

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah perusahaan, setiap keberhasilan perusahaan sangat tergantung dari sumber daya manusianya (Tambunan,2021). Perusahaan seharusnya berusaha untuk meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusianya. Peningkatan kualitas kinerja sumber daya manusia akan menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia memiliki peran penting, dimana keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang di dalamnya. Menurut Tabunan (2021), untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan perusahaan, maka salah satunya yaitu dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia secara optimal. Kinerja sumber daya manusia yang baik, merupakan keberhasilan suatu perusahaan dalam mengarahkan karyawannya. Jika sumber daya manusia dalam perusahaan baik, maka kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan akan baik dan perusahaan dengan mudah akan dapat mencapai tujuannya.

Mnurut Arianty (2018), menemukan kinerja sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Mattalatta (2019) menemukan kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia dengan ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan

demikian kinerja memfokuskan pada hasil kerjanya.. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah 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 secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Pusparini, (2018) kinerja (*performance*) merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja sering kali dipikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja. Menurut Rivai dalam (Hendri dkk., 2018), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat tingkat kemampuan tertentu. Dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Indra (2021), pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien akan mendorong pegawai bekerja secara maksimal untuk mencapai visi perusahaan menjadi perusahaan multinasional yang profesional dan mandiri. Perusahaan tidak lepas dari peran kinerja pegawai karena kinerja pegawai akan berbanding lurus dengan output perusahaan. Kinerja sebagai hasil yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan

dimana individu tersebut bekerja. Dalam hal ini, bagaimana sikap organisasi menghargai dan memberlakukan sumber daya manusianya sehingga dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam menjalankan kinerja.

Kusumalita dan Satrya (2019) menemukan bahwa penilaian kinerja adalah suatu usaha untuk mengevaluasi kinerja karyawan pada masa kini, maupun pada masa yang lalu berdasarkan standar yang ditetapkan bentuknya. Kegiatan-kegiatan ini dapat memperbaiki kepuasan-kepuasan personalia dan dapat memberikan umpan balik pada perusahaan tentang pelaksanaan kerja karyawan. Setiap perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang berkualitas yang terlihat dari kinerja pegawainya. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas, akan mendukung tujuan yang akan dicapai perusahaan. Jika tujuan perusahaan tercapai tentu saja akan banyak membawa dampak positif bagi perusahaan itu sendiri dan bagi pegawainya. Maka dari itu, setiap perusahaan seharusnya senantiasa berusaha menciptakan dan membentuk sumber daya manusia yang berkualitas.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah komunikasi (Ertanto, dkk.2021). Komunikasi adalah proses pertukaran informasi, makna atau pemahaman dari pengirim ke penerima, (Prabawa, 2020). Dari komunikasi yang telah dilakukan diharapkan akan menimbulkan perubahan tingkah laku atau muncul perilaku baru sesuai dengan yang dikirimkan oleh pengirim pesan atau informasi dari penerima informasi. Menurut Eka (2020) komunikasi adalah pola, jaringan, dan sistem komunikasi dalam suatu organisasi yang dirancang dengan tujuan agar anggota organisasi bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Kristanto (2020), komunikasi adalah proses pemindahan pengertian berupa gagasan atau informasi dari satu orang ke orang lain. Menurut Sinambela (2018), komunikasi adalah suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengolahan pesan yang terjadi di dalam diri sendiri atau diantara dua orang atau lebih. Komunikasi merupakan pertukaran informasi antara dua orang atau lebih, atau disebut juga pertukaran ide dan pikiran yang disampaikan oleh penyampai pesan kepada penerima pesan agar informasi tersebut dapat mengubah sikap dan perilaku (Andriyani, dkk. 2018) Dapat disimpulkan komunikasi adalah proses interaksi antara dua orang atau lebih dalam hal penyampaian perintah, informasi, saran dan tujuan yang bersifat lisan ataupun tulisan yang bertujuan agar tidak terjadi kesalahan-kesalahan dalam dan tercipta hubungan yang baik.

Komunikasi merupakan aktivitas dasar pegawai dalam perusahaan, dengan adanya komunikasi yang baik maka suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar (Metera, 2022). Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hierarkis antara satu dengan lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan. Komunikasi terjadi kapan pun juga setidak-tidaknya terdapat satu orang yang menduduki suatu jabatan dalam suatu organisasi yang menafsirkan suatu pertunjukan pesan. Bagi sebuah instansi, komunikasi organisasi merupakan saluran untuk proses manajerial yaitu merencanakan, mengorganisasikan memimpin dan mengendalikan, sehingga wajar untuk disimpulkan bahwa salah satu kekuatan yang menghambat kinerja kerja kelompok adalah kurangnya komunikasi yang efektif.

Selain komunikasi, lingkungan kerja juga menjadi salah satu dari faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi (Honkley, dkk. 2021). Menurut Aliyah (2022), lingkungan kerja adalah infrastruktur kerja di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pekerjaan yang sebenarnya. Menurut Sigalingging (2021), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar pekerja berupa komponen-komponen yang sangat penting bagi pekerjaan pekerja dan dapat mempengaruhi pemenuhan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Indra (2021), lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologis, dan fisik perusahaan yang mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu fisik dan non fisik, Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting dalam menjalankan aktivitas kerja. Segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain (Suhartini, 2020). Menurut Adam (2019), Lingkungan kerja adalah semua peralatan dan bahan instrumental tempat seseorang bekerja dengan metode dan kondisi kerja baik secara individu maupun secara kelompok. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melaksanakan tugasnya dan bekerja sama serta menghasilkan tindakan yang berkesan dalam melaksanakan setiap tugas dan pekerjaan

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, karena lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap para karyawan (Mahawira, 2020). Lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat membantu karyawan

untuk mengerjakan pekerjaan dengan optimal serta dapat menambah semangat kerja yang tinggi. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia yang terlibat di dalamnya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama dan jika lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Selain itu, ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu karakteristik individu (Herizal, 2022). Menurut Husain (2022) karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi individu.. Menurut Adam (2019) Karakteristik individu adalah karakter yang dimiliki oleh setiap orang yang berbeda-beda antara satu orang dengan yang lainnya. Karakteristik individu ialah bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lainnya. (Nur Hanifah, 2019). Menurut Desyinta, dkk. (2019) Karakteristik individu adalah karakter seseorang individu yang mempunyai sifat dan ciri khas yang ditunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tugas atau memecahkan masalah berbeda dalam memenuhi kebutuhan. Karakteristik individu adalah karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu, (Robbins, 2018:29). Dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu merupakan perbedaan dari masing-masing individu sehingga mempengaruhi dalam perilaku kerja.

Menurut Islamiyah (2019), karakteristik individu masing – masing pegawai membentuk perilaku yang mempengaruhi motivasi, menginisiasi, kinerja, dan aktualisasi karir. Ciri khas yang berbeda dalam setiap individu akan terbawa dalam dunia kerja. Karakteristik individu yang berbeda-beda merupakan latar belakang yang dibawa individu dalam melakukan pekerjaannya sehingga tingkat kinerjanya pun berbeda-beda. Karakteristik individu sangat diutamakan dalam meningkatkan kinerja pegawai, dengan banyaknya program kerja yang dibebankan kepada pegawai, maka pegawai harus siap dituntut memiliki keahlian, keterampilan dan pengalaman yang lebih profesional. Tetapi faktanya masih banyak kendala seperti halnya ada pegawai yang tidak bisa mengoperasikan komputer dan kurang tanggap melakukan tugasnya.

Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga (DISDIKPORA) Kabupaten Klungkung merupakan salah satu instansi pemerintahan yang bergerak dalam bidang pendidikan. Lembaga ini mempunyai visi agar pendidikan yang berkualitas dapat terwujud secara nyata yang berdasar pada budaya bangsa dalam upaya menciptakan pendidikan yang berkualitas dalam rangka menciptakan insan pendidikan berkualitas yang tidak meninggalkan budaya bangsa. Menghadapi era globalisasi sekarang ini yang menuntut kinerja pegawai yang tinggi masih banyak terdapat kendala di lapangan sehingga dapat menghambat visi Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga (DISDIKPORA) Kabupaten Klungkung. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga (DISDIKPORA) Kabupaten Klungkung masih

belum sesuai dengan harapan lembaga, hal tersebut ditunjukkan dari capaian sasaran kerja pegawai yang belum menyapai 100%. Untuk lebih jelasnya berikut dijabarkan hasil penilaian kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga (DISDIKPORA) Kabupaten Klungkung pada tahun 2021 :

Tabel 1.1
Rekap Penilaian Kerja Pegawai
DISDIKPORA Kabupaten Klungkung Tahun 2021

No	Penilaian	Skor	Jumlah
1	Sasaran Kerja Pegawai (SKP)	85.92 x 60%	51.55
2	Perilaku Kerja :		
	Orientasi Pelayanan	82.34	
	Integritas	82.14	
	Komitmen	81.78	
	Disiplin	82.82	
	Kerjasama	81.80	
	Jumlah	410.88	
	Nilai Rata – Rata	82.18	
	Nilai Perilaku Kerja	82.18 X 40%	32.87
	Nilai Kinerja Pegawai		84.42

Sumber : Disdikpora Kab. Klungkung 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas menunjukkan nilai capaian SKP pegawai pada Disdikpora Kabupaten Klungkung tahun 2021 adalah sebesar 84,42. Berdasarkan pedoman penilai nilai capaian SKP pegawai sebesar 84,42 berada direntang 76-90 yang berarti dalam kategori baik. Meskipun capaian sasaran kerja pegawai sudah dalam kategori baik, tapi hal tersebut masih belum sesuai dengan apa yang harapkan oleh lembaga. Dimana dalam menghadapi era globalisasi seperti saat ini tentunya perlu tuntutan kinerja pegawai yang tinggi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sehingga dapat memenuhi pencapaian visi dan misi Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga (DISDIKPORA) Kabupaten Klungkung.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan bersama pimpinan dinas, kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga (DISDIKPORA) Kabupaten Klungkung juga masih belum maksimal, hal tersebut ditunjukkan dari pegawai yang tidak bisa memenuhi target tugas yang seharusnya selesai sesuai deadline, perlunya waktu yang cukup lama ketika ada masyarakat yang ingin mengurus berkas-berkas mengenai sekolah, dan lain sebagainya. Tentunya masalah-malalah seperti diatas harus segera diperbaiki agar tidak menjadi penghambat pencapaian visi dan misi Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga (DISDIKPORA) Kabupaten Klungkung.

Komunikasi adalah kebutuhan dasar manusia dalam proses menyamakan persepsi, dengan komunikasi manusia dapat membagi apa yang sedang dirasakan dan diketahuinya. Pegawai pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga (DISDIKPORA) Kabupaten Klungkung sudah cukup baik dalam melaksanakan tugas. Namun, komunikasi yang terjadi di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga (DISDIKPORA) Kabupaten Klungkung tidak sesuai yang diharapkan oleh pegawai dikarenakan sering mengalami miskomunikasi terhadap sesama pegawai, sehingga sering terjadi kesalahpahaman pada pegawai terutama pada bidang lain. Dalam suatu organisasi makna komunikasi berperan sangat penting. Komunikasi yang terjadi didalam suatu organisasi nantinya juga akan mempengaruhi kegiatan organisasi, seperti efisiensi kerja, efektivitas kerja, kinerja karyawan dan organisasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ertanto, dkk. (2021) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Harsono (2021) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara komunikasi terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Honkley, dkk. (2021) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Kristanto (2020) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh Sopiah (2018) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Komunikasi organisasi memiliki hubungan langsung positif pada kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para pegawai melakukan aktivitas bekerja. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai. Lingkungan kerja pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga (DISDIKPORA) Kabupaten Klungkung dirasa masih kurang nyaman bagi pegawai, hal itu dilihat dari hubungan antar pegawai yang berjalan kurang harmonis sehingga terkadang menimbulkan adanya konflik dan kurangnya rasa kerja sama antar pegawai. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman tentu akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan berpengaruh terhadap pelayanan yang diberikan suatu

instansi pemerintah. Pelayanan tidak dapat berjalan dengan baik apabila lingkungan kerja tidak dikelola dengan sebaik-baiknya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Apriyanti, dkk. (2021) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa Adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mochtar (2021) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa Adanya pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Novendri (2021) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Suryanto (2021) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh Suhartini, dkk. (2020) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

Karakteristik individu merupakan karakter masing – masing pegawai yang membentuk perilaku sehingga mempengaruhi motivasi, menginisiasi kinerja, dan aktualisasi karir. Karakteristik individu pegawai DISDIKPORA Kabupaten Klungkung tidak sepenuhnya mampu mendorong tercapainya pelaksanaan tugas, hal itu disebabkan karena kurangnya keahlian pegawai terutama pegawai yang sudah berumur dalam memahami dan melaksanakan tugas terutama menggunakan komputer sehingga kurang memberikan kontribusi pada bidang tugas dan membuat tugas selesai tidak sesuai waktu

yang ditentukan. Karakteristik individu sebagai salah satu faktor internal yang menjadi pertimbangan pegawai untuk dapat bekerja dengan nyaman dan baik. Hal ini dikarenakan mencakup kepribadian, persepsi dan sikap serta kemampuan pribadi yang dibawa karyawan ke dalam pekerjaan. Atas dasar tersebut dapat dikemukakan bahwa semakin pegawai memiliki kepribadian, sikap, dan persepsi yang profesional, maka akan memberikan perilaku positif bagi pegawai yang dapat berdampak pada peningkatan kinerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Herizal (2022) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Husain, dkk. (2022) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa karakteristik individu menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ajie (2021) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Ihya, dkk (2019) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Variabel karakteristik individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh Hidayah (2018) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan maka sudah seharusnya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Sehubungan dengan hal tersebut, DISDIKPORA Kabupaten Klungkung dalam upaya meningkatkan kinerja

pegawainya perlu memperhatikan masalah yang berkaitan dengan komunikasi, lingkungan kerja dan karakteristik individu sehingga dapat lebih memberikan dukungan dalam meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Dan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Klungkung”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disampaikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Klungkung?
- 2) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Klungkung?
- 3) Bagaimana pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Klungkung?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan:

- 1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Klungkung.
- 2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Klungkung.
- 3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Klungkung.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai kerangka pemikiran yang teoritis dan memberikan sumbangsih yang baik dan positif sebagai literature maupun referensi untuk memperluas wawasan dan ilmu pengetahuan di bidang MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) khususnya tentang pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan.

2) Manfaat Praktis

a) Bagi Mahasiswa

Penelitian ini merupakan kesempatan untuk mencoba mengaplikasikan teori yang diperoleh di bangku kuliah kedalam

dunia praktis, serta untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi jurusan Manajemen.

b) Bagi Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Klungkung

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran bagi pihak pimpinan dalam rangka meningkatkan faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti komunikasi, lingkungan kerja, dan karakteristik individu pegawai sehingga tercipta kualitas pelayanan yang baik pada Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Klungkung.

c) Bagi Universitas Mahasaraswati Denpasar

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi serta sebagai dokumen untuk bahan bacaan di perpustakaan bagi mahasiswa yang berkepentingan yang juga menulis masalah yang sejenis.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal Setting Theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goal* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*. Dalam studi mengenai *goal setting*, *goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batas tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* dari pada *easy goal*.

Menurut Locke (Sukadji, 2010), asumsi dasar penelitian mengenai ketentuan atau tujuan adalah bahwa tujuan (*goal*) merupakan pengaturan secara langsung akan perilaku atau tindakan seseorang. Meskipun demikian, tidak serta merta hubungan antara tujuan atau tindakan dapat diasumsikan secara langsung karena seseorang mungkin saja melakukan kesalahan, seperti kurang kemampuan untuk mencapai suatu tujuan atau mempunyai konflik yang tidak disadari atau yang dapat menghalangi tujuan yang disadari.

Mengacu pada *Locke's model* (Arsanti, 2009), *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan

dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

2.1.2 Kinerja Pegawai

1) Pengertian Kinerja Pegawai

Mnurut Arianty (2018), menemukan kinerja sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Mattalatta (2019) menemukan kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia dengan ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian kinerja memfokuskan pada hasil kerjanya.. Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah 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 secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Pusparini, (2018) kinerja (*performance*) merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan

produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja sering kali dipikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja. Menurut Rivai dalam (Hendri dkk., 2018), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat tingkat kemampuan tertentu. Dari beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja seorang pegawai dalam suatu perusahaan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

2) Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Miner dalam Edison dkk (2018) menyatakan empat kriteria primer yang digunakan untuk mengukur kinerja, yakni :

- a) Kualitas, yaitu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna atau tidak terjadi kesalahan.
- b) Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai yang ditunjukkan dalam satuan jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- c) Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu merupakan tingkat ketidakhadiran atau keterlambatan, serta dimana kegiatan atau suatu hasil produksi dapat diselesaikan sesuai waktu yang ditetapkan.
- d) Kerja sama, yaitu kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain dalam melakukan tugas.

2.1.3 Komunikasi

1) Pengertian Komunikasi

Menurut Prabawa (2020), komunikasi adalah proses pertukaran informasi, makna atau pemahaman dari pengirim ke penerima. Dari komunikasi yang telah dilakukan diharapkan akan menimbulkan perubahan tingkah laku atau muncul perilaku baru sesuai dengan yang dikirimkan oleh pengirim pesan atau informasi dari penerima informasi. Menurut Eka (2020) komunikasi adalah pola, jaringan, dan sistem komunikasi dalam suatu organisasi yang dirancang dengan tujuan agar anggota organisasi bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Kristanto (2020), komunikasi adalah proses pemindahan pengertian berupa gagasan atau informasi dari satu orang ke orang lain.

Menurut Sinambela (2018), komunikasi adalah suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengolahan pesan yang terjadi di dalam diri sendiri atau antara dua orang atau lebih. Komunikasi merupakan pertukaran informasi antara dua orang atau lebih, atau disebut juga pertukaran ide dan pikiran yang disampaikan oleh penyampai pesan kepada penerima pesan agar informasi tersebut dapat mengubah sikap dan perilaku (Andriyani, dkk. 2018). Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan komunikasi adalah proses interaksi antara dua orang atau lebih dalam hal penyampaian perintah, informasi, saran dan tujuan yang bersifat lisan ataupun tulisan yang bertujuan agar tidak terjadi kesalahan-kesalahan dalam dan tercipta hubungan yang baik.

2) Indikator Komunikasi

Menurut Sutardji (2018) indikator komunikasi adalah sebagai berikut :

a) Pemahaman

Kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Tujuan dari komunikasi adalah terjadinya pengertian bersama, dan untuk sampai pada tujuan itu, maka seorang komunikator maupun komunikan harus sama-sama saling mengerti fungsinya masing-masing.

b) Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Suasana yang lebih rileks dan menyenangkan akan lebih enak untuk berinteraksi bila dibandingkan dengan suasana yang tegang. Dengan adanya suasana semacam itu, maka akan timbul kesan yang menarik.

c) Pengaruh pada sikap

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang, maka komunikasi tersebut tidaklah efektif.

d) Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik.

e) Tindakan

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan.

2.1.4 Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Aliyah (2022), lingkungan kerja adalah infrastruktur kerja di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pekerjaan yang sebenarnya. Menurut Sigalingging (2021), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar pekerja berupa komponen-komponen yang sangat penting bagi pekerjaan pekerja dan dapat mempengaruhi pemenuhan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Indra (2021), lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologis, dan fisik perusahaan yang mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu fisik dan non fisik,

Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting dalam menjalankan aktivitas kerja. Segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain (Suhartini, 2020). Menurut Adam (2019), lingkungan kerja adalah

semua peralatan dan bahan instrumental tempat seseorang bekerja dengan metode dan kondisi kerja baik secara individu maupun secara kelompok.. Berdasarkan pengertian tersebut maka ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melaksanakan tugasnya dan bekerja sama serta menghasilkan tindakan yang berkesan dalam melaksanakan setiap tugas dan pekerjaan.

2) Indikator Lingkungan Kerja

Indikator Lingkungan Kerja mengacu pada Ali, S. et al., (2018) adalah sebagai berikut :

- a) Lingkungan kerja fisik, yaitu segala kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung, lingkungan kerja fisik diukur dengan :

(1) Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan karyawan sehingga dapat memperlancar penyelesaian tugas.

(2) Dekorasi di tempat kerja

Penataan ruang kerja karyawan yang berkaitan dengan tata letak, tata warna, dan perlengkapan lainnya.

- b) Lingkungan kerja non fisik, segala kondisi yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan hubungan atasan maupun dengan hubungan rekan kerja atau dengan hubungan dengan bawahan. lingkungan kerja non fisik diukur dengan :

(1) Atmosfer kerja

Merupakan suasana atau lingkungan kerja yang bisa menstimuli panca indera karyawan dan mempengaruhi persepsi serta emosional karyawan terhadap pekerjaannya.

(2) Rasa aman

Jaminan kerja yang diberikan oleh perusahaan bagi para karyawan.

(3) Interaksi

kontak sosial dan komunikasi yang terjadi antara sesama karyawan atau dengan atasan dalam perusahaan.

2.1.5 Karakteristik Individu

1) Pengertian Karakteristik Individu

Menurut Husain (2022) karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi individu.. Menurut Adam (2019) Karakteristik individu adalah karakter yang dimiliki oleh setiap orang yang berbeda-beda antara satu orang dengan yang lainnya. Karakteristik individu ialah bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lainnya. (Nur Hanifah, 2019).

Menurut Desyinta, dkk. (2019) Karakteristik individu adalah karakter seseorang individu yang mempunyai sifat dan ciri khas yang ditunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tugas atau memecahkan masalah berbeda dalam memenuhi kebutuhan. Karakteristik individu

adalah karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu, (Robbins, 2018). Berdasarkan pengertian tersebut maka ditarik kesimpulan bahwa karakteristik individu merupakan perbedaan dari masing-masing individu sehingga mempengaruhi dalam perilaku kerja..

2) Indikator Karakteristik Individu

Ada empat indikator karakteristik individu menurut Fauziah (2019) di antaranya adalah sebagai berikut:

a) Kemampuan

Kemampuan adalah orang yang mampu untuk menampilkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik, misalnya seseorang yang dapat menyelesaikan tugas-tugas tanpa kesalahan dalam batas waktu yang telah ditentukan.

b) Nilai

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

c) Sikap

Sikap adalah pernyataan evaluatif baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi.

d) Minat

Minat adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Untuk menunjang pelaksanaan penelitian ini, maka perlu dikaji beberapa peneliti yang telah dilaksanakan sebelumnya dan yang relevan dengan masalah yang diteliti dalam penelitian ini. Berikut adalah penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya terkait masing – masing variabel :

2.2.1 Pengaruh Komunikasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Ertanto, dkk. (2021), dengan judul *The Effect Of Communication And Intrinsic Motivation On Employee Performance With Job Satisfaction As Mediation Variables*. Sampel yang diambil dalam peneliti ini adalah sebanyak 50 karyawan dari 102 populasi, sampel yang diambil dari populasi tersebut harus benar-benar representatif. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu melalui data yang diperoleh langsung dari responden penelitian. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, uji statistik, uji jalur, dan uji sobel. Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama – sama menggunakan variabel bebas komunikasi dan variabel

terikat kinerja karyawan. Perbedaannya penelitian ini adalah pada analisis statistik yang digunakan dimana penulis menggunakan analisis regresi berganda sementara penelitian ini menggunakan analisis jalur dan uji sobel, serta dilakukan pada tempat dan tahun yang berbeda.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Harsono (2021), dengan judul *The Effect of Communication and Motivation on Employee Performance CV. Eternal Moon Bienar in East Jakarta*. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. The Eternal Moon Bienar sebanyak 50 orang. Metode penentuan sampel menggunakan sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara komunikasi terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama – sama menggunakan variabel bebas komunikasi dan variabel terikat kinerja karyawan, serta sama – sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaannya adalah dilakukan pada tempat dan tahun yang berbeda.
- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Honkley, dkk. (2021), dengan judul *The Influence Of Organizational Culture, Communication, Work Environment, And Leadership Style On Employee Performance PT. Duta Anugerah Indah*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Duta Anugerah Indah (DAAITV) sebanyak 165 orang. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah purposive sampling, sehingga populasi yang lolos sesuai kriteria sebagai sampel adalah 79 orang. Teknik analisis

data menggunakan uji PLS model luar (validitas konvergen, validitas diskriminan, reliabilitas komposit) dan model dalam (*R-square* dan koefisien *Path*). Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa Komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama – sama menggunakan variabel bebas komunikasi, lingkungan kerja, dan variabel terikat kinerja karyawan. Perbedaannya penelitian ini adalah pada analisis statistik yang digunakan dimana penulis menggunakan analisis regresi berganda sementara penelitian ini menggunakan model menggunakan uji PLS model luar (validitas konvergen, validitas diskriminan, reliabilitas komposit) dan model dalam (*R-square* dan koefisien *Path*), serta dilakukan pada tempat dan tahun yang berbeda.

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Kristanto (2020), dengan judul *The Effect of Leadership Style and Communication on Employee Performance through Job Satisfaction as a Mediation Variable at PT. Trans Sumatra Agung in Medan*. Penelitian ini menggunakan Rumus slovin dengan persentase kelonggaran yang digunakan adalah 5% (0,05). Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 128 karyawan, sehingga sampel dalam penelitian ini diperoleh 97 responden. Alat analisis dalam penelitian ini adalah analisis jalur menggunakan SPSS. Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama – sama menggunakan variabel bebas komunikasi dan variabel terikat kinerja karyawan. Perbedaannya penelitian

ini adalah pada analisis statistik yang digunakan dimana penulis menggunakan analisis regresi berganda sementara penelitian ini menggunakan analisis jalur, serta dilakukan pada tempat dan tahun yang berbeda.

- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Sopiah (2018), dengan judul *The Impact of Organization Communication on Employee Performance Through Employee's Work Motivation at PT. Putri Panda Unit II Tulungagung, East Jawa, Indonesia*. Pendekatan penelitian dilakukan melalui penelitian kuantitatif. Penelitian ini akan menggunakan analisis jalur karena penelitian ini digunakan untuk membangun model hubungan yang terjadi antara variabel bebas (X) dan variabel perantara (Z) dengan variabel terikat (Y). Sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh adalah seluruh karyawan PT Putri Panda Unit II Tulungagung (72 responden). Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa komunikasi organisasi memiliki hubungan langsung positif pada kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama – sama menggunakan variabel bebas komunikasi dan variabel terikat kinerja karyawan. Perbedaanya penelitian ini adalah pada analisis statistik yang digunakan dimana penulis menggunakan analisis regresi berganda sementara penelitian ini menggunakan analisis jalur, serta dilakukan pada tempat dan tahun yang berbeda.

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Apriyanti, dkk. (2021), dengan judul *Effect Of Reward And Work Environment On Employee Performance Through*

Work Satisfaction As A Mediation (Study On Employees Of Pt. International Chemical Industry). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 420, mencakup 7 departemen dari tingkat manajemen menengah ke bawah. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan SEM (*structural equation modeling*). Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama – sama menggunakan variabel bebas lingkungan kerja dan variabel terikat kinerja karyawan. Perbedaannya penelitian ini adalah pada analisis statistik yang digunakan dimana penulis menggunakan analisis regresi berganda sementara penelitian ini menggunakan SEM (*structural equation modeling*), serta dilakukan pada tempat dan tahun yang berbeda.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Mochtar (2021), dengan judul *The Influence Of Work Motivation, Work Discipline, And Work Environment On Employee Performance At The Madiun City Land Office*. digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif ini. Penelitian ini dilakukan pada pegawai Kantor Pertanahan Kota Madiun. Jumlah penduduk sebanyak 59 orang, terdiri dari 32 orang berstatus Pegawai Negeri Sipil di Kantor Pertanahan Kota Madiun dan 27 orang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PPNPN). Semua anggota populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini atau sampling jenuh. Teknik analisis data

menggunakan uji *Partial Least Square (PLS)* dengan menggunakan *software SmartPLS*. Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama – sama menggunakan variabel bebas lingkungan kerja dan variabel terikat kinerja karyawan. Perbedaannya penelitian ini adalah pada analisis statistik yang digunakan dimana penulis menggunakan analisis regresi berganda sementara penelitian ini menggunakan uji *Partial Least Square (PLS)* dengan menggunakan *software SmartPLS*, serta dilakukan pada tempat dan tahun yang berbeda.

- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Novendri (2021), dengan judul *The Effect of Work Environment on Employee Performance at PT. Sinar Citra Abadi in Pamulang*. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif, teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana. Sampel dalam penelitian ini adalah responden pada PT. Sinar Citra Abadi di Pamulang yang berjumlah 55 responden. Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama – sama menggunakan variabel bebas lingkungan kerja dan variabel terikat kinerja karyawan, serta sama – sama menggunakan teknik analisis regresi. Perbedaannya adalah dilakukan pada tempat dan tahun yang berbeda.
- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Suryanto (2021), dengan judul *The Effect of Individual Characteristics, Work Placement and Work Environment on*

Employee Performance (Case Study on PT Post Energy Indonesia Jakarta Office). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Post Energy Indonesia Kantor Jakarta yang berjumlah 114 orang. Setelah dilakukan perhitungan menggunakan rumus Slovin dengan nilai kritis 10% diperoleh sampel sebanyak 57 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama – sama menggunakan variabel bebas lingkungan kerja, karakteristik individu, dan variabel terikat kinerja karyawan, serta sama – sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaannya adalah dilakukan pada tempat dan tahun yang berbeda.

- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Suhartini, dkk. (2020), dengan judul *How Interpersonal Communication And Physical Work Environment Affect The Employee' Performance At Quality Control Division Of PT. Bangun Beton*. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengujian hipotesis menggunakan sampel dengan metode pengumpulan data. Responden dalam penelitian ini adalah 54 karyawan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian

penulis adalah sama – sama menggunakan variabel bebas lingkungan kerja dan variabel terikat kinerja karyawan, serta sama – sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaanya adalah dilakukan pada tempat dan tahun yang berbeda.

2.2.3 Pengaruh Karakteristik Individu (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Herizal (2022), dengan judul *The Effect of Individual Characteristics and Work Environment on Employee Performance at the Education Office of Pidie Jaya Regency*. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 84 karyawan dengan metode pengambilan sampel jenuh. Alat analisis data yang digunakan adalah SPSS versi 21 dengan metode regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penilitian ini dengan penelitian penulis adalah sama – sama menggunakan variabel bebas karakteristik individu, lingkungan kerja, dan variabel terikat kinerja karyawan, serta sama – sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaanya adalah dilakukan pada tempat dan tahun yang berbeda.
- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Husain, dkk. (2022), dengan judul *The Effect of Individual Characteristics, Resilient and Work Ability on Intention to Leave and Employee Performance at PT Clariant Adsorbent Indonesia, Gresik*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 109 karyawan, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Purvosive*

sampling. Analisis data yang dilakukan dengan menggunakan *Partial Least Square (PLS)*. Metode menggunakan *Smart PLS Versi 3*. Metode penelitian menggunakan kuesioner dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner sebagai data primer. Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa karakteristik individu menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama – sama menggunakan variabel bebas karakteristik individu dan variabel terikat kinerja karyawan. Perbedaannya penelitian ini adalah pada analisis statistik yang digunakan dimana penulis menggunakan analisis regresi berganda sementara penelitian ini menggunakan *Partial Least Square (PLS)*, serta dilakukan pada tempat dan tahun yang berbeda.

- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Ajie (2021), dengan judul *The Influence of Individual Characteristics on Employee Performance at PT. Cipta Selaras Abadi in Parung-Bogor*. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Sampel dalam penelitian ini merupakan responden yang berjumlah 53 responden sedangkan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan regresi linier sederhana. Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama – sama menggunakan variabel bebas karakteristik individu dan variabel terikat kinerja karyawan, serta sama – sama menggunakan teknik analisis regresi. Perbedaannya adalah dilakukan pada tempat dan tahun yang berbeda.

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Ihya, dkk (2019), dengan judul *The Influence of Individual Characteristics, Organizational Characteristics and Work Environment on Employee Performance and Its Impact on the Performance of Bkkbn Representative Organization of Aceh Province*. Objek penelitian adalah seluruh pegawai kantor Perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Aceh. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Modeling (SEM)* dengan bantuan Amos program. Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa variabel karakteristik individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama – sama menggunakan variabel bebas karakteristik individu, lingkungan kerja, dan variabel terikat kinerja karyawan. Perbedaannya penelitian ini adalah pada analisis statistik yang digunakan dimana penulis menggunakan analisis regresi berganda sementara penelitian ini menggunakan *Structural Modeling (SEM)* dengan bantuan Amos program, serta dilakukan pada tempat dan tahun yang berbeda.
- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Hidayah, (2018), dengan judul *The Influence Of Individual Characteristics, And leadership, Through Work Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance Of East Kalimantan Forestry Agency Office*. Penelitian ini dilakukan dengan menerapkan metode survei dengan kuesioner. Untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus Yamane (1973) dalam Ferdinand (2006:227), Slovin dalam Umar, Husin (2001:74) dan Ruznie Oms, AR (2011) pada

probabilitas kesalahan 0,05 (5%). Berdasarkan perhitungan jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 237 responden. teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan bantuan program komputer AMOS versi 20.0. Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama – sama menggunakan variabel bebas karakteristik individu dan variabel terikat kinerja karyawan. Perbedaanya penelitian ini adalah pada analisis statistik yang digunakan dimana penulis menggunakan analisis regresi berganda sementara penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan bantuan program komputer AMOS versi 20.0, serta dilakukan pada tempat dan tahun yang berbeda.

