apabila seseorang melakukan pekerjaan yang sama, sederhana, dan berulang-ulang maka akan menimbulkan kejenuhan.

Penelitian yang dilakukan oleh Fatmah (2017) menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Ramdhani dan Sridadi (2019) menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian Candra (2017) menunjukkan karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Masalah karakteristik pekerjaan pada PT. Garuda Indonesia Denpasar yaitu beberapa karyawan pada bagian *ticketing*, keuangan, *marketing* yang belum mempunyai keanekaragaman keterampilan di berikan tugas di luar *job description* dan ketidaksesuaian penempatan karyawan, seperti karyawan *ticketing* diberi tugas untuk mengerjakan pembukuan keuangan sehingga hasil kerjanya tidak memberikan umpan balik terhadap kinerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Menurut Siagian (2014:57) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Menurut Rahmawanti dkk. (2014) lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik

secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan pegawai bekerja lebih bersemangat sehingga hasil kerjanya lebih memuaskan dan lingkungan kerja dapat memberikan dan meningkatkan semangat kerja karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap pegawai yang melaksanakan pekerjaan (Arianto, 2013).

Penelitian yang dilakukan oleh Priyono dkk (2018) menemukan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sagay (2018) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Fitriani dkk (2018) menemukan lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Masalah lingkungan kerja fisik pada PT. Garuda Indonesia Denpasar yaitu beberapa ruangan kerja karyawan sedikit mengalami kebocoran ketika hujan dikarenakan gedung kantor yang sudah lama sehingga karyawan sedikit merasa terganggu karena adanya genangan air. Suara printer yang cukup keras juga dapat mengganggu para karyawan ketika sedang melayani *customer* dan kurang terjalannya hubungan yang baik antar karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian masalah dan fenomena yang telah dipaparkan di atas, maka dalam penelitian ini mengambil judul “Pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Indonesia Denpasar”.

## 1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Indonesia Denpasar?
- 2) Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Indonesia Denpasar?
- 3) Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Garuda Indonesia Denpasar?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti sehubungan dengan masalah yang telah dirumuskan diatas, adalah:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Indonesia Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Indonesia Denpasar.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Indonesia Denpasar.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 1.4.1 Manfaat Teoritis

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai kajian karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan
- 2) Sebagai referensi dan masukan bagi pihak- pihak yang memerlukan informasi mengenai kajian karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan

#### 1.4.2 Manfaat Praktis

- 1) Penelitian ini memberikan kesempatan yang baik bagi peneliti untuk dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama kuliah.
- 2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi Fakultas dan Universitas Mahasaraswati Denpasar untuk bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang berminat dalam bidang kajian karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan serta diharapkan dapat menambah perbendaharaan perpustakaan kampus.
- 3) Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 *Goal Setting Theory*

*Goal setting theory* ini mula-mula dikemukakan oleh Locke (1968). *Goal-setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2013). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Teori ini mengemukakan bahwa dua *cognitions* yaitu *values* dan *intentions* (atau tujuan) sangat menentukan perilaku seseorang. Berdasarkan teori ini suatu individu menentukan tujuan atas perilakunya di masa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku orang tersebut. Disamping itu, teori ini juga menunjukkan adanya keterkaitan antara sasaran dan kinerja. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu komit dengan sasaran tertentu, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

*Goal setting theory* juga merupakan bagian dari teori motivasi. Teori ini menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tujuan tinggi akan mempengaruhi kinerja manajerial. Adanya tujuan individu menentukan seberapa besar usaha yang akan dilakukannya, semakin

tinggi komitmen karyawan terhadap tujuannya akan mendorong karyawan tersebut untuk melakukan usaha yang lebih keras dalam mencapai tujuan tersebut. Menurut Locke dan Latham (2013) tujuan memiliki pengaruh yang luas pada perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi dan praktik manajemen.

*Goal setting theory* berasumsi bahwa ada hubungan langsung antara tujuan yang spesifik dan terukur dengan kinerja. Temuan utama dari *goal setting theory* adalah bahwa individu yang diberi tujuan yang spesifik dan sulit tapi dapat dicapai memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang menerima tujuan yang mudah dan kurang spesifik atau tidak ada tujuan sama sekali. Pada saat yang sama, seseorang juga harus memiliki kemampuan yang cukup dalam menerima tujuan yang ditetapkan dan menerima umpan balik yang berkaitan dengan kinerja.

### 2.1.2 Kinerja

#### 1. Pengertian Kinerja

Dalam suatu perusahaan atau organisasi kinerja merupakan jawaban dari keberhasilan atau tujuan dari organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja juga merupakan tingkat keberhasilan seseorang didalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2012) kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Manullang, 2011:112)

Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan. Atau kinerja adalah suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif yang dimiliki.

Menurut Namawi (2012:169) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dan melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ukuran kerja tidak sama pada setiap orang tergantung dari kemampuan dan keterampilan intelektualnya. Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati Bersama.

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai kinerja dari para ahli di atas maka, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah penilaian dari hasil kerja seorang karyawan yang dipengaruhi atau ditentukan oleh berbagai faktor yang bersifat internal dan eksternal yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikannya sehingga dapat mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu perusahaan atau organisasi.

## 2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja antara lain:

- a. Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
- b. Kuantitas Kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- c. Tangung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.
- d. Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya
- e. Kerja sama, yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertical atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.

- f. Ketaatan, yaitu merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada karyawan.

### 3. Penilaian Kinerja

Menurut Namawi (2012:38), penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan.

Menurut Mathis (2014) menyatakan penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada pegawai. Penilaian kinerja digunakan secara luas untuk mengelola upah dan gaji, memberikan umpan balik kinerja, dan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan pegawai individual. Pentingnya penilaian kinerja menurut Hariandja (2014) sebagai berikut

- a. Perbaikan kinerja memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan untuk meningkatkan kinerja melalui feedback yang diberikan oleh organisasi.
- b. Penyesuaian gaji dapat dipakai sebagai informasi untuk mengkompensasi pegawai secara layak sehingga dapat memotivasi mereka.
- c. Keputusan untuk penempatan, yaitu dapat dilakukannya penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya.

- d. Pelatihan dan pengembangan, yaitu melalui penilaian akan diketahui kelemahan-kelemahan dari pegawai sehingga dapat dilakukan program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif.
- e. Perencanaan karir, yaitu organisasi dapat memberikan bantuan perencanaan karir bagi pegawai sehingga dapat dilakukan program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif.
- f. Perencanaan karir, yaitu organisasi dapat memberikan bantuan perencanaan karier bagi pegawai dan menyelaraskan dengan kepentingan organisasi.
- g. Mengidentifikasi kelemahan-kelemahan dalam proses penempatan, yaitu untuk kerja yang tidak baik menunjukkan adanya kelemahan dalam penempatan sehingga dapat dilakukan perbaikan.
- h. Dapat mengidentifikasi adanya kekurangan dalam desain pekerjaan yaitu kekurangan kinerja akan menunjukkan adanya kekurangan dalam perancangan jabatan.
- i. Dapat membantu pegawai mengatasi masalah yang bersifat eksternal, yaitu dengan penilaian untuk kerja atasan akan mengetahui apa yang menyebabkan terjadinya kinerja yang jelek sehingga atasan dapat membantu menyelesaikan.
- j. Umpan balik pada pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu dengan diketahuinya untuk kerja pegawai secara

keseluruhan, ini akan menjadi informasi sejauh mana fungsi sumber daya manusia berjalan dengan baik

#### 4. Tujuan Penilaian Kinerja

Didalam Mangkunegara (2017:10), secara spesifik, tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, , sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hak yang perlu diubah.

## 5. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Namawi (2017:123) indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Hasil kerja sesuai dengan standar kualitas yaitu hasil kerja yang diperoleh karyawan pada satu periode sesuai dengan standar kualitas yang telah ditentukan perusahaan.
- b. Hasil kerja sesuai dengan standar kuantitas, yaitu hasil kerja yang diperoleh karyawan pada satu periode sesuai dengan standar kuantitas yang ditentukan perusahaan.
- c. Mampu berinovasi yaitu semua karyawan diharapkan mampu untuk berinovasi dalam melaksanakan tugas pada perusahaan.
- d. Selalu menjadi yang terbaik yaitu semua karyawan diharapkan berkompetisi menjadi yang terbaik dalam melaksanakan tugas sehari-hari.
- e. Kemampuan untuk meningkatkan hasil kerja yaitu semua karyawan diharapkan selalu mempunyai kemampuan untuk meningkatkan hasil kerja.

UNMAS DENPASAR

### 2.1.3 Karakteristik Individu

#### 1. Pengertian Karakteristik Individu

Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Didalam suatu perusahaan manusia merupakan sumber daya yang paling penting karena manusialah yang akan membawa perkembangan suatu perusahaan yang akan dapat mencapai tujuan perusahaan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia

(KBBI) yang dimaksud dengan karakteristik adalah ciri atau sifat yang berkemampuan untuk memperbaiki kualitas hidup. Wibowo (2011:98) menyatakan karakteristik individu merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu.

Menurut Robbins (2013:29), karakteristik individu adalah cara memandang ke obyek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya. Herman (2014) menyatakan karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Handoko (2012:97) menyatakan karakteristik individu adalah cara memandang ke obyek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas maka, dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu (*individual characteristics*) adalah karakter seorang individu atau ciri-ciri seseorang yang menggambarkan keadaan individu baik tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah tersebut sehingga dapat membedakannya dari individu yang lain.

## 2. Indikator Karakteristik Individu

Perbedaan karakteristik individu yang tidak sama antara satu karyawan dengan karyawan yang lainnya menurut Mangkunegara (2017:81) yang termasuk karakteristik individu yaitu :

## a) Usia

Menyatakan bahwa, sebagian besar penelitian menunjukkan hubungan positif antara usia dan kepuasan, sekurangnya sampai usia 60 tahun. Ada dua tipe karyawan yaitu karyawan profesional dan karyawan non profesional. Kepuasan cenderung terus-menerus meningkat pada para profesional dengan bertambahnya usia mereka, sedangkan pada non profesional kepuasan itu merosot selama usia tengah baya dan kemudian naik lagi dalam tahun-tahun selanjutnya.

## b) Jenis Kelamin

Menyatakan bahwa, Tidak ada bukti yang menyatakan bahwa jenis kelamin karyawan mempengaruhi kepuasan kerja. Jenis kelamin tidak mempengaruhi kepuasan kerja maupun tingkat produktivitas pekerjaannya, melainkan mempengaruhi tingkat turnover dan tingkat absensi karyawan.

## c) Status Kawin

Menyatakan bahwa, Perkawinan menyebabkan meningkatnya tanggungjawab seseorang. Hal ini pada gilirannya membuat karyawan yang sudah berkeluarga melihat pekerjaannya lebih bernilai dan penting, serta ikut menentukan bagaimana tingkat kepuasan kerja mereka.

## d) Masa Kerja

Menyatakan bahwa, Senioritas atau masa kerja berkaitan positif dengan kepuasan kerja. Apabila masa kerja tinggi maka kepuasan kerja tinggi, sedangkan apabila masa kerja rendah maka kepuasan

kerja juga akan rendah. Apabila seorang karyawan yang mendapatkan kepuasan atas pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan merasa senang untuk tetap tinggal bekerja di tempat kerjanya.

e) Jumlah Tanggungan

Menyatakan bahwa, Jumlah tanggungan merupakan banyaknya orang atau anggota keluarga yang ditanggung oleh seorang karyawan. Semakin banyak jumlah tanggungan seorang karyawan maka akan semakin besar tingkat ketergantungan terhadap perusahaan. Seorang yang memiliki tanggungan akan merasa bahwa pekerjaan mereka akan sangat berharga dan menjadi sangat penting, karena penghasilan yang diperoleh dari pekerjaan tersebut akan digunakan untuk menghidupi anggota keluarga yang menjadi tanggungan mereka. Hal ini mengakibatkan kemungkinan tingkat perputaran karyawan menjadi berkurang dan karyawan akan berusaha untuk mempertahankan atau meningkatkan produktivitas kerja mereka.

f) Pengalaman Kerja

Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua. Faktor-

faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan, dan hasil

#### 2.1.4 Karakteristik Pekerjaan

##### 1. Pengertian Karakteristik Pekerjaan

Hasibuan (2011:135) menyatakan karakteristik pekerjaan merupakan tingkat sejauh mana penyelesaian pekerjaan secara keseluruhan dapat dilihat hasilnya dan dapat dikenali sebagai hasil kinerja seseorang. Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Suatu penyebab utama kinerja pekerjaan yang efektif adalah perancangan pekerjaan.

Dalam pengertian teknis, perancangan pekerjaan/desain pekerjaan merujuk pada proses dimanamanajer menetapkan tugas dan otoritas karyawan. Masayu (2011:68) menyatakan karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik. Karakteristik pekerjaan dapat membantu membedakan antara pekerjaan yang “baik” dan pekerjaan yang “buruk”.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas maka, dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan adalah suatu penilaian oleh karyawan terhadap pekerjaan tertentu yang pekerjaannya dideskripsikan ke dalam

lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik.

## 2. Indikator Karakteristik Pekerjaan

Menurut Robbins (2016:64) Indikator karakteristik pekerjaan sebagai berikut:

- a) Keanekaragaman keterampilan (*skill variety*) adalah tingkat sampai dimana pekerjaan memerlukan berbagai tugas yang mampu melakukan berbagai tugas yang mengharuskannya menggunakan keterampilan dan kemampuan yang berbeda.
- b) Identitas tugas (*task identity*) tingkat sampai dimana suatu pekerjaan membutuhkan penyelesaian dari seluruh proses bagian pekerjaan yang diidentifikasi.
- c) Arti tugas (*task significance*) adalah tingkat sampai dimana pekerjaan berpengaruh substansial dalam kehidupan atau pekerjaan individu lain.
- d) Otonomi (*autonomy*) tingkat sampai dimana suatu pekerjaan memberikan kebebasan, kemerdekaan serta keleluasaan yang substansial untuk individu dalam merencanakan pekerjaan dan menentukan prosedur-prosedur yang akan digunakan untuk menjalankan pekerjaan tersebut.
- e) Umpan balik (*feedback*) adalah tingkat sampai dimana pelaksanaan aktivitas kerja membuat seseorang individu mendapatkan informasi yang jelas dan langsung mengenai keefektifan kerjanya

### 2.1.5 Lingkungan Kerja Fisik

#### 1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja didalam perusahaan/instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri.

Menurut Siagian (2014:57) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Menurut Rahmawanti dkk. (2014) lingkungan kerja fisik merupakan keadaan fisik yang dapat mempengaruhi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan pegawai bekerja lebih bersemangat sehingga hasil kerjanya lebih memuaskan dan lingkungan kerja dapat memberikan dan meningkatkan semangat kerja karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap pegawai yang melaksanakan pekerjaan (Arianto, 2013).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas maka, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang mana dapat

mempengaruhi kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya baik dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung.

## 2. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Robbins (2016) indikator yang terdapat di lingkungan kerja fisik, yaitu :

### a. Suhu Udara

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

### b. Kebisingan

Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai. Kriteria pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.

### c. Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya.

Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibanding yang lebih muda.

d. Mutu Udara

Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah dan depresi.

e. Keamanan di tempat kerja.

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM) serta mendirikan pos keamanan setempat.

### 2.1.6 Pengaruh Antar Variabel

#### 1. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Handoko (2011:89), karakteristik individu dalam instansi akan membentuk komitmen karyawan terhadap organisasi dan selanjutnya akan mampu meningkatkan kinerja. Penelitian ini didukung oleh Penelitian Sulisyarini (2015) menemukan karakteristik individu

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Andi (2016) menemukan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Astuti (2019) menemukan karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja.

## 2. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Irawan (2012), adanya keterkaitan hubungan antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja adalah sebagai kinerja karena tinggi rendahnya kinerja tergantung kepada semakin baik karakteristik pekerjaan maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan yang disebabkan oleh kebebasan pada karyawan dalam menangani tugas-tugasnya berpengaruh terhadap kinerja. Fatmah (2017) menemukan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja. Ramdhani dan Sridadi (2019) menemukan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja. Astuti (2019) menemukan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja.

## 3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2015), lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik yang berada disekitar karyawan dan memiliki pengaruh secara langsung maupun secara tidak langsung kepada karyawan. Priyono dkk (2018) menemukan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sagay (2018) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ilham (2019) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

## 2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian-penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilaksanakan oleh peneliti terdahulu yang terkait mengenai analisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan adalah sebagaiberikut:

1. Andi (2016) dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Denpasar. Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Denpasar. Jumlah sampel sebanyak 45 orang. Hasil penelitian karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah variabel bebas yang digunakan yaitu karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan, variabel terikat kinerja karyawan, dan teknik analisis yang digunakan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian dan sampel penelitian.
2. Fatmah (2017) dengan judul Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket yang telah diuji validitas dan reabilitasnya. Analisis data digunakan analisis regresi dengan bantuan program SPSS versi 23. Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah variabel bebas yang digunakan yaitu karakteristik pekerjaan, variabel terikat kinerja karyawan, dan teknik analisis yang digunakan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian dan sampel penelitian.

3. Candra dkk (2017) dengan judul Analisa Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Di Hotel D'season Surabaya. Populasi dalam penelitian ini adalah 55 responden dengan menggunakan *Partial Least Square*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah variabel bebas yang digunakan yaitu karakteristik pekerjaan dan variabel terikat kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian dan sampel penelitian.
4. Priyono dkk (2018) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Tanggul Jember Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan alat bantu berupa observasi, wawancara dan kuesioner terhadap 40 responden dengan teknik sensus. Teknik analisi yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Dari hasil analisis menggunakan regresi dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi guru dan lingkungan kerja fisik, semuanya berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah variabel bebas yang digunakan

yaitu lingkungan kerja fisik, variabel terikat kinerja karyawan, dan teknik analisis yang digunakan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian dan sampel penelitian.

5. Sagay (2018) dengan judul Pengaruh Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Terminal Petikemas Bitung. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial iklim organisasi, lingkungan kerja fisik, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah variabel bebas yang digunakan yaitu lingkungan kerja fisik, variabel terikat kinerja karyawan, dan teknik analisis yang digunakan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian dan sampel penelitian.
6. Hajati dkk (2018) dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru). Objek penelitian ini adalah karyawan pegawai Politeknik Kotabaru. Metode analisis data penelitian ini yaitu metode deskriptif kuantitatif dan metode deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara Karakteristik Individu berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah variabel bebas yang digunakan yaitu karakteristik individu, variabel terikat kinerja karyawan, dan teknik analisis yang digunakan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian dan sampel penelitian.

7. Fitriani dkk (2018) dengan judul Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru SMK Negeri 1 Manokwari. Objek penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, disiplin kerja dan kinerja. Analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji R<sup>2</sup>, uji t, dan uji F. Responden adalah guru SMK Negeri 1 Manokwari, menggunakan teknik sampel jenuh dengan sampel sebanyak 45 pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah variabel bebas yang digunakan yaitu lingkungan kerja fisik, variabel terikat kinerja karyawan, dan teknik analisis yang digunakan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian dan sampel penelitian.
8. Ahmad (2019) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh. Objek penelitian ini adalah karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh. Metode analisis data penelitian ini yaitu metode deskriptif kuantitatif dan metode deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah variabel bebas yang digunakan yaitu karakteristik individu, variabel terikat kinerja karyawan, dan teknik analisis yang digunakan. Perbedaan penelitian

ini dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian dan sampel penelitian.

9. Ramdhani dan Sridadi (2019) dengan judul Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pada Unit Bisnis *Commercial Banking* Bank Y Surabaya. Objek penelitian ini adalah karyawan tetap unit bisnis *commercial banking* bank Y. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah variabel bebas yang digunakan yaitu karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan, variabel terikat kinerja karyawan, dan teknik analisis yang digunakan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian dan sampel penelitian.
10. Astuti (2019) dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai di Secretariat DPRD Kabupaten Deli Serdang. Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian asosiatif, dimana variabel diukur dengan skala likert. Metode pengumpulan data dilakukan dengan daftar pertanyaan (questionnaire) dan studi dokumentasi. Pengambilan sampel dengan memakai simple random sampling, dan metode yang digunakan untuk perhitungan sampel dengan rumus Slovin. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini

dengan penelitian sebelumnya adalah variabel bebas yang digunakan yaitu karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan, variabel terikat kinerja karyawan, dan teknik analisis yang digunakan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian dan sampel penelitian.

11. Ilham (2019) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Porong. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 58 karyawan dan sampel yang digunakan sebanyak 37 karyawan dengan menggunakan purposive sampling karena teknik pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah Partial Least Square dengan bantuan software SmartPLS 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah variabel bebas yang digunakan yaitu karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan, variabel terikat kinerja karyawan yang digunakan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian dan sampel penelitian.

12. Wangi (2020) dengan judul Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arwana Citra Mulia Tbk. Penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 50 karyawan divisi produksi PT. Arwana Citra Mulia Tbk. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data berupa wawancara, observasi,

Kuisisioner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji t dengan menggunakan perhitungan SPSS. Hasil analisis menyatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah variabel bebas yang digunakan yaitu karakt Lingkungan Kerja Fisik, variabel terikat kinerja karyawan, dan teknik analisis yang digunakan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian dan sampel penelitian.

