

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memegang peran penting terhadap baik-buruknya kualitas hasil kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan tersebut bekerja. Seorang karyawan dalam bekerja akan sangat membutuhkan lingkungan kerja yang kondusif atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Siswanto (2015:68), menyatakan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.

Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja (Sunyoto, 2015:38). Pembentukan lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan manusia dan prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi (Sumamur, 2012:49).

Menurut Sedarmayanti (2009:31) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Hermawati (2017:14) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.

Berdasarkan penjelasan tentang lingkungan kerja di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja sangat mempengaruhi terhadap kualitas kinerja karyawan baik secara fisik dan non fisik. Sehingga lingkungan kerja yang baik, aman dan nyaman akan menimbulkan kinerja yang sangat optimal. Sebaliknya bila lingkungan kerja tidak mendukung terhadap kinerja karyawan akan membuat karyawan bekerja menjadi malas dan cepat lelah sehingga kinerja karyawan akan menurun.

1. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:38) mengatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

2. Indikator Lingkungan Kerja

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009:28) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

a. Penerangan / cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan

penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

a. Sirkulasi udara ditempat kerja

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

b. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

- c. Bau tidak sedap ditempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terusmenerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan baubauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

a. Keamanan ditempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM). Dari dua pendapat yang berbeda yaitu dari Nitisemito (1992:159) dan Sedarmayanti (2009:28) tentang lingkungan kerja diharapkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan akan betah dalam bekerja. Dari dua pendapat berbeda peneliti mengambil indikator yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, dan keamanan.

1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:26) menyatakan bahwa, “lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan bawahan”. Hubungan kerja dibagi menjadi dua:

a. Hubungan Kerja Antar Pegawai

Hubungan kerja antar pegawai sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi pegawai yang bekerja secara berkelompok, apabila terjadi konflik yang timbul dapat memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja pegawai. Hubungan kerja yang baik antara yang satu dengan yang lain dapat meningkatkan semangat kerja bagi pegawai, dimana mereka saling bekerja sama atau saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

b. Hubungan Kerja Antar Pegawai dan Pimpinan

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi pegawai dalam melaksanakan aktivitas. Sikap yang bersahabat, saling menghormati perlu dalam antar atasan dengan bawahan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Sikap bersahabat yang diciptakan atasan akan menjadikan pegawai lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi pegawai. Pada perusahaan sikap pemimpin antara pegawainya saling menghormati agar dapat memajukan perusahaan.

1. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Rivai dan Sagala (2011:793) mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat adalah sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- b. Meningkatnya efesiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
- c. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
- d. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
- e. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
- f. Rasio seleksi tenaga kerja yang baik karena naiknya citra perusahaan.

Upaya-upaya yang perlu dilakukan oleh manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan membuat para karyawan merasa nyaman karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi baik atau tidaknya kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung karyawan untuk memiliki kinerja yang positif sedangkan lingkungan kerja yang buruk akan mendukung karyawan untuk memiliki kinerja yang negatif.

A. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Menurut Robbins (2011:107), menyatakan bahwa budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi lain.

Menurut Hari Sulaksono (2015:3), budaya organisasi mengacu pada sekumpulan keyakinan bersama, sikap dan tata hubungan serta asumsi-asumsi yang secara eksplisit atau implisit diterima dan digunakan oleh keseluruhan anggota organisasi untuk menghadapi lingkungan luar dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dalam hal ini, budaya organisasi mempunyai pengaruh penting terhadap motivasi.

Menurut Kilman (2015:32), budaya organisasi merupakan sistem nilai-nilai (*value*), keyakinan-keyakinan (*believe*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah di organisasinya.

Helmawati (2017:14), “budaya organisasi adalah norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang dalam organisasi”. Budaya organisasi menjadi acuan bersama di antara manusia dalam melakukan interaksi dalam organisasi. Budaya organisasi adalah bagaimana orang merasakan tentang pekerjaan baik dan apa yang membuat orang bekerja bersama dalam harmoni. Budaya organisasi merupakan perekat bagi semua hal di dalam organisasi.

Menurut Fachreza (2018:118) istilah budaya organisasi ternyata semakin marak berkembang sejalan dengan meningkatnya dinamika iklim dalam organisasi. Dengan demikian konsep budaya organisasi dikembangkan dengan berbagai versi mengingat istilah budaya dipinjam dari disiplin ilmu antropologi dan sosiologi, sesuai dengan makna budaya yang mengandung konotasi kebangsaan, ditambahkan lagi implikasinya begitu luas sehingga dapat ditelaah beragam sudut pandang. Namun dalam proses adaptasi, kebanyakan berpendapat bahwa inti budaya adalah sistem nilai yang dianut bersama-sama, Fachreza (2018:118).

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan budaya organisasi adalah budaya yang dimiliki atau diciptakan oleh suatu perusahaan yang harus diikuti oleh semua karyawannya.

1. Fungsi-Fungsi Budaya Organisasi

Nilai-nilai dan keyakinan organisasi merupakan dasar budaya organisasi, keduanya berperan penting dalam mempengaruhi etika perilaku orang di dalamnya yang secara tidak langsung turut membentuk budaya kerja seseorang.

Menurut Zuki (2016:36) mengatakan bahwa organisasi memiliki fungsi sebagai berikut:

- a. Memberikan identitas organisasi pada karyawan dengan cara memberi penghargaan untuk mendorong inovasi.
- b. Memudahkan komitmen kolektif dan menemukan rasa bangga pada diri karyawan.
- c. Mempromosikan stabilitas sistem sosial, stabilitas sistem sosial ini dapat mencerminkan lingkungan yang positif dan nyaman bagi karyawan.

1. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Luthans dalam Zuki (2016:38) mengemukakan karakteristik budaya organisasi menjadi lima elemen, sebagai berikut:

- a. Peraturan Perilaku yang Harus Dipatuhi (*Observed Behavioral Regularities*)

Peraturan-peraturan perilaku yang harus dipatuhi. Anggota organisasi saling berinteraksi dengan menggunakan tata cara, istilah, dan bahasa yang sama mencerminkan sikap yang baik dan saling menghormati.

a. Norma (*Norms*)

Norma-norma, suatu standar mengenai perilaku yang ditampilkan termasuk pedoman tentang apa saja yang harus dilakukan, yaitu tidak berlebihan tetapi tidak juga kurang.

b. Nilai-Nilai Pedoman (*Dominant Values*)

Nilai-nilai pedoman, adanya nilai-nilai terpenting dalam organisasi yang diharapkan dianut oleh para anggotanya. Contohnya adalah mutu produk yang tinggi, tingkat absensi yang rendah, atau tingkat efesiensi yang tinggi.

c. Aturan Filsafat (*Philosophy Rule*)

Aturan-aturan, terdapat pedoman yang harus ditaati jika bergabung dengan organisasi. Anggota baru harus mempelajarinya untuk dapat diterima di dalam organisasi tersebut.

d. Iklim Organisasi (*Organizational Climate*)

Iklim organisasi, perasaan mengenai organisasi secara keseluruhan yang dicerminkan oleh tata letak fisik, cara para anggota berinteraksi, dan cara mereka berhubungan dengan pelanggan atau lingkungan di luar organisasi.

1. Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya organisasi menurut Yuliani (2018:30), yaitu:

- a. Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas. Artinya, budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lainnya.
- b. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan dari individual seseorang.
- d. Budaya meningkatkan kemantapan sistem sosial, budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan.
- e. Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memadu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

A. Karakteristik Individu

1. Pengertian Karakteristik Individu

Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Karakteristik adalah ciri atau sifat yang berkemampuan untuk memperbaiki kualitas hidup, sedangkan individu adalah perorangan, orang seorang. “Karakteristik individu adalah karakter yang

dimiliki oleh setiap orang yang berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya”, Sri Langgeng (2020:17).

Menurut Rahman (2013:77), menyatakan bahwa karakteristik individu merupakan ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu.

Karakteristik individu merupakan suatu proses psikologis yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi, menerima barang dan jasa serta pengalaman karakteristik individu merupakan faktor internal yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu, Handayani (2011:79).

Menurut C. K. Tambingon dkk. (2019:4612), karakteristik individu merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai dengan perawatan tertentu. Abdul R. (2013:77), menyatakan karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu.

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa faktor karakteristik individu adalah karakter seseorang individu atau ciri-ciri seseorang yang menggambarkan keadaan individu tersebut yang sebenarnya dan membedakan dari individu yang satu dengan yang lainnya.

1. Faktor Karakteristik Individu

Ada beberapa faktor dari karakteristik individu, Yulia Astuti (2019:9):

a. Usia

Usia (umur) adalah lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan atau diadakan). Yulia Astuti (2019:9) menyatakan bahwa, semakin tua usia pegawai, makin tinggi komitmennya terhadap organisasi, hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia.

b. Jenis Kelamin

Yulia Astuti (2019:10) menyatakan bahwa, tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan, analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar.

c. Status Perkawinan

Seseorang yang telah menikah merasa lebih mantap dengan pekerjaannya, hal ini dikarenakan bahwa mereka melihat sebagai jaminan untuk masa depannya. Karyawan yang menikah akan lebih sedikit absensinya, tingkat perputaran yang lebih rendah dan lebih puas dengan pekerjaan mereka dari pada rekan kerjanya yang masih bujang atau lajang.

a. Jumlah Tanggungan

Semakin banyak jumlah tanggungan seorang karyawan maka akan semakin besar tingkat ketergantungan terhadap perusahaan. Seorang yang memiliki tanggungan akan merasa bahwa pekerjaan mereka sangat berharga dan menjadi penting, karena penghasilan yang diperoleh dari pekerjaan akan digunakan untuk menghidupi anggota keluarga yang menjadi tanggungan.

b. Pengalaman Kerja

Yuli Astuti (2019:11) menyatakan bahwa masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam organisasi, disebabkan karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai nyaman dengan pekerjaannya.

1. Indikator Karakteristik Individu

Menurut Sukma (2019:18), menyebutkan bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu

sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja di tempat yang sama. Arief Subyantoro menyebutkan indikator karakteristik individu meliputi:

a. Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dengan kata lain bahwa kemampuan (*ability*) merupakan fungsi dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*). Indikatornya adalah:

- 1) Pengetahuan Kerja.
- 2) Keterampilan Kerja.

b. Nilai (*Value*)

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

- 1) Pekerjaan yang memuaskan.
- 2) Hubungan dengan lingkungan pekerjaan dan keluarga.

c. Sikap (*Attitude*)

Sikap adalah pernyataan evaluatif baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang atau peristiwa. Indikatornya adalah:

- 1) Perasaan atas pekerjaan.
- 2) Perasaan atas kelompok kerja dan perusahaan.

a. Minat (*Interest*)

Minat (*interest*) adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dengan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Indikatornya adalah:

- 1) Kesukaan pada ide-ide tertentu.
- 2) Kesukaan pada pekerjaan.

A. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari istilah prestasi kerja (*performance*), menurut Mangkunegara yang dikutip dalam buku Tannady (2017), “kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya”. Secara umum, kinerja dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu kinerja pribadi dan kinerja organisasi.

Kemudian Prawirosentono mengemukakan pendapat kinerja yang dikutip dalam Sinambela (2016), “kinerja berarti bahwa seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan mematuhi etika”.

Menurut Robbins dan Coulter (2010), kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi sesuai dengan periode waktu yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Sinambela (2016), mengemukakan “kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau seluruh orang dalam menyelesaikan suatu tugas dalam kurun waktu tertentu, dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, sasaran atau indikator atau kesepakatan standar yang telah ditentukan dan disepakati bersama”.

Pendapat tersebut didukung oleh Sinambela (2016), mengatakan bahwa “kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan”. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, tingkat kegunaan dan tingkat kemampuan tertentu harus dimiliki, keinginan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup untuk melakukan sesuatu secara efektif.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan

karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya dan keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas dalam kurun waktu tertentu, dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan seorang karyawan harus memiliki kemampuan dan keinginan yang kuat agar hasil yang dicapai optimal. Pada dasarnya kinerja merupakan hasil akhir yang diperoleh secara individu maupun kelompok.

1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Para ahli menyimpulkan bahwa terdapat berbagai faktor yang dapat digunakan untuk menjelaskan perubahan variabel kinerja individu. Gibson misalnya mengemukakan bahwa model teori kinerja dapat dijelaskan melalui sejumlah variabel yang mempengaruhi perilaku seseorang. Variabel individu dikelompokkan pada sub variabel kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan kondisi geografis mereka. Sub variabel kemampuan dan keterampilan merupakan faktor utama dan pokok yang mempengaruhi secara langsung kondisi perilaku dan kinerja individu. Sedangkan variabel demografis mempunyai efek yang tidak langsung terhadap pola perilaku dan kinerja individu dalam organisasi.

Dalam kerangka pemikiran ini Meithiana (2017) kemudian memperdalam dengan memasukan variabel psikologis yang dianggapnya sebagai suatu variabel yang agak sulit diintervensi secara riil. Variabel ini

menurut Gibson adalah sesuatu yang banyak dipengaruhi oleh faktor keluarga, pengalaman kerja dan demografis.

Menurut Meithiana (2017), ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu:

a. Variabel individual, terdiri dari:

- 1) Kemampuan dan keterampilan: mental dan fisik.
- 2) Latar belakang: keluarga, tingkat sosial, penghasilan.
- 3) Demografis: umur, asal-usul, jenis kelamin.

b. Variabel organisasional, terdiri dari:

- 1) Sumberdaya.
- 2) Kepemimpinan.
- 3) Imbalan.
- 4) Struktur.
- 5) Desain pekerjaan.

c. Variabel psikologis, terdiri dari:

- 1) Persepsi.
- 2) Sikap.
- 3) Kepribadian.
- 4) Belajar.

1) Motivasi.

Sedangkan Mangkunegara (2017), mengungkapkan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu:

- a. Faktor Kemampuan (*Ability*), secara psikologis kemampuan yang dimiliki karyawan meliputi kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan realistik (pengetahuan dan keterampilan). Dengan kata lain, karyawan dengan IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dan dengan pendidikan kerja yang sesuai serta pelaksanaan tugas sehari-hari yang terampil akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, diperlukan penataan kerja karyawan yang sesuai dengan pengetahuan profesionalnya masing-masing.
- b. Faktor Motivasi (*Motivation*), motivasi dibentuk oleh sikap karyawan dalam menangani situasi kerja. Motivasi merupakan suatu kondisi untuk menggerakkan karyawan yang diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi.

1. Pengukuran Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses organisasi untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Tujuan penilaian kinerja yaitu untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi. Terdapat tiga kriteria yang dapat mengukur kinerja karyawan secara individu menurut Indrasari (2017), yaitu:

- a. Kualitas kerja, hasil pekerjaan yang mendekati sempurna atau tujuan pekerjaan yang diharapkan dapat tercapai. Standar pengukuran kualitas kerja adalah: karyawan memiliki ketelitian atau ketepatan dalam bekerja, karyawan mematuhi prosedur yang ditentukan oleh organisasi dan kebutuhan pelanggan yang dilayani.
- b. Produktivitas, yaitu kuantitas jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan. Ukuran produktivitas adalah sebagai berikut: karyawan dapat menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai target yang diberikan oleh organisasi, karyawan menggunakan waktu kerjanya dengan cermat serta karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi.
- c. Tanggung jawab, yaitu tanggung jawab karyawan terhadap organisasi. Pengukuran tanggung jawab adalah: karyawan dapat hadir secara rutin dan tepat waktu, karyawan dapat mengikuti instruksi yang diberikan dan karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dalam batas waktu yang ditentukan.

1. Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):

a. Kualitas

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

a. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

b. Ketepatan Waktu

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

c. Efektivitas

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

d. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

a. Komitmen Kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang tercantum pada tabel di bawah ini akan menjadi acuan bagi peneliti untuk melakukan penelitian dan dapat digunakan sebagai data pendukung yaitu:

Table 1
Penelitian Terdahulu

No	Judul	Peneliti	Analisis Data	Hasil
1	Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Jurnal Manajemen dan Organisasi Review / Vol 2, No. 1, Mei 2020 <i>E-ISSN</i> 2716-148x <i>P-ISSN</i> 2657-0130	Sri Langgeng Ratnasari, Martinus Bulolo, Herni Widiyah Nasrul (2020)	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan karakteristik individu,

No	Judul	Peneliti	Analisis Data	Hasil
				lingkungan kerja, iklim organisasi, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

No	Judul	Peneliti	Analisis Data	Hasil
				karyawan..
2	Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Individu Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Trans Retail Indonesia Cabang Kawanua Manado Jurnal EMBA Vol.7 No.4 Oktober 2019, Hal. 5185-5194 ISSN 2303-1174	Lavinia Korengkeng, Adolfina, Merinda Pandowo (2019)	Analisis regresi linier berganda dan sampel slovin	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, karakteristik individu dan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan.
3	Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Karyawan Instalasi Rawat Jalan Rsud Dr. Saiful Anwar Malang) Ekonomika-Bisnis Vol. 07 No. 02 Bulan Juli Tahun 2016 Hal 153-160 p-ISSN : 2088-6845 e-ISSN : 2442-8604	Susi Susanti (2016)	Analisis regresi linier berganda dan sampel jenuh	Hasil analisis Partial Least Square (PLS) penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan karakter individu, budaya organisasi, berbeda dengan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi memperkuat hubungan antara karakteristik individu, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
4	Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II Pagar Merbau	Dessy, Lidia Yunita, Nora Anisa Br. Sinulingga (2018)	Penelitian deskriptif kuantitatif dan analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian variabel independen diperoleh t hitung $1,60 < t$ tabel $1,98$ dan $\text{sig} = 0,11 > 0,05$, variabel t hitung $7,78 > t$ tabel $1,98$ dan $\text{sig} = 0,00 < 0,05$, maka variabel tidak berpengaruh

No	Judul	Peneliti	Analisis Data	Hasil
	Journal of Management Science (JMAS) Volume 1 No 1. January 2018, pp 1-6 e-ISSN: 2684-9747			terhadap Y dan variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y. Hasil uji F menunjukkan bahwa $F_{hitung} 50,36 > F_{tabel} 3,09$ dan $sig = 0,00 < 0,05$, berarti variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.
5	Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia Jurnal EMBA Vol.7 No. 4 Juli 2019, Hal. 4610-4619 ISSN 2303-1174	Cong King Tambingon, Bernhard Tewal, Irvan Trang, (2019)	Analisis regresi linier berganda dan sampling jenuh	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, karakteristik individu dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pasar Kota Semarang Journal Of Management, Volume 2 No. 2 Maret 2016	Djuremi , Leonardo Budi Hasiolan, Maria Magdalena Minarsih (2016)	Analisis regresi linier berganda dan teknik accidental sampling	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, (2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, (3) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai; (4) lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
7	Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Cladtek	Rahmat Hidayat, Anna Cavorina (2017)	Analisis regresi berganda	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan khususnya di bagian <i>office</i> PT Cladtek BI-Metal Manufacturing.

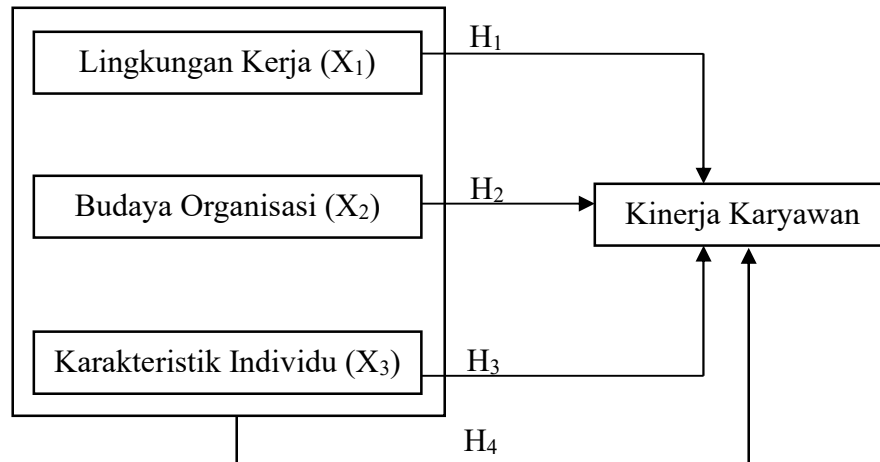
No	Judul	Peneliti	Analisis Data	Hasil
	BI Metal Manufacturing			

No	Judul	Peneliti	Analisis Data	Hasil
	Journal of Business Administration Vol 1, No 2, September 2017, hlm.. 337-347 e-ISSN: 2548-9909			
8	Peran Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Buana Finance Tbk. Cabang Manado Jurnal EMBA Vol. 8 No. 4 Oktober 2020, Hal. 31 – 40 ISSN 2303-1174	Muhammad Bilal Arifin, Adolfina, Merinda Pandowo (2020)	Analisis deskriptif kuantitatif	Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kemampuan kerja, dan karakteristik individu secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Finance Tbk.
9	Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Cladtek Bi Metal Manufacturing Journal of Business Administration Vol 1, No 2, September 2017, hlm.. 337-347 e-ISSN:2548-9909	Rahmat Hidayat, Anna Cavorina (2017)	Metode analisis regresi linier berganda	Hasil analisis deskriptif menunjukan bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja di PT Cladtek BI Metal Manufacturing sudah baik.

Berdasarkan penelitian terdahulu ditemukan banyak penelitian yang dirancang untuk mengkaji pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan, serta memberikan hasil penelitian yang relevan terkait dengan penelitian ini dan dapat menjadi referensi guna memperkuat hipotesis yang akan diajukan.

A. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini menjelaskan hubungan antara variabel yang terdiri dari Lingkungan Kerja (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Karakteristik Individu (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berikut kerangka pemikiran yang dipakai oleh peneliti adalah:



Gambar 2

Kerangka Pemikiran

B. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk kalimat tanya. Dikatakan bersifat sementara, karena jawaban yang diberikan hanya berdasarkan teori yang relevan bukan fakta

empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Oleh karena itu, hipotesis ini juga dapat dikatakan sebagai jawaban teoritis untuk rumusan masalah, belum jawaban yang empirik

(Sugiyono, 2016).

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian empiris sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

- H₁ : Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan pada unit kerja *Game Business* PT. Melon Indonesia di masa pandemi Covid-19.
- H₂ : Terdapat pengaruh Budaya Organisasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan pada unit kerja *Game Business* PT. Melon Indonesia di masa pandemi Covid-19.
- H₃ : Terdapat pengaruh Karakteristik Individu (X₃) terhadap Kinerja Karyawan pada unit kerja *Game Business* PT. Melon Indonesia di masa pandemi Covid-19.
- H₄ : Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X₁), Budaya Organisasi (X₂), dan Karakteristik Individu (X₃) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada unit kerja *Game Business* PT. Melon Indonesia di masa pandemi Covid-19.