

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di zaman modern saat ini, setiap organisasi membutuhkan aspek keunggulan yang berbeda untuk mencapai tujuannya. Tujuan tersebut dapat diraih dengan mendayagunakan sumber-sumber yang ada seperti sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan peran penting yang memiliki pengaruh besar dalam organisasi. Dalam setiap aktifitas organisasi yang berjalan dengan baik maka dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan kompetensi yang tinggi guna mencapai tujuan suatu organisasi dan meningkatkan kinerja karyawan. (Neksen, et al., 2021).

Untuk mencapai kinerja yang maksimal, penting bagi perusahaan memperhatikan keadaan sumber daya manusianya, karena tubuh manusia dirancang untuk melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari (Mangkunegara, 2018). Kinerja merupakan hasil kerja dari segi kuantitas dan kualitas seorang karyawan dalam proses pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2018).

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yang perlu diperhatikan adalah Karakteristik Individu. Menurut Purnamasari (2021) masing-masing individu memiliki karakteristik seperti kemampuan, kepercayaan pribadi, harapan, kebutuhan, dan pengalaman masa lalunya. Tidak semua orang memiliki kemampuan yang sama di bidang

manajemen, tetapi kemampuannya ada pada bidang yang lainnya. Kadar potensinya berbeda-beda di setiap bidang namun ada yang mendominasi, hal itu bisa disebut dengan bakat. Menurut Subyanto (2019) karakteristik individu adalah sebuah sikap dan tanaman nilai seseorang yang mempengaruhi dirinya untuk mencapai sesuatu hal yang sesuai dengan keinginannya. Sehingga hal itu mencari ciri khas tersendiri dalam dirinya, karena sesuai dengan konsep, prinsip dan jalan hidupnya. Menurut Leavit Basuki (2019) memberikan penjelesan tentang karakteristik individu secara sederhana adalah perbedaan seseorang dengan seseorang lainnya yang artinya setiap orang memiliki ciri khasnya masing-masing.

Manusia dalam menyelesaikan suatu pekerjaan memiliki cara yang berbeda antar individu, Mereka bertindak dan berperilaku karena didorong berbagai macam kebutuhan yang merupakan pernyataan dalam diri seseorang sehingga menyebabkan berusaha mencapainya sebagai tujuan atau hasil, (Mangkunegara, 2018). Karakteristik individu merupakan sifat yang berbeda dari orang lain yang dimiliki oleh setiap karyawan yang dapat memperlihatkan perbedaan kemampuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kinerjanya di dalam sebuah organisasi.

Dari hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Hariyanti (2021), Pengaruh Karakteristik Individu Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT. Genta Lampung Makmur Bengkulu, dengan hasil penelitian menunjukkan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Penelitian yang sejalan juga di lakukan oleh Nisakurohma & Suharyono (2018), Kusuma wardhani, dkk (2021), Dewi,

dkk (2021) Dengan hasil penelitiannya bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa seorang karyawan memiliki karakteristik individu yang baik maka kinerja karyawan tersebut akan mengalami peningkatan dalam bekerja. Sedangkan berbeda dengan penelitian Hajati, dkk (2018), menyatakan bahwa Karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini memiliki arti bahwa karakteristik individu terhadap kinerja karyawan berbanding terbalik yang artinya jika karakteristik individu yang kurang baik dirasakan oleh karyawan maka akan mengakibatkan penurunan terhadap kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti terhadap beberapa pegawai PT. Mitra Dewata Sejati, fenomena yang berkaitan dengan Karakteristik Individu pada PT. Mitra Dewata Sejati dapat dilihat dari indikator biografis yaitu loyalitas kerajinan individu, dimana para karyawan khususnya team gudang yang sering kali pulang tidak sesuai dengan jam kerja. Hal tersebut disebabkan karena adanya pekerjaan tambahan seperti bongkar muat barang yang datang dari pabrik. Karyawan tetap melakukan pekerjaannya walaupun tidak mendapatkan upah tambahan (uang lembur) dari perusahaan.

Selain faktor Karakteristik individu, lingkungan kerja tempat karyawan melakukan pekerjaan juga sangat berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan, seperti dalam pemberian fasilitas karyawan yang harus memadai, tempat kerja yang luas, pencahayaan yang baik, suhu ruangan yang nyaman, serta hubungan dan komunikasi yang baik antara

atasan dengan karyawan atau dengan sesama karyawan. (Nova Syafrina, 2018) selanjutnya dapat dijelaskan pula bahwa lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas pekerjaan yang dapat memberikan dampak yang positif ataupun negatif bagi pegawai untuk mencapai hasil yang diharapkan. Menurut Afandi, (2018) lingkungan kerja adalah adalah sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas dalam meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. lingkungan kerja juga merupakan suatu bentuk motivasi yang diberikan oleh perusahaan untuk mendongkrak semangat kerja karyawan.

Lingkungan kerja dalam sebuah organisasi merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan dalam menjamin semua karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan yang melaksanakan proses pelayanan kepada masyarakat. Lingkungan kerja memusatkan diri pada pencapaian kinerja, jika lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan dan juga menurunkan semangat kerja karyawan sehingga tujuan organisasi tidak akan tercapai. Manfaat yang diperoleh dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman adalah tentang menciptakan semangat untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Kinerja merupakan hal yang bersifat individual, sehingga pihak manajemen mengukur kinerja karyawannya

berdasarkan kemampuan masing-masing karyawan. (Anam, 2018).

Dari hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Halik, dkk (2018), dengan judul penelitiannya Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Karakteristik individu Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan Daerah Kota Parepare. Hasil analisis menunjukkan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Daerah Kota Parepare. Penelitian yang sejalan juga dilakukan oleh Budianto dan Katini (2019), Sunarsi, dkk (2020), dan Nurfadilah dan Robiansyah (2021) menemukan hasil lingkungan kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebab ketika seseorang pegawai merasa nyaman dan memiliki hubungan yang harmonis dengan sesama pegawai atau atasan di dalam lingkungan kerja akan dapat mendukung tingkat kinerja pegawai. Kesesuaian lingkungan kerja berdampak dalam waktu lama, lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulit memperoleh sistem kerja efektif dan efisien. Namun hal ini berbeda dengan hasil penelitian oleh Aprillia (2019), lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti terhadap beberapa pegawai pada PT. Mitra Dewata Sejati, fenomena yang berkaitan dengan lingkungan kerja pada PT. Mitra Dewata Sejati dapat dilihat dari indikator hubungan karyawan dengan karyawan lainnya yaitu, perusahaan sering kali mengadakan acara – acara guna mempererat hubungan antar karyawan. Perusahaan rutin mengadakan acara *family gathering* dan lomba

17 Agustus tiap tahunnya. Selain itu, perusahaan juga sering mengadakan arisan antar karyawan setiap bulan.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yang perlu diperhatikan adalah pemberian beban kerja oleh suatu organisasi atau perusahaan, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Untuk mencapai kinerja yang maksimal, penting bagi perusahaan memperhatikan keadaan sumber daya manusianya, karena tubuh manusia dirancang untuk melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari (Mangkunegara, 2018). Menurut Susiarty, et al., (2019) berpendapat bahwa beban kerja muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana karyawan ditempatkan, keterampilan yang dimiliki, perilaku dan persepsi dari karyawan (Budiasa, 2021). Sedangkan Kasmir (2019) menyatakan bahwa beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar.

Kinerja karyawan berhubungan satu sama lain dengan beban kerja, karena dalam pemberian posisi yang tepat pada karyawan suatu organisasi perlu melihat terlebih dahulu beban kerjanya (Neksen et al., 2021). Hal ini dilakukan agar kinerja karyawan dapat meningkat dan karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan yang dia miliki serta tercapainya tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Jika dalam organisasi memiliki banyak karyawan yang merasa nyaman dengan pekerjaannya maka dipastikan bahwa karyawan tersebut memberikan seluruh kemampuannya untuk menghasilkan pekerjaan yang maksimal sehingga memiliki pengaruh besar pada organisasi dengan adanya peningkatan kinerja, kualitas dan organisasi

semakin bagus.

Menurut Neksen et al., (2021), beban kerja terbagi menjadi 3 diantaranya yaitu beban kerja sesuai standar, beban kerja terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Beban kerja yang berat atau ringan berdampak pada terjadinya inefisiensi kerja. Beban kerja yang sedikit atau terlalu ringan berdampak pada kelebihan tenaga kerja, kelebihan tersebut menyebabkan perusahaan harus membayar lebih banyak karyawan dengan produktivitas yang sama sehingga menyebabkan terjadinya inefisiensi biaya. Maka sebaliknya jika perusahaan kekurangan tenaga kerja atau banyaknya beban kerja dengan kapasitas karyawan yang sedikit, hal ini dapat menyebabkan kelelahan fisik karyawan bahkan psikologis karyawan dan karyawan menjadi tidak produktif dalam bekerja karena terlalu lelah.

Oleh sebab itu, perusahaan harus tepat dalam memberikan beban kerja pada setiap karyawannya agar kinerja karyawan dapat meningkat dan dapat mencapai target perusahaan. Jika sebuah perusahaan memberikan beban kerja yang terlalu banyak dengan kapasitas karyawan yang terlalu sedikit maka dapat menyebabkan karyawan akan kelelahan fisik dan bekerja dengan tidak produktif, sehingga kinerja akan menurun yang menyebabkan hasil kerja yang tidak optimal.

Dari hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Asriani, dkk (2018) dengan judul : Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh

yang negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Penelitian yang sejalan juga di lakukan oleh Irawati dkk (2022), penelitian oleh Paramitadewi (2020), dan penelitian oleh Rolos (2018), Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bila beban kerja seorang karyawan berkurang maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nabawi (2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mempunyai arti yaitu semakin tingginya beban kerja karyawan maka semakin meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti terhadap beberapa pegawai pada PT. Mitra Dewata Sejati, fenomena yang berkaitan dengan beban kerja pada PT. Mitra Dewata Sejati dapat dilihat dari indikator target yang harus dicapai yaitu, adanya perubahan harga jual produk setiap tahun yang menyebabkan target penjualan untuk *team sales* juga meningkat. Untuk tetap memotivasi dan mencapai target, perusahaan juga meningkatkan *insentif* (bonus) yang diperoleh oleh *team sales* sehingga *team sales* tetap termotivasi dan semangat dalam bekerja untuk mencapai target yang ditentukan.

Hasil temuan peneliti yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada PT. Mitra Dewata Sejati Denpasar yaitu dari kuantitas kerja. Adapun jumlah penjualan yang ditargetkan perusahaan belum sesuai dan penjualan yang dicapai selama kurun waktu tahun 2018 sampai dengan tahun 2022 dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1
Jumlah Penjualan Dan Realisasi Penjualan PT. Mitra Dewata Sejati
Denpasar Selama Periode Tahun 2018-2022

No.	Tahun	Target Jumlah Penjualan (Rp)	Realisasi penjualan (Rp)	Persentase (%)
1	2018	1.250.000.000	1.155.000.000	92,40
2	2019	1.250.000.000	987.000.000	78,96
3	2020	1.500.000.000	1.050.000.000	70,00
4	2021	1.000.000.000	865.000.000	86,50
5	2022	1.100.000.000	956.000.000	86,90

Sumber : PT. Mitra Dewata Sejati Denpasar (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dijelaskan persentase realisasi penjualan selama periode tahun 2018-2022, Perusahaan PT. Mitra Dewata Sejati Denpasar mengalami ketidakstabilan dan tidak pernah mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Realisasi penjualan tertinggi diperoleh pada tahun 2018 (92,40%) dan Realisasi penjualan terendah diperoleh pada tahun 2020 (70,00%). Sales gagal mencapai penjualan ini dapat menjadi masalah serius yang harus segera diperbaiki. Gagal satu atau dua kali itu memang tidak masalah. Tetapi, apabila dalam satu bulan terakhir kehilangan penjualan dari semua prospek, itu bukan lagi hal yang normal. Mewaspada hal ini adalah tanggung jawab dari salesperson.

Dari hasil temuan peneliti mendapatkan adanya jumlah penjualan yang berfluktuasi, karena karyawan **tidak mendengar** keluhan dari konsumen terhadap kualitas produk, pembayaran konsumen yang terkadang lewat waktu karena adanya pandemi covid 19 dan **Minimnya follow up sehingga** kesempatan menjual menjadi hilang dan kurangnya jalinan hubungan kerja sama dalam melakukan transaksi seperti tentang pembayaran

dari pada pembelian produk, kualitas produk sehingga berakibat menurunnya loyalitas konsumen terhadap perusahaan sebagai partner kerja dan akhirnya konsumen berkeinginan untuk mencari mitra kerja yang lain dan sejenis.

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

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

Demikian juga terdapat temuan peneliti yang berkaitan dengan beban kerja yang dirasakan oleh karyawan pada PT. Mitra Dewata Sejati Denpasar yaitu kondisi pekerjaan, Karyawan sering mengambil keputusan sendiri tanpa adanya koordinasi dengan bidang yang lain seperti mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan sehingga berimplikasi pada tidak tercapainya sasaran kinerja

karyawan dalam melaksanakan tugasnya maka akan memberikan dampak buruk bagi perusahaan nantinya.

Berdasarkan uraian dari latar belakang yang berkaitan dengan karakteristik individu, lingkungan kerja dan beban kerja serta dengan adanya hasil penelitian yang menunjang dari fenomena tersebut, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul : **Pengaruh karakteristik individu, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Dewata Sejati Denpasar.**

1.2. Rumusan Permasalahan

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

1. Bagaimanakah pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Dewata Sejati Denpasar ?
2. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Dewata Sejati Denpasar ?
3. Bagaimanakah pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Dewata Sejati Denpasar ?

1.3. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh Karakteristik Individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Dewata Sejati Denpasar.

2. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Dewata Sejati Denpasar.
3. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Dewata Sejati Denpasar.

1.4. Manfaat Penelitian

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

1. Manfaat secara Teoritis

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

2. Manfaat secara praktis

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

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

Landasan teori ini secara umum memiliki arti sebagai suatu argumentasi yang telah tersusun secara sistematis dan telah memiliki variabel yang kuat dan sudah terbukti. Landasan teori ini berisi mengenai definisi, konsep, dan juga proposisi yang telah tersusun secara sistematis mengenai variabel penelitian (Sugiyono, 2018).

2.1.1. *Goal-Setting Theory*

Goal-Setting Theory yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori komunikasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya (Purnamasari, 2019).

Goal-Setting Theory mengisyaratkan bahwa seorang pemimpin yang memiliki potensi dalam *Servant Leadership* nya dan berkomitmen pada tujuan maka kinerja karyawan sesuai dengan harapan perusahaan (Purnamasari, 2019). Dalam studi mengenai *goal setting*, menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu tidak akan tercapai bila tanpa dukungan komunikasi dalam suatu organisasi, baik hubungan antara atasan dengan bawahan, bawahan

dengan atasan, atau sesama untuk mempermudah dalam menjalankan suatu rencana, misi atau untuk

memecahkan suatu masalah. Komunikasi juga bertujuan untuk menyampaikan pesan agar pesan.

Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan komunikasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. (Purnamasari, 2019). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya.

2.1.2. Sumber Daya Manusia

Menurut Barizki (2021) Sumber Daya Manusia (SDM) secara makro adalah warga negara suatu bangsa khususnya yang telah memasuki usia angkatan kerja yang memiliki potensi untuk berperilaku produktif (dengan atau tanpa Pendidikan formal) yang mampu memenuhi kemampuan hidup

sendiri dan keluarganya yang berpengaruh pada tingkat kesejahteraan masyarakat di lingkungan bangsa atau negaranya. Pengembangan manajemen sumber daya manusia sebenarnya tidak mudah untuk dilaksanakan karena orang memiliki keahlian profesional yang berbeda-beda. oleh karena itu pihak-pihak terkait diperlukan untuk mencapai pengembangan sumber daya manusia.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi setiap perusahaan, karena mereka terlibat langsung serta berperan aktif dalam menjalankan perusahaan. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten, berkualitas, dan bersemangat dalam mencapai tujuan perusahaan supaya membuat perusahaan tetap mampu bersaing terutama pada era globalisasi sekarang ini (Laia, 2019). Sumber Daya Manusia (SDM) adalah sebagai pendayagunaan sumber daya manusia didalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi- fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial, (Saputra 2020).

2.1.3. Karakteristik Individu

1. Pengertian Karakteristik Individu

Menurut Halik (2018), karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang Karakteristik individu, 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. Perbedaan ini menggambarkan bahwa karakteristik individu tidak akan sama antara seorang pegawai dengan pegawai lainnya. Menurut Purnamasari (2021) masing-masing individu memiliki karakteristik seperti kemampuan, kepercayaan pribadi, harapan, kebutuhan, dan pengalaman masa lalunya. Tidak semua orang memiliki kemampuan yang sama di bidang manajemen, tetapi kemampuannya ada pada bidang yang lainnya. Kadar potensinya berbeda-beda di setiap bidang namun ada yang mendominasi, hal itu bisa disebut dengan bakat. Menurut Ibrahim, (2019) karakteristik individu adalah sebuah sikap dan tanaman nilai seseorang yang mempengaruhi dirinya untuk mencapai sesuatu hal yang sesuai dengan keinginannya. Sehingga hal itu mencari ciri khas tersendiri dalam dirinya, karena sesuai dengan konsep, prinsip dan jalan hidupnya. Menurut Basuki (2019) memberikan penjelesan tentang karakteristik individu secara sederhana adalah perbedaan seseorang dengan seseorang lainnya yang artinya setiap orang memiliki ciri khasnya masing-masing.

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

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Karakteristik Individu

Menurut Hanifah (2019) karakteristik individu ini mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi. Adapun faktor-faktornya dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Usia

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

b. Jenis kelamin

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

c. Masa kerja

Masa kerja dan kepuasan saling berkaitan positif. Memang, ketika usia dan masa kerja diperlakukan secara terpisah, tampaknya masa kerja akan menjadi indikator perkiraan yang lebih konsisten dan mantap atas kepuasan kerja daripada usia kronologis. Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang karyawan lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang karyawan akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai

jaminan hidup dihari tua.

d. Status perkawinan

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

e. Tingkat pendidikan

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

3. Indikator Karakteristik Individu

Menurut Hanifah (2019) menyatakan bahwa untuk memahami perilaku individu, ada banyak hal yang perlu dikaji, yaitu berbagai karakteristik yang melekat yang ada pada individu itu. Adapun berbagai karakteristik individu yang penting adalah, sebagai berikut:

a. Biografis

Karakteristik biografis merupakan ciri-ciri individual yang mencakup

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

b. Kepribadian

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

c. Persepsi

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

d. Sikap (*Attitude*)

Sikap adalah “pernyataan –pernyataan evaluative baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan terhadap objek, orang, atau peristiwa”. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana sikap seorang pegawai merasakan atas pekerjaannya.

2.1.4 Lingkungan kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Afandi, (2018) lingkungan kerja adalah adalah sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas dalam meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Menurut Anam, (2018) lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga dapat mempengaruhi karyawan untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Menurut pendapat diatas, dapat disimpulkan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dapat berpengaruh dalam proses kerjanya, dalam hal ini lingkungan kerja berbentuk fisik maupun non fisik yang mempengaruhi rasa aman dan puas dalam melakukan pekerjaan.

2. Faktor – Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Afandi, (2018:66) ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis, antara lain:

a. Faktor lingkungan kerja Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar

pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:

(1) Rencana Ruang Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

(2) Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

(3) Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja.

Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

(4) Tingkat *Visual Privacy* dan *Acoustical Privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai "keleluasan pribadi" terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

b. Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang

mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

(1) Pekerjaan Yang Berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

(2) Sistem Pengawasan Yang Buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

3. Indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah sebagai berikut :

a. Penerangan

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

b. Suhu udara

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

c. Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

d. Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

e. Ruang gerak yang di perlukan

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

f. Kemampuan bekerja

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

g. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

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

2.1.5 Beban kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Fadilla dan Assyofa, (2022) mengemukakan beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Susiarty et al., (2019) berpendapat bahwa beban kerja muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana karyawan ditempatkan, keterampilan yang dimiliki, perilaku dan persepsi dari karyawan (Budiasa, 2021). Sedangkan Kasmir (2019) menyatakan bahwa beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk

menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar

Menurut Hastutiningsih (2019) menyatakan bahwa beban kerja terbagi menjadi 3 (tiga) tingkatan sebagai berikut:

a. Beban kerja diatas normal

Waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan melebihi waktu kerja yang tersedia atau jumlah pekerjaan melebihi kapasitas kerja.

b. Beban kerja normal

Waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan sama dengan waktu kerja yang tersedia atau jumlah pekerjaan sesuai dengan kemampuan pegawai.

c. Beban kerja dibawah normal

Waktu untuk melakukan pekerjaan dibutuhkan waktu lebih sedikit dari waktu luang kerja atau volume pekerjaan lebih sedikit dari kapasitas kerja.

Merujuk dari berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah persepsi dari pekerja ihwal kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan.

2. Faktor-faktor Yang Memengaruhi Beban Kerja

Suryani, (2021) menyebutkan faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja sebagai berikut.

a. Time pressure (tekanan waktu)

Adanya *deadline* atau tenggat waktu memang bisa meningkatkan

motivasi dan menghasilkan hasil kerja yang tinggi, namun tekanan waktu juga bisa menjadi beban kerja yang terlalu banyak, sehingga bisa menimbulkan banyak kesalahan dan penurunan kesehatan seseorang.

b. Jadwal kerja atau jam kerja

Waktu yang digunakan untuk bekerja memengaruhi pengalaman tuntutan pekerjaan yang merupakan salah satu faktor penyebab stres di lingkungan kerja. Jadwal kerja yang padat dan terus menerus tanpa istirahat atau hari libur dapat memengaruhi kesehatan tubuh.

c. *Role ambiguity* dan *role conflict*

Ambiguitas peran atau *role ambiguity* dan *role conflict* atau konflik peran dapat memengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya.

d. Kebisingan

Kebisingan dapat memengaruhi kesehatan dan kemampuan kerja para pekerja, antara lain: pegawai yang kondisi kerjanya sangat bising dapat memengaruhi efisiensi kerja dalam pelaksanaan tugas pekerjaan sedemikian rupa sehingga dapat mengganggu konsentrasi dan secara tidak langsung pelaksanaan tugas pekerjaan dan tentunya menambah beban kerja.

e. *Information overload*

Jumlah data yang masuk dan diterima pekerja secara bersamaan dapat menciptakan beban kerja yang terus meningkat. Penggunaan teknologi dan penggunaan ruang kerja yang terintegrasi membutuhkan adaptasi khusus dari karyawan. Semakin kompleksnya informasi yang diperoleh, jika ditangani secara tidak tepat, dapat memengaruhi

pembelajaran karyawan sehingga memengaruhi kesehatan karyawan.

f. *Temperature extremes* atau *heat overload*

Seperti kebisingan, kondisi kerja yang berbahaya, seperti suhu udara dalam ruangan yang tinggi, juga memengaruhi kesehatan. Hal ini bisa terjadi jika kondisinya berlangsung lama dan tidak ada peralatan untuk mengobatinya,

g. *Repetitive actions*

Sejumlah besar tugas pekerjaan yang memerlukan gerakan fisik berulang, seperti pekerja yang menggunakan komputer dan menghabiskan sebagian besar waktunya untuk mengetik, atau pekerja lini perakitan yang harus bekerja dengan mesin yang melakukan operasi yang sama setiap saat, atau di mana gerakan diulang banyak, menyebabkan kebosanan, perasaan monoton pada akhirnya dapat menyebabkan gangguan perhatian dan kemungkinan bahaya jika karyawan tidak bertindak dengan benar dalam keadaan darurat.

h. *Tanggung Jawab*

Tanggung jawab apa pun bisa menjadi beban bagi sebagian orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab kepada orang menciptakan tekanan terkait pekerjaan. Sebaliknya, semakin besar tanggung jawab, semakin tinggi beban kerja.

3. Indikator-Indikator Beban Kerja

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

a. Target yang harus dicapai: Pandangan individu mengenai besarnya

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

- b. Kondisi pekerjaan: Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.
- c. Penggunaan waktu: Kerja waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).
- d. Standar pekerjaan: Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.6 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2018) menyatakan bahwa kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Basri dkk. (2021), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu yang telah disepakati terlebih dahulu.

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

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

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

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

- a. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- b. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasanperasn seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- c. Tingkat lingkungan kerja pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
- d. Kopetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang karyawan.
- e. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.

- f. Budaya kerja yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan karyawan dalam bekerja.
- g. Beban kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua karyawan ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator-Indikator kinerja karyawan menurut Hajati, dkk.(2018) adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas

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

- b. Kuantitas

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

- c. Ketepatan waktu

Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

- d. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja.

2.2. Hasil Penelitian Sebelumnya

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

1. Hariyanti (2021). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT. Genta Lampung Makmur Bengkulu. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linear berganda bertujuan untuk memprediksi berapa besar kekuatan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT. Genta Lampung Makmur Bengkulu. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat salah satunya pada variable independennya yaitu berupa karakteristik individu, dan pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi dan tahun dilakukan penelitiannya.

2. Hajati, dkk (2018), Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru). menyatakan bahwa Karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dapat dikatakan bahwa H_1 ditolak dan H_0 diterima. Penelitian tersebut memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sekarang. Perbedaannya yaitu Hajati, *et al* menggunakan variabel independen karakteristik organisasi sedangkan sekarang menggunakan variabel independen komunikasi dan lingkungan kerja. Persamaan penelitian Hajati, *et al* dengan yang sekarang yaitu variabel independennya sama-sama karakteristik individu dan variabel dependennya sama-sama kinerja.
3. Penelitian Nisakurohma & Suharyono (2018). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Tigaraksa Satria Tbk Cabang Malang). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Individu. Hasil penelitian menunjukkan Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sekarang. Perbedaannya yaitu Nisakurohma, dan Suharyono, tidak menggunakan variabel independen komunikasi sedangkan sekarang menggunakan variabel independen komunikasi. Persamaan penelitian Sunarsi, Nisakurohma dan Suharyono dengan yang sekarang yaitu variabel independennya sama-sama karakteristik individu dan lingkungan Kerja,

dan variabel dependennya sama-sama kinerja.

4. Penelitian Kusumawardhani, dkk(2021) *Analysis of the Effect of Performance and Individual Characteristics of Medical Employees on Understanding of Accreditation in Karanganyar District Hospital The Performance and Individual Characteristic of Employee together have a positive effect on understanding of hospital accreditation.* Hasil penelitian menunjukkan Karakteristik Individu Pegawai secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat salah satunya pada variable independennya yaitu berupa karakteristik individu, dan pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi dan tahun penelitiannya.
5. Penelitian Dewi, dkk (2021) dengan judul penelitiannya Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Paruh Waktu Pada CV. Karya Gemilang “Nco Event Organizer” Hasil penelitian menunjukkan bahwa Karakteristik Individu, Karakter Pekerjaan, dan Iklim Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat salah satunya pada variable independennya yaitu berupa karakteristik individu, dan pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan

penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi dan tahun penelitiannya.

6. Penelitian Halik dkk (2018), meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Karakteristik individu Unggul Terhadap Kinerja Karyawan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 2 (dua) variabel independen (bebas) yaitu lingkungan kerja fisik dan Karakteristik individu unggul serta 1 (satu) variabel dependen (terikat) kinerja karyawan. Adapun populasi dan sampel yang digunakan berjumlah 86 orang teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis liner berganda. Hasil analisis menunjukkan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan Karakteristik individu unggul berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Daerah Kota Parepare. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat salah satunya pada variable independennya yaitu berupa lingkungan kerja, dan pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi dan tahun penelitiannya.
7. Marliana Harahap (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di pt. Socfin Indonesia medan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Hipotesis penelitian yang diuji adalah terdapat pengaruh positif dengan lingkungan kerja terhadap

kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah metode observasi, wawancara, kuesioner, dokumentasi, dan teknik kuantitatif. Dari hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja yang terdapat pada instansi dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sekarang. Perbedaannya yaitu Budianto dan Katini hanya menggunakan variabel independen lingkungan kerja sedangkan sekarang menggunakan variabel independen komunikasi dan karakteristik individu. Persamaan penelitian Budiant dan Katini dengan yang sekarang yaitu variabel independennya sama-sama lingkungan kerja dan variabel dependennya sama-sama kinerja.

8. Sunarsi, dkk (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mentari persada di jakarta. Dalam penelitian ini teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sekarang. Perbedaannya yaitu Sunarsi, *et al* menggunakan variabel independen lingkungan saja sedangkan sekarang menggunakan variabel independen komunikasi dan karakteristik individu. Persamaan penelitian Sunarsi, *et al* dengan yang sekarang yaitu variabel independennya sama- sama lingkungan kerja, dan variabel dependennya sama-sama kinerja.

9. Nurfadilah dan Robiansyah (2021). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asta Rekayasa Unggul. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bank Sulutgo Cabang Tondano. Artinya, jika lingkungan kerja menjadi lebih baik maka kinerja pegawai Bank Sulutgo Cabang Tondano akan menjadi lebih baik. Penelitian tersebut memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sekarang. Perbedaannya yaitu Nurfadilah dan Robiansyah menggunakan variabel independen motivasi sedangkan sekarang menggunakan variabel independen karakteristik individu. Persamaan penelitian Nurfadilah & Robiansyah dengan yang sekarang yaitu variabel independennya sama-sama komunikasi, dan lingkungan kerja dan variabel dependennya sama-sama kinerja.
10. Desi Maryani, dkk (2023) , dengan judul penelitiannya Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi Bengkulu. Penelitian tersebut memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sekarang. Perbedaannya yaitu Aprillia menggunakan variabel independen disiplin kerja dan komitmen organisasi sedangkan sekarang menggunakan variabel independen komunikasi dan karakteristik individu. Persamaan penelitian Desi Maryani, dkk, dengan yang sekarang yaitu variabel independennya sama-sama lingkungan kerja dan variabel dependennya sama-sama

kinerja.

11. Dian Asriani dkk (2018) Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat salah satunya pada variable independennya yaitu berupa beban kerja, dan pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi dan tahun penelitiannya.
12. Penelitian oleh Siburian ,dkk (2021) dengan judul: Pengaruh Beban Kerja dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan kantor pelayanan pajak pratama Balige Sumatra Utara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja secara internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan beban kerja secara eksternal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor pelayanan pajak pratama Balige Sumatra Utara. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat salah satunya pada variable independennya yaitu berupa beban kerja, dan pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi dan tahun penelitiannya.

13. Penelitian oleh Adji Widodo dan Lista Kurniawati (2022) dengan judul: Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Kejasaaan Negeri Kabupaten Bogor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh ini memiliki arti yaitu semakin rendah beban kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai pada Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan.

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

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

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

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

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

