

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Karakteristik Individu

Setiap upaya untuk mencari tahu mengapa orang berperilaku dalam suatu organisasi memerlukan pemahaman tentang perbedaan individu. Setiap karyawan berbeda dalam banyak hal. Dengan memahami perbedaan individu (karakteristik), manajer akan dapat mengidentifikasi pekerjaan atau tugas yang memenuhi karakteristik tersebut. Jika manajer secara tepat memilih karyawan dengan kepribadian yang sesuai dengan pekerjaannya, maka efisiensi kerja karyawan akan terwujud. Menurut Siagian (2008), karakteristik biografis (individu) dapat dilihat dari usia, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan dan masa kerja. Umar Nimran (2009) menunjukkan bahwa untuk memahami perilaku individu, kita perlu mengkaji berbagai karakteristik yang melekat pada individu. Untuk memahami perilaku individu, kita perlu mengkaji berbagai karakteristik yang melekat pada individu itu. Setiap orang memiliki karakteristik individu yang berbeda satu sama lain. Masa depan seorang individu dalam suatu organisasi tidak hanya bergantung pada kinerja. Manajer juga menggunakan ukuran subjektif yang menghakimi.

Menurut Nimran dalam Kurniawati, (2007) karakteristik individu meliputi :

1. Kepribadian

Menurut Robbins, (2008), kepribadian merupakan semua cara saat seseorang individu berinteraksi dengan individu lain.

2. Resepsi

Menurut Robbins, (2008), persepsi merupakan diimana sebuah proses individu mengatur dan menginterpretasikan kesan sensori mereka guna memberikan arti bagi lingkungan mereka.

3. Sikap

Menurut Robbins, (2008), sikap adalah pernyataan baik yang baik atau yang tidak baik mengenai objek, orang, atau peristiwa.

Dari beberapa uraian karakteristik individu di atas dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu merupakan ciri khas yang dimiliki seorang individu yang membedakan dengan individu lainnya.

2.1.2 Motivasi Kerja

Dengan motivasi kerja yang demikian, karyawan akan berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan efisiensi, efisiensi dan efisiensi kerja. Aspek yang paling penting untuk diperhatikan agar karyawan dapat berbuat lebih banyak untuk meningkatkan bisnis dan kinerja perusahaan. Tujuan

motivasi kerja adalah untuk meningkatkan gairah dan semangat kerja, meningkatkan disiplin, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan loyalitas, serta meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Motivasi adalah dorongan individu untuk melakukan tindakan yang mengarahkan orang tersebut untuk berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan (Murty, 2012). Menurut Widodo, (2015) motivasi adalah suatu kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang mendorong perilakunya untuk bertindak. Kekuatan internal seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai suatu tujuan menunjukkan tingkat motivasi. Motivasi kerja diartikan sebagai segala sesuatu yang dapat menimbulkan gairah, keinginan dan energi pada diri sendiri, yang dapat mempengaruhi dan menetapkan arah serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Sitorus, 2020).

Hierarki kebutuhan manusia menurut Maslow adalah sebagai berikut (Sutoro, 2020):

1. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan manusia yang paling dasar seperti kebutuhan untuk dapat hidup meliputi sandang, pangan, papan.

2. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan rasa aman ini meliputi rasa aman secara fisik dan psikologis. Pengamanan fisik seperti keselamatan dan perlindungan terhadap bahaya kecelakaan kerja dengan memberikan asuransi dan melaksanakan prosedur K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja). Pada saat yang sama,

keamanan psikologis juga sangat penting. Dari sudut pandang psikologis, keselamatan seperti perlakuan yang manusiawi dan adil. Ketika kebutuhan keamanan terpenuhi maka akan mendukung terwujudnya kebutuhan lainnya sehingga dapat terus berfungsi dengan baik.

3. Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial tersebut meliputi kebutuhan akan kasih sayang, rasa memiliki, interaksi sosial, penerimaan dan persahabatan. Sebuah kelompok kerja yang kohesif akan dibutuhkan selama dalam organisasi.

4. Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan akan rasa hormat atau harga diri merupakan hak dan kewajiban untuk diakui oleh orang lain atau diri sendiri. Jika seseorang berhasil memenuhi kebutuhan sosialnya, ia akan diakui. Maslow membagi kebutuhan akan harga diri/harga diri menjadi dua subkategori, yaitu harga diri dan penghargaan terhadap orang lain. Yang pertama mencakup keinginan untuk pencapaian pribadi dan kepercayaan diri. Bagian kedua mencakup pencapaian ini, karena individu perlu menghargai apa yang mereka lakukan.

5. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan yang menempati posisi tertinggi dalam hierarki Maslow. Kebutuhan ini meliputi kebutuhan untuk mewujudkan potensi diri, kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan, dan kebutuhan untuk menjadi pribadi yang lebih baik.

Dari beberapa uraian motivasi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan kekuatan dari seseorang yang bisa menimbulkan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan. Yang menjadi indikator motivasi dalam penelitian ini adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan social, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Menurut Sri Widodo (2016), lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana karyawan dapat melaksanakan tugas sehari-hari dengan segala sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk tugas tersebut. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja merupakan tempat bagi seluruh kelompok yang di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan yang sejalan dengan visi dan misi perusahaan. Menurut Sunyoto (2013), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja tugasnya seperti kebersihan, penerangan.

Menurut Rachmadhani dkk. (201) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara optimal.

Menurut Mangkunegara (2017), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat atau bahan yang terdapat, lingkungan tempat seseorang bekerja, cara kerja dan modalitas kerjanya, baik secara individu maupun kelompok.

Menurut Sedarmayanti, (2001) bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan hal tersebut dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi dalam dua kategori. Pertama adalah lingkungan yang berhubungan langsung dan dekat dengan karyawan (seperti meja, kursi, dan perlengkapan lainnya). Kedua adalah lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi seseorang, seperti: suhu ruangan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, warna, dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah segala sesuatu yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, sesama rekan kerja maupun dengan bawahan.

Menurut Pawirosumarto, (2017) Lingkungan kerja merupakan suatu tempat bagi karyawan melakukan aktivitas yang membawa hal positif atau negatif untuk karyawan dalam mencapai kinerja.

Menurut Pawirosumarto, (2017) factor yang mempengaruhi lingkungan kerja sebagai berikut:

- 1) mencangkup suasana kerja
- 2) hubungan dengan rekan kerja
- 3) fasilitas kerja.

Dari beberapa definisi lingkungan kerja diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan begitu perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik karena dapat berpengaruh terhadap apa yang dihasilkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Yang menjadi indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja serta fasilitas kerja

2.4.1 Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara, (2017) bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengantanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti (2017), kinerja pegawai diasumsikan sebagai hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan kompetensi dan tanggung jawabnya masing-masing guna mencapai tujuan organisasi secara sah. dan tidak bertentangan dengan hukum dan sesuai dengan moral atau etika.

Menurut Amir (2015), prestasi adalah sesuatu yang ditunjukkan oleh seseorang atau proses dalam kaitannya dengan item pekerjaan yang ditugaskan. Menurut Hasibuan (2016), prestasi adalah hasil kerja yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan keterampilan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

Menurut Hasibuan (2013), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilakukan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan berdasarkan keahlian, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan seorang karyawan untuk memenuhi tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Nawa et al., 2017)

Terdapat beberapa faktor yang bisa memengaruhi kinerja individu terhadap kontibusinya ke organisasi atau perusahaan yaitu :

1. Kemampuan mereka
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima

4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan

5. Hubungan mereka dengan organisasi

Kinerja karyawan merupakan suatu perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi (Koopmans, 2014).

Koopmans, (2014) indikator kinerja karyawan mencakup beberapa bagian antara lain:

1. Kinerja Tugas (Task Performance).
2. Kinerja Kontektual (Contextual Performance).
3. Perilaku Kerja Tidak Produktif (Counterproductive Work Behavior).

Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah capaian hasil kerja individu baik kuantitas maupun kualitas serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Yang menjadi indikator kinerja karyawan milenial dalam penelitian ini adalah kinerja tugas, kinerja kontekstual dan perilaku kerja tidak produktif.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut ini penjelasan mengenai penelitian terdahulu yang bahan rujukan dalam penelitian ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel dan Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	(Indri Tri Suyanti, Agus Priyono & Chairul Saleh, 2016)	Pengaruh gaya kepemimpinan karakteristik individu.dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	<p>Variabel Independen:</p> <p>Pengaruh gaya kepemimpinan karakteristik individu dan lingkungan kerja</p> <p>Variabel Dependen:</p> <p>Kinerja Karyawan</p> <p>Metode</p>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua berpengaruh positif dan signifikan

			Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda	
2	(Burhannudi, et al., 2019)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan	Variabel Independen: Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional Variabel Dependen: Kinerja Karyawan Metode Analisis: Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil penelitian Disiplin kerja,Lingku ngan kerja dan komitmen oorganisasion al berpengaruh secara persial
3	(Ivan Timothy,2017)	Pengaruh Motivasi Kerja	Variabel Independen:	Hasil penelitian

		dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan Metode Analisis: Koefisien Deteriminasi	Ini Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan
4	(Bismantara, 2017)	Pengaruh Pemberian Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel Independen: Pengaruh Pemberian Motivasi dan Pelatihan Kerja Variabel Dependen:	Hasil penelitian Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

			Kinerja Karyawan	
			Metode Analisis: Koefisien Determinasi (R2)	
5	(Syofiatul Hidayah, 2021)	Pengaruh Karakteristik Individu dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru SMA NEGERI 3 MUARA BUNGO	Variabel Independen: Pengaruh Karakteristik Individu dan Gaya Kepemimpinan Variabel Dependen: Kinerja Metode Analisis: Deskripsi Kuantitatif	Karakteristik individu dan gaya berpengaruh positif dan signifikan
6	(Anggita Setia,	Pengaruh	Vriabel	Hasil

	Tjahyanti,2017)	Pelatihan, Pengalaman n Kerja dan Lingkunga n Kerja terhadap Kinerja pegawai	Independen: Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Variabel Dependen: Kinerja Pegawai Metode Analisis: deskriptif dan kuantitatif	penelitian ini menunjukkan pelatihan tidak memiliki pengaruh, Pen galaman kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan
7	(Rizal Nabawi, 2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Variabel Independen: Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Variabel	Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan Kerja berpengaruh tetapi

			<p>Dependen:</p> <p>Kinerja Pegawai</p> <p>Metode Analisis:</p> <p>Analisis Regresi Linier berganda</p>	<p>tidak signifikan</p>
8	(Rahmat Hidayat, Anna Cavorina, 2017)	<p>Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>Varabel Independen:</p> <p>Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja</p> <p>Variabel Dependen:</p> <p>Kinerja Karyawan</p> <p>Metode Analisis:</p> <p>Analisis Deskriptif</p>	<p>Hasil dari penelitian menyatakan berpengaruh positif dan signifikan</p>

9	(Sri Langgeng Ratnasari, Martinus Buulolo & Herni Widiyah Nasrul, 2020)	Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel Independen: Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Variabel Dependen: Kinerja Karyawan Metode Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil dari penelitian karakteristik individu, Lingkungan kerja, Iklim organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan
10	(Hendri Sembiring, 2020)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan	Variabel Independen: Pengaruh	Hasil penelitian motivasi dan

		<p>Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada BANK SINARMAS MEDAN</p>	<p>Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja</p> <p>Variabel</p> <p>Dependen:</p> <p>Kinerja Karyawan</p> <p>Metode Analisis:</p> <p>Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>lingkungan kerja berpengaruh positif</p>
11	(Al-Omari & Okasheh,	<p><i>The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan Khaled</i></p>	<p>Variabel</p> <p>Independen:</p> <p><i>Work Environment</i></p> <p>Variabel</p> <p>Dependen :</p> <p><i>Job Performance</i></p> <p>Metode</p>	<p><i>Findings revealed that the situational constrains constituted of factors such as noise, office furniture,</i></p>

			<p>Analisis:</p> <p><i>The collected data was then analysed using (SPSS, Version 22)</i></p>	<p><i>ventilation and light, are the major work environment conditions that have negative impact on job performance and should gain more attention</i></p>
12	<p>Suharno Pawirosumarto , Purwanto Katijan Sarjana and Rachmad Gunawan (2016)</p>	<p><i>The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction</i></p>	<p>Variabel</p> <p>Independen:</p> <p><i>He effect of work environment, leadership style, and organizational culture</i></p>	<p><i>Leadership style is the most positive and significant effect on the employee performance</i></p>

		<i>andits implication towards employeeperfor mance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia</i>	Variabel Dependen: <i>towards job satisfaction andits implication</i> Metode Analisis: <i>descriptive statistics and Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS)</i>	<i>at Parador Hotels and Resorts.</i>
--	--	---	---	---

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Hubungan antara Karakteristik Individu dan Kinerja Karyawan

Karakteristik individu adalah cirri dari seseorang seperti, akhlak atau perilaku yang dimiliki seseorang yang berbeda-beda dari setiap individu satu dengan individu lainnya (Rivai, 2006).

Menurut Huriyati, (2011) mengatakan bahwa karakteristik individu adalah suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh,

mengonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu.

Secara empiris beberapa penelitian terdahulu, penelitian yang dilakukan oleh (Muhammad Bilal Arifin, Adolfinia & Merinda Pandowo, 2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh karakteristik individu. Oleh karena ini penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.1.1 Hubungan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Menurut Bangun, (2018), motivasi adalah suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur. Menurut Hamali, (2016) Motivasi merupakan proses seseorang mempengaruhi/mendorong seseorang dari luar terhadap seseorang atau kelompok agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan untuk membuat diri agar bisa lebih semangat menjalankan atau menyelesaikan tugas yang telah diberikan.

Motivasi adalah bagaimana cara untuk mengarahkan potensi bawahan agar mau bekerja secara efektif untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan. Motivasi menjadi penting karena dapat menjadi penyebab, saluran, atau pendukung perilaku seseorang. Oleh karena itu, orang bekerja keras untuk hasil yang terbaik dan optimal. Secara empiris beberapa penelitian terdahulu, penelitian yang dilakukan oleh Natalia Susanto, (2019), hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian Natalia Susanto, (2019), kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan cara memberikan motivasi yang lebih agar para karyawan dapat bermotivasi saat bekerja. Selanjut penelitian oleh Putu siti firmani, (2017), hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan tingkat kinerja karyawan yang tinggi.

Berdasarkan hasil dari penelitian-penelitian tersebut dapat dikemukakan bahwa motivasi memiliki kesesuaian terhadap kinerja karyawan. Oleh karena ini penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.1.1 Hubungan antara Lingkungan kerja dan Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti, (2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja yang baik memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kecukupan lingkungan kerja dapat dilihat sebagai hasil jangka panjang. Selain itu, lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan pekerjaan dan waktu menjadi tidak produktif.

Secara empiris beberapa penelitian terdahulu, penelitian yang dilakukan oleh Rizal Nabawi (2019), hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan cara memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktifitas dan menyelesaikan tugas- tugasnya.

Selanjutnya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Burhannudin, Mohammad Zainul & Muhammad Harlie, (2019) hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja secara persial positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil dari penelitian-penelitian tersebut dapat dikemukakan bahwa lingkungan kerja memiliki kesesuaian dengan kinerja karyawan. Oleh karena ini penulis mengajukan hipotesis sebagai

berikut:

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.1.1 Hubungan antara Karakteristik Individu, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja

Unsur terpenting dalam dunia kerja adalah penanaman karakteristik individu. Karena pembentukan karakteristik individu adalah pengalaman-pengalaman dari sebelumnya. Sifat individu adalah sifat atau karakteristik yang dimiliki seorang karyawan yang mungkin mungkin memiliki kemampuan yang berbeda dengan karyawan lainnya untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya.

Motivasi berasal dari dalam diri seseorang, pemimpin organisasi perlu menciptakan kondisi yang memungkinkan karyawan untuk memotivasi diri mereka sendiri. Pemimpin perlu memberi karyawan alasan untuk percaya pada diri mereka sendiri dan organisasi tempat mereka bekerja. Semua organisasi dibangun di atas dasar pengikut yang bersedia melayani organisasi. Lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Beberapa ahli mendeskripsikan lingkungan kerja sebagai segala hal yang ada di sekitar karyawan dan yang memengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas.

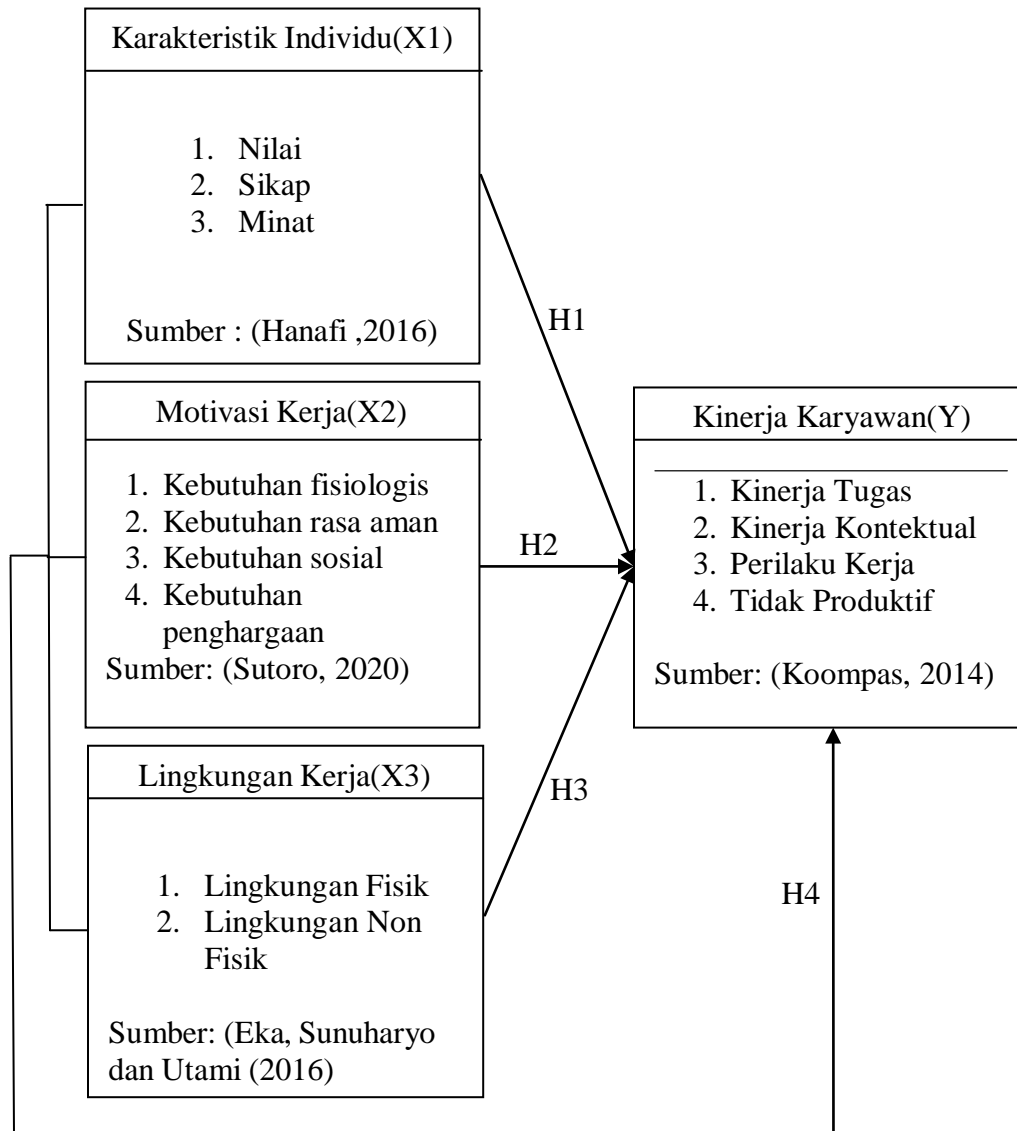
Menurut Purady, (2016) kinerja diartikan sebagai hasil dari usaha

seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. karyawan sebagai individu dalam organisasi wajib menjalankan segala tugas dan pekerjaan yang dibebankan, untuk mewujudkan semua itu dibutuhkan kemampuan (ability) dan keahlian (skill) dari setiap karyawan serta adanya motivasi yang kuat yang memacu semangat kerja karyawan. Karakteristik individu, motivasi kerja dan lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Dengan ini karakteristik individu, motivasi dan lingkungan kerja dapat menjadi perhatian dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena ini penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H4 : Ada hubungan positif dan signifikan antara Karakteristik Individu, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

2.4 Kerangka Penelitian



Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan kerangka penelitian maka hipotesis yang diajukan, yaitu:

1. Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Semen Baturaja Sumatera Selatan.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja Sumatera Selatan.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Semen Baturaja Sumatera Selatan.
4. Karakteristik Individu, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan bersamaan terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja Sumatera Selatan.