

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai dasar perbandingan antara penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti dengan hasil yang diperoleh dari penelitian terdahulu.

Penelitian tentang karakteristik individu pernah dilakukan oleh (Riyanto & Wiwoho, 2022) yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Prestasi Kerja Melalui Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja”. Hasil dari penelitian mengatakan karakteristik individu memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Mayasari, 2022) dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. BPR BKK Pati (Perseroda) di Pati” mengatakan bahwa, karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. BPR BKK Pati.

Penelitian mengenai karakteristik pekerjaan pernah dilakukan oleh (E. Pardede & R. Sembiring, 2020) yang berjudul “Pengaruh Karakteristik dan Komitmen Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Arier Rekayasa Nusantara”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh (Mufarrohah et al., 2024) dengan judul “Peran Karakteristik Pekerjaan terhadap Prestasi Kerja yang Dimediasi oleh

Motivasi (Studi pada Pegawai Dinas Inspektorat Daerah Kabupaten Sampang)”. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja.

Penelitian tentang lingkungan kerja fisik pernah dilakukan oleh (Langga & Carcia, 2023) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Tim Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada CV Agung Mandiri Motor”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Sedangkan pada penelitian yang juga dilakukan oleh (Wahyuning, 2022) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Gunung Kidul Yogyakarta” menghasilkan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Penelitian yang membahas mengenai kompensasi juga sudah pernah dilakukan oleh (Adawiah & Afdhal, 2022) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Raya Motor II Watansoppeng”. Hasil penelitian menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu dilakukan juga penelitian oleh (Ekawati et al., 2023) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Tasikmalaya”, menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

B. Uraian Teoritis

1. Karakteristik Individu

a. Pengertian Karakteristik Individu

Karakteristik individu memiliki makna tertentu menurut para ahli tertentu. Karakteristik individu adalah yang membuat perbedaan antara individu satu dengan yang lain (Faradilah & Siswani, 2024). Menurut (Desyinta et al., 2019) karakteristik individu adalah karakteristik seseorang yang diungkapkan oleh perbedaan seseorang dalam motivasi, inisiatif, kemampuan pemeliharaan yang kuat dalam menyelesaikan atau memecahkan masalah yang berbeda dalam kebutuhan kepuasan.

Karakteristik individu menurut (Stoner et al., 1996) dalam (Riyanto & Wiwoho, 2022) adalah ciri khas yang dimiliki oleh masing-masing individu dan dibawa ke dalam lingkungan di manapun dia berada. (Djuari et al., 2024) Mengacu pada karakteristik individu, yaitu sikap, keterampilan, dan minat masing-masing individu dan mempengaruhi proses psikologis yang dapat mempengaruhi kinerja.

b. Faktor-Faktor Karakteristik Individu

Terdapat beberapa faktor karakteristik individu menurut Robbins dalam (Sari, 2016) diantaranya :

1) Usia

Usia merupakan ukuran waktu yang menunjukkan lamanya seseorang atau sesuatu ada sejak lahir atau diciptakan.

Dalam konteks manusia, usia biasanya diukur dalam tahun, bulan, dan hari. Usia menjadi salah satu faktor dari karakteristik individu, karena semakin tua usia seorang pegawai, semakin tinggi komitmennya terhadap organisasi. Hal ini disebabkan oleh terbatasnya kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain seiring dengan bertambahnya usia.

2) Pengalaman Kerja

Lama masa kerja seorang pegawai cenderung membuat mereka merasa lebih betah dalam suatu organisasi. Disebabkan oleh proses adaptasi yang telah berlangsung cukup lama, sehingga pegawai merasa nyaman dengan lingkungan dan pekerjaan mereka.

3) Status Pernikahan

Pernikahan adalah hubungan antara pria dan wanita untuk membentuk keluarga yang bahagia. Status pernikahan membawa peningkatan tanggung jawab, yang membuat pekerjaan lebih berharga dan lebih penting bagi mereka jika terlibat dalam pernikahan.

4) Jumlah Tanggungan

Mengacu pada jumlah orang atau anggota keluarga yang dibiayai oleh seorang karyawan. Karyawan cenderung berpikir pekerjaan mereka sangat berharga dan penting jika mempunyai banyak tanggungan.

5) Jenis Kelamin

Manusia dibedakan berdasarkan jenis kelamin, yaitu pria dan wanita. Robbins (2006) menyatakan bahwa tidak ada perbedaan yang koheren antara pria dan wanita tentang masalah pemecahan masalah, keterampilan analisis, mendorong persaingan, motivasi atau keterampilan belajar. Namun, studi psikologis menunjukkan bahwa wanita cenderung lebih patuh dengan perintah, sementara pria lebih agresif dan memiliki harapan yang lebih besar untuk berhasil.

c. Indikator Karakteristik Individu

Indikator karakteristik individu menurut Hanifah, 2019 dalam (Faradilah & Siswani, 2024) adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan, adalah kapasitas karyawan untuk melakukan dan menyelesaikan tugas mereka dan bekerja secara mental dan fisik.
- 2) Minat, adalah keinginan seseorang untuk melakukan pengembangan dan kemajuan dalam kegiatan.
- 3) Sikap, sikap pribadi berasal dari emosi mereka, seperti kebahagiaan, baik nyata maupun abstrak untuk objek hidup atau benda mati.
- 4) Reaksi / emosi, adalah fluktuasi emosi atau pikiran positif dan negatif yang terjadi pada individu karena suatu peristiwa mungkin individu, secara umum, sederhana atau bahkan kompleks, menyebabkan reaksi dalam ekspresi dan perilaku.

- 5) Nilai, nilai seseorang berdasarkan pekerjaan yang memuaskan, dapat dihargai, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual.

2. Karakteristik Pekerjaan

a. Pengertian Karakteristik Pekerjaan

(Andoyo et al., 2022) karakteristik pekerjaan adalah metode yang dikelola dan digunakan untuk mengembangkan konten kerja, termasuk semua tugas terkait, proses konstruksi dan proses modifikasi kerja. Karakteristik pekerjaan adalah sifat misi termasuk jumlah tanggung jawab dan berbagai tugas yang dilakukan oleh karyawan.

Menurut (Tahir et al., 2019) karakteristik pekerjaan adalah dasar untuk mengatur produktivitas serta kepuasan kerja yang dirancang memainkan peran penting dalam keberhasilan dan keberadaan organisasi. Karakteristik pekerjaan menurut (Martinus, 2011:164) dalam (E. Pardede & R. Sembiring, 2020) adalah sikap aspek internal dari pekerjaan yang mencakup variasi dalam keterampilan, proses dan kejelasan yang diperlukan dari tugas-tugas, pentingnya tugas, otoritas, tanggung jawab dan komentar dari tugas yang dilakukan.

b. Indikator Karakteristik Pekerjaan

Menurut Robbins and Judge dalam (E. Pardede & R. Sembiring, 2020) indikator karakteristik pekerjaan adalah sebagai berikut :

- 1) Otonomi, secara khusus mengendalikan kinerja tugas sesuai dengan deskripsi dan spesifikasi pekerjaan dan bertanggung jawab untuk itu.

- 2) Keragaman keterampilan, yaitu keterampilan / metode yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas, dan variasi dalam tugas.
- 3) Identitas tugas, yaitu kegiatan yang dilakukan oleh karyawan dalam merencanakan dan melakukan tugas.
- 4) Signifikansi tugas, yaitu pentingnya pekerjaan yang dilakukan.
- 5) Umpan balik, yaitu tanggapan mengenai hasil pelaksanaan kerja karyawan.

3. Lingkungan Kerja Fisik

a. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti dalam (Wibowo & Prasetyo, 2022) adalah semua kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang dapat secara langsung mempengaruhi karyawan dan secara tidak langsung. Lingkungan yang terkait langsung dengan karyawan adalah tempat kerja, alat yang digunakan untuk bekerja, dll. Sementara lingkungan tidak langsung adalah udara, cahaya, keamanan, dll.

b. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Sedarmayanti dalam (Wibowo & Prasetyo, 2022) menyebutkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki beberapa indikator, yaitu :

1) Fasilitas

Fasilitas diperlukan oleh karyawan untuk mendukung penyelesaian kerja perusahaan.

2) Kebersihan

Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat memengaruhi seseorang untuk bekerja, karena jika lingkungan kerja bersih, karyawan akan merasa nyaman melakukan pekerjaan mereka.

3) Penerangan

Penerangan di sini tidak terbatas pada cahaya listrik, tetapi juga termasuk sinar matahari. Dengan melakukan tugas, karyawan sering membutuhkan cahaya yang memadai. Terutama jika pekerjaan dilakukan harus akurat dan teliti.

4) Penataan Ruang Kerja

Tata letak ruang kerja adalah aspek penting dalam menciptakan lingkungan kerja fisik yang nyaman dan efektif. Ruang kerja meningkatkan konsentrasi dan produktivitas. Karyawan tidak perlu menghabiskan banyak waktu untuk mencari barang yang diperlukan karena diatur dengan cermat di tempatnya.

5) Jaminan Keamanan

Rasa keamanan akan menyebabkan kedamaian untuk mendorong semangat kerja karyawan. Keamanan sering dijelaskan terbatas pada keselamatan kerja, bahkan lebih luas dari itu, termasuk keselamatan pribadi staf dan juga membangun gedung tempat mereka bekerja.

4. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah faktor yang mampu mempengaruhi prestasi kerja karyawan. (Amalinalsa, 2023) kompensasi adalah pendapatan yang diterima karyawan dalam bentuk aset moneter, langsung dan tidak langsung sebagai imbalan atau layanan yang disediakan oleh perusahaan. Menurut (Novitri et al., 2020) kompensasi adalah salah satu faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi semangat kerja. Penghasilan cukup dapat mempengaruhi ketenangan diri di tempat kerja dan kinerja juga dipertahankan dengan baik, karena prestasi pekerjaan karyawan sangat dipengaruhi oleh kebutuhan kehidupan yang cukup dalam keluarga..

Kompensasi adalah bentuk layanan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi untuk pekerjaan mereka kepada perusahaan, dalam bentuk langsung atau tidak langsung (W. Enny, 2019:37).

b. Macam-Macam Kompensasi

Menurut (Kasmir, 2016) kompensasi terbagi dua macam, antara lain :

1) Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang untuk layanan yang mereka kontribusikan pada pekerjaan mereka, dalam bentuk upah, insentif, dan tunjangan.

2) Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non-finansial adalah aspek yang mencakup faktor psikologis dan fisik dalam lingkungan bisnis.

c. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut (Kasmir, 2016) adapun tujuan dari pemberian kompensasi sebagai berikut :

1) Memberikan hak karyawan

Pemberian kompensasi ialah kewajiban setiap pengusaha atau perusahaan kepada karyawannya.

2) Menghargai karyawan

Bentuk apresiasi atas layanan yang diberikan oleh karyawan untuk pekerjaan mereka. Memberikan kompensasi yang tepat maka karyawan merasa dihargai untuk semua upaya mereka, sehingga mengharuskan karyawan untuk menghormati perusahaan dengan melakukan pekerjaan dengan baik untuk mengembangkan perusahaan.

3) Memperoleh karyawan yang berkualitas

Kompensasi yang baik akan menarik kandidat berkualitas untuk bekerja. Sebaliknya, jika kompensasi yang dibayarkan kurang atau tidak menarik, akan mendapatkan karyawan yang tidak memenuhi syarat.

4) Mempertahankan karyawan

Memberikan kompensasi yang tepat, ini akan mengurangi staf yang keluar. Staf akan terus ada dan akan terus mencoba bekerja sebaik mungkin jika menerima kompensasi yang sesuai.

5) Memberikan rasa keadilan

Penentuan jumlah kompensasi didasarkan pada kinerja pekerjaan. Penentuan kompensasi dilakukan tanpa diskriminasi maka karyawan merasa cukup diperlakukan adil oleh atasan sehingga antusiasme dan motivasi profesional staf meningkat.

6) Pengendalian biaya

Kompensasi yang tepat dapat mengurangi biaya rekrutmen dan memilih karyawan. Dengan pembayaran kompensasi abnormal dan tidak cocok untuk aturan, itu akan meningkatkan faktor resistensi karyawan. Akhirnya, karena ada pengunduran diri, maka ada posisi kosong dan harus diisi. Untuk menyelesaikan hal ini, memerlukan biaya seleksi rekrutmen juga biaya melatih karyawan baru.

7) Memenuhi peraturan pemerintah

Memberikan kompensasi sesuai kebijakan pemerintah berarti mendukung pemerintah. Juga jika tidak menghormati peraturan pemerintah, itu akan merusak citra perusahaan di dalam dan di luar perusahaan.

8) Menghindari konflik

Konflik antara karyawan dan perusahaan atau karyawan dan karyawan bisa diminimalkan apabila kompensasi dibayar secara akurat dan wajar dan sesuai dengan aturan saat ini. Sebaliknya, jika tidak dibayar dengan benar dan tidak mematuhi aturan saat ini, itu mengarah pada konflik akhir yang akan membahayakan seluruh perusahaan.

d. Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi dalam penelitian ini diukur menggunakan kompensasi finansial sebagai berikut :

- 1) Tingkat kesesuaian gaji dengan masa kerja
- 2) Tingkat kesesuaian gaji dengan keterampilan yang dimiliki
- 3) Besar insentif sesuai dengan prestasi kerja
- 4) Besar insentif sesuai dengan tanggung jawab
- 5) Pemberian tunjangan dengan mempertimbangkan kehadiran

5. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja ialah pencapaian dari hasil sesuai aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi kerja. Menurut (Octavia & Anggarani, 2022) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. (Amrin et al., 2022) menyatakan prestasi

kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, dikerjakan dengan skill, kemampuan yang dimiliki (Mayasari, 2022).

b. Aspek-Aspek yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Adapun aspek yang mempengaruhi prestasi kerja menurut Sutrisno dalam (Sekar Widena, 2018) antara lain :

- 1) Hasil Kerja, berupa tingkat kuantitas dan kualitas yang dicapai karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- 2) Pengetahuan Pekerjaan, tingkat pengetahuan karyawan terkait tugas dari pekerjaan yang berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja.
- 3) Inisiatif, berupa tindakan atau langkah yang diambil untuk memulai sesuatu tanpa harus diminta untuk dikerjakan juga mengatasi suatu masalah yang terjadi saat bekerja.
- 4) Kecekatan Mental, tingkat kemampuan atau kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang berbeda.

- 5) Sikap, tingkat semangat dalam bekerja dan sikap positif dalam melaksanakan tugas kerja.
- 6) Disiplin Waktu dan Absensi, tingkat ketepatan waktu serta tingkat kehadiran mencerminkan pribadi yang taat terhadap aturan kerja.

c. Tujuan dan Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Mangkuprawira dalam (Sekar Widena, 2018) tujuan dan manfaat Penilaian Prestasi Kerja, yaitu :

1) Perbaikan kinerja.

Umpan balik dari hasil kerja karyawan berguna bagi karyawan dan atasan dalam menentukan kegiatan yang tepat sebagai perbaikan kinerja.

2) Penyesuaian kompensasi.

Membantu atasan dalam menentukan upah, pemberian bonus ataupun bentuk kompensasi lainnya.

3) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

Prestasi yang buruk menunjukkan kebutuhan latihan. Begitu juga, setiap karyawan hendaknya selalu mampu mengembangkan diri.

d. Indikator Prestasi Kerja

Indikator prestasi kerja menurut Mangkunegara dalam (Mayasari, 2022) adalah sebagai berikut :

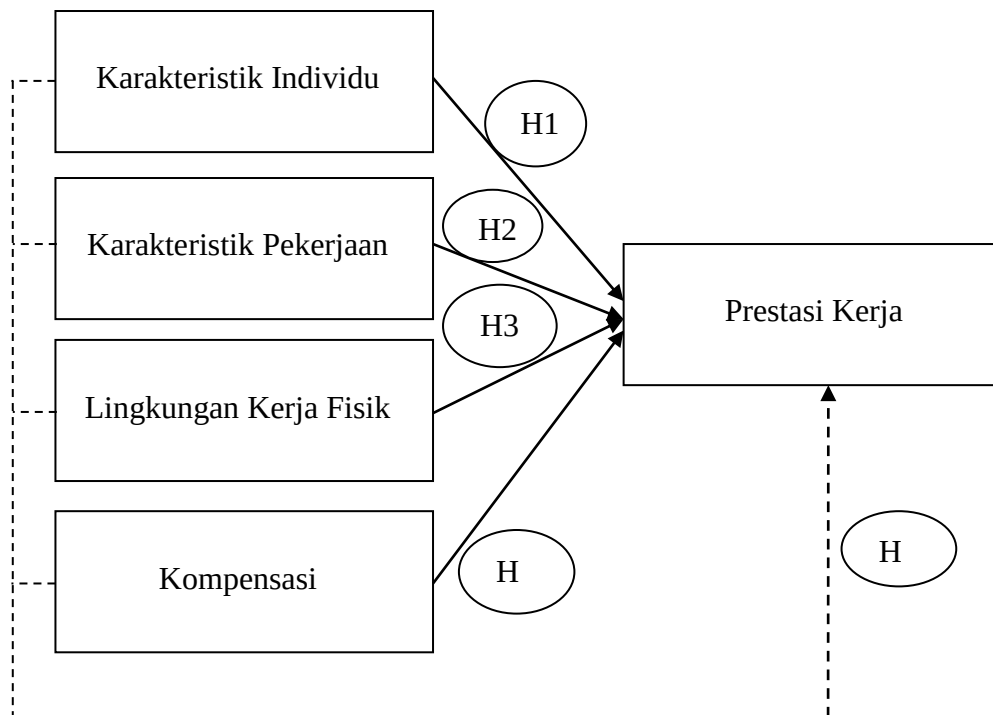
- 1) Pengukuran Kuantitas, pengukuran kuantitas berarti mengukur seberapa banyak hasil yang didapat dari suatu proses maupun kegiatan. Berkaitan dengan jumlah hasil kerja yang dihasilkan.

- 2) Pengukuran Kualitas, pengukuran kualitas berarti cara untuk menilai seberapa baik sesuatu dilakukan. Salah satu cara untuk mengukurnya adalah dengan melihat "tingkat kepuasan," yaitu seberapa puas orang dengan hasil yang didapat. Ini berkaitan dengan bentuk atau hasil akhir dari pekerjaan tersebut.
- 3) Pengukuran Ketepatan Waktu, ialah jenis khusus dari pengukuran kuantitas yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.
- 4) Inisiatif, merujuk pada kemampuan seorang karyawan untuk mengambil langkah proaktif dalam menyelesaikan tugas, mengidentifikasi masalah, dan mencari solusi tanpa harus menunggu arahan dari atasan.
- 5) Kerja Sama, kemampuan seorang karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan.

C. Kerangka Konseptual

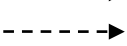
Kerangka konseptual dari penelitian ini dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Arce Jok Modifikasi di Jalan SM. Raja – Rantauprapat” dapat dibentuk sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



Keterangan :

X1 = Karakteristik Individu
 X2 = Karakteristik Pekerjaan
 X3 = Lingkungan Kerja Fisik
 X4 = Kompensasi
 Y = Prestasi Kerja

Secara Parsial = 
 Secara Simultan = 

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual yang dipaparkan diatas, dapat diambil hipotesis atau dugaan sementara dari penelitian ini yaitu :

H1 : Diduga terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap prestasi kerja karyawan pada Arce Jok Modifikasi di Jalan SM. Raja – Rantauprapat.

- H2 : Diduga terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja karyawan pada Arce Jok Modifikasi di Jalan SM. Raja – Rantauprapat.
- H3 : Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap prestasi kerja karyawan pada Arce Jok Modifikasi di Jalan SM. Raja – Rantauprapat.
- H4 : Diduga terdapat pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada Arce Jok Modifikasi di Jalan SM. Raja – Rantauprapat.
- H5 : Diduga karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Arce Jok Modifikasi di Jalan SM. Raja – Rantauprapat.