

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Karakteristik Individu**

Menurut James (2004) karakteristik individu, adalah minat sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja. Menurut Ivancevich (2008) Karakteristik Individu adalah orang yang memandang berbagai hal secara berbeda akan berperilaku yang berbeda, orang yang memiliki sikap yang berbeda akan memberikan respon yang berbeda terhadap perintah, dan berbeda berinteraksi dengan atasan, rekan kerja maupun bawahannya. Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Karakteristik individu dapat menggambarkan ciri khas yang melekat pada diri seseorang dalam kehidupannya terutama dalam bertindak dan berperilaku. Ardana (2008) Karakteristik individu merupakan perilaku atau karakter yang ada pada diri seseorang karyawan baik positif maupun negatif. Hasibuan (2005) karakteristik individu merupakan sifat pembawaan seseorang yang dapat diubah dengan lingkungan atau pendidikan.

Dari pendapat ahli dapat disimpulkan 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.

##### **2.1.2 Faktor Faktor Karakteristik Individu**

Menurut Robbins (2008) terdapat beberapa faktor faktor karakteristik individu adalah sebagai berikut:

###### **1. Usia**

Hubungan kinerja dengan umur sangat erat kaitannya, alasannya adalah adanya keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia. Pada

karyawan yang berumur tua juga dianggap kurang luwes dan menolak teknologi baru. Namun di lain pihak ada sejumlah kualitas positif yang ada pada karyawan yang lebih tua, meliputi pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap mutu, karyawan yang lebih muda cenderung mempunyai fisik yang kuat, sehingga diharapkan dapat bekerja keras.

## **2. Jenis Kelamin**

Manusia dibedakan berdasarkan jenis kelaminnya, yaitu pria dan wanita. Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosialibitas atau kemampuan belajar..

## **3. Status Perkawinan**

Seseorang yang telah menikah merasa lebih mantap dengan pekerjaannya, hal ini dikarenakan bahwa mereka melihat sebagai jaminan untuk masa depannya. Karyawan yang telah menikah memiliki tanggungan yang lebih besar dibanding karyawan yang belum menikah. Sehingga dapat dikatakan status pernikahan dapat memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan.

## **4. 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 tersebut akan digunakan untuk menghidupi anggota keluarga yang menjadi tanggungan. Mengakibatkan kemungkinan tingkat peputaran karyawan menjadi berkurang dan karyawan akan berusaha mempertahankan atau meningkatkan produktivitas kerjanya

## **5. Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja yang lama akan membuat pegawai lebih merasa betah dalam organisasi, disebabkan karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai nyaman dengan pekerjaannya dan karena adanya kebijakan instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua. Faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan dan hasil

### **2.1.3 Indikator Karakteristik Individu**

Menurut Arief Subyantoro (2009) indikator karakteristik individu terdiri atas:

#### **1. Kemampuan (ability)**

Adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan tugas dalam suatu pekerjaan

#### **2. Nilai (value)**

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

#### **3. Sikap (attitude)**

Sikap adalah pernyataan evaluatif, baik yang menyengkan atau tidak menyenangkan terhadap objek, individu atau peristiwa.

#### **4. Minat (interest)**

Adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi tertentu.

### **2.1.4 Pengertian Karakteristik Pekerjaan**

Karakteristik pekerjaan pertama kali dikembangkan oleh Hackman dan Oldham (1976) melalui model karakteristik pekerjaan, yang memberikan sebuah penjelasan bagaimana struktur kerja mempengaruhi perilaku karyawan dan sikap mereka terhadap kondisi kerja. Menurut Stoner (2012) karakteristik pekerjaan atau *job characteristic* adalah atribut dari tugas pegawai dan meliputi besarnya tanggung jawab, variasi tugas dan sejauh mana pekerjaan itu sendiri memberikan kepuasan. Pekerjaan yang dilakukan dengan baik akan

msenghasilkan timbal balik yang baik juga dari pimpinan. Pegawai yang tidak memahami jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya akan memperlambat kemajuan organisasi. Pegawai dituntut memiliki kemampuan dalam mengelola karakteristik pekerjaan sebagai perwujudan tanggung jawab sesuai bidang pekerjaannya masing masing. karakteristik pekerjaan menurut Purwaningsih (2008) adalah sifat yang berbeda antara jenis pekerjaan yang satu dengan pekerjaan lainnya yang bersifat khusus dan merupakan inti pekerjaan yang berisikan sifat – sifat yang ada didalam semua pekerjaan serta dirasakan oleh para pekerja sehingga mempengaruhi perilaku kerja terhadap pekerjaannya.

Menurut Panggabean (2004) karakteristik pekerjaan berkaitan dengan bagaimana cara karyawan menilai tugas tugas yang ada dalam pekerjaannya. Karakteristik pekerjaan akan mempengaruhi perilaku seorang karyawan yaitu karyawan akan merasakan keberartian mengenai aspek pekerjaan yang dihadapinya, kemudian karyawan tersebut akan merasa bertanggung jawab terhadap hasil dari suatu pekerjaan dan mengaplikasikan pengetahuan yang diperolehnya serta peningkatan mutu karyawan yang selanjutnya akan memperoleh hasil ahir yaitu kinerja yang berkualitas. Karakteristik pekerjaan yang berbeda memerlukan persyaratan yang berbeda pula. Perbedaan karakteristik yang melekat pada pekerjaan akan memerlukan tipe-tipe pekerjaan yang tepat sesuai dengan spesifikasi kerja yang ada.

Berdasarkan pendapat ahli, dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan adalah sikap pegawai dalam menyikapi tugas tugas dalam pekerjaannya yang dapat mempengaruhi tindakanya

### **2.1.5 Indikator Karakteristik Pekerjaan**

Pada dasarnya setiap pekerjaan pasti mempunyai karakteristik sendiri-sendiri antara satu pekerjaan dengan pekerjaan yang lain. Menurut Robbins dan Judge (2009) indikator karakteristik pekerjaan yaitu sebagai berikut:

#### **1. Keanekaragaman keterampilan**

Adalah tingkat sampai mana pekerjaan membutuhkan beragam aktivitas sehingga pekerja bisa menggunakan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda.

## **2. Identitas tugas**

Adalah tingkat sampai mana suatu pekerjaan membutuhkan penyelesaian dari seluruh bagian pekerjaan yang bisa diidentifikasi.

## **3. Arti tugas**

Adalah sejauh mana pekerjaan berpengaruh substansial dalam kehidupan atau pekerjaan individu lain.

## **4. Otonomi**

Adalah tingkat sampai mana suatu pekerjaan memberikan kebebasan, kemerdekaan, serta keluasan yang substansial untuk individu dalam merencanakan pekerjaan dan menentukan prosedur-prosedur yang akan digunakan untuk menjalankan pekerjaan.

## **5. Umpan balik**

Adalah tingkat sampai mana pelaksanaan aktivitas kerja membuat seseorang individu mendapatkan informasi yang jelas dan langsung mengenai keefektifan kinerjanya

### **2.1.6 Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja berdasarkan Permendagri No. 13 Tahun 2006 Kinerja adalah keluaran/hasil dari kegiatan/program yang akan atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas yang terukur. Hasibuan (2012) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2010) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Malthis (2006) kinerja dapat diartikan pencapaian sebuah tugas, dimana karyawan dalam bekerja sesuai dengan program kerja organisasi.

Dapat disimpulkan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Kinerja pegawai yang meningkat akan turut mempengaruhi / meningkatkan prestasi organisasi tempat pegawai bersangkutan bekerja, sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai.

### **2.1.7 Faktor Faktor Kinerja**

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kopelman (2015) adalah:

#### **1. Karakteristik individu**

Karakteristik individu yang terdiri dari kemampuan, pengetahuan, ketrampilan, motivasi, nilai dan norma..

#### **2. Karakteristik Pekerjaan**

Karakteristik pekerjaan terdiri dari deskripsi pekerjaan, design pekerjaan, dan jadwal kerja.

#### **3. Karakteristik Organisasi**

Karakteristik organisasi terdiri dari imbalan, seleksi dan pelatihan, struktur dan organisasi, visi dan misi, kepemimpinan.

### **2.1.8 Indikator Kinerja Pegawai**

Indikator kinerja pegawai berdasarkan Permendagri No. 13 Tahun 2006:

#### **1. Kuantitas**

Jumlah yang dihasilkan dalam suatu kegiatan yang dilakukan

#### **2. Kualitas**

Kualitas seorang pegawai dalam melaksanakan tugas tugasnya

#### **3. Efisiensi**

Pencapaian keluaran yang maksimum dengan masukan tertentu atau penggunaan masukan terendah untuk mencapai keluaran tertentu

#### **4. Efektivitas pelaksanaan dari setiap program dan kegiatan**

Pencapaian hasil program dengan target yang telah ditetapkan, yaitu dengan cara membandingkan keluaran dengan hasil

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Di bawah ini peneliti mencantumkan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebelumnya berfungsi sebagai acuan penelitian sebelum melakukan penelitian lebih lanjut.

**Tabel 2. 1**

**Data Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Variabel penelitian	Hasil penelitian
1.	Sella Selvia Ananda (2018) Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan pada PT.Petrokimia Gresik	Independen: Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dependen : Kinerja Karyawan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan	karakteristik individu terhadap motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan dan karakteristik pekerjaan terhadap motivasi berpengaruh signifikan Motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar dan karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar maka keputusannya diterima
2.	Andra Muhamad (2017) Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai ASN di Kantor Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Hulu Sungai Tengah	Independen: Karakteristik Individu Karakteristik Pekerjaan Dependen: Kinerja Pegawai	Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 0,005 (sig < 0,05), karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,000 (sig < 0,05)

3.	Nurhamida (2015) Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap kinerja dan kepuasan kerja pegawai ASN sebagai variabel intervening di lingkungan Kanwil Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatra Barat	Independen: Karakteristik Individu, karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja Dependen: Kinerja Pegawai	karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai ASN di lingkungan Kanwil Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatra Barat kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
4.	Tomislav Hernaus dan Josip Mikulic (2013) "work characteristic and work performance of knowledge workers : what goes hand in hand?" Donggala	Independen: - Karakteristik pekerjaan Dependen: - Kinerja Karyawan	Karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh yang besar terhadap keberlangsungan dan peningkatan kinerja perusahaan. Dengan nilai ( $t = 0.269$ ) dan ( $p < .001$ )
5.	Hazem S. Kassem Dan Ahmed M. Sarhan (2013) "Effect of job characteristics on satisfaction and performance: A test in Egyptian agricultural extension system"	Independen: - Karakteristik pekerjaan Dependen : - Kinerja	Karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Budiastuti (2012) Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Megatama Plasindo Jakarta	Independen: Lingkungan Kerja, Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi Dependen: Kinerja Karyawan	lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian terdahulu

## **2.3 Pengaruh Antar Variabel**

### **2.3.1 Pengaruh Antara Karakteristik Individu Terhadap Kinerja**

Dengan mengetahui perbedaan karakter individu, memudahkan penentuan tugas-tugas yang sesuai dengan karakter individu sehingga peningkatan kinerja akan dapat dicapai. Karakter yang dimiliki seseorang tercermin melalui sikap dan tingkah lakunya. Semakin baik karakteristik individu terhadap organisasi maka akan semakin baik pula kinerjanya. Sebaliknya, semakin buruk karakteristik individu terhadap organisasi maka kinerja akan semakin menurun. Pada instansi yang mempunyai banyak karyawan akan saling berinteraksi dengan banyak karakter individu setiap harinya. Karyawan yang mempunyai karakter berbeda tersebut akan bersatu untuk bekerja demi kepentingan organisasi. Kendala utama seseorang dalam melaksanakan pekerjaan berhubungan erat dengan karakteristik seseorang baik dari segi kemampuan dan keterampilan, masa kerja, pendidikan dan kebutuhan mereka. Karakteristik individu sangat menunjang seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dan akan memberikan kontribusi positif terhadap keberhasilan dan kelangsungan organisasi. Berkaitan dengan fenomena inilah serta pentingnya sumber daya manusia dalam setiap organisasi, maka banyak organisasi menerapkan manajemen sumber daya manusia yang lebih strategis, yang tentunya dimaksudkan tidak hanya untuk mengembangkan kemampuan mereka saja namun yang lebih penting dari itu adalah untuk membangun dan meningkatkan hubungan emosional, sinergi dan rasa kebersamaan dengan organisasi

### **2.3.2 Pengaruh Antara Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja**

Karakteristik pekerjaan menentukan kesesuaian orang dengan suatu bidang pekerjaan tertentu dan memungkinkan seseorang untuk lebih berhasil dalam bidang yang ditekuninya. Dengan karakteristik pekerjaan yang sesuai diharapkan karyawan akan semakin berorientasi di bidang pekerjaannya dengan perasaan senang dan diperoleh hasil yang memuaskan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

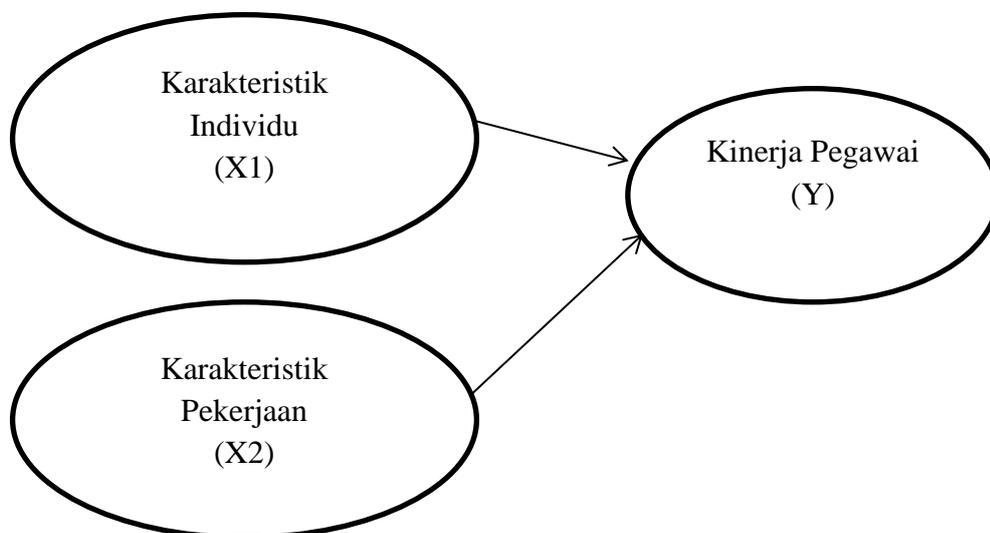
## 2.4 Kerangka Konseptual

Untuk mempermudah pemahaman, maka diperlukan penjelasan kerangka konseptual sebagai acuan dalam pemikiran. Berdasarkan beberapa ulasan dan hasil pada penelitian terdahulu yang sudah dilakukan oleh Sella Selvia Ananda (2018) Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Petrokimia Gresik, Budiastuti (2012) berjudul Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Megatama Plasindo Jakarta, Andra Muhamad (2017) Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Hulu Sungai Tengah.

Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang baik dapat dilihat dari karakteristik individu dalam menjalankan pekerjaannya, selain karakteristik individu harus diikuti dengan penentuan karakteristik pekerjaan yang baik pada pegawai, sehingga dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai agar semakin baik. Dari uraian diatas dapat dibangun kerangka konsep sebagai dasar pembentukan hipotesis sebagai berikut:

**Gambar 2. 1**

### **Kerangka Konseptual**



## **2.5 Hipotesis**

Hipotesis penelitian yang diajukan sebagai jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Semakin tidak baik karakteristik individu maka kinerja pegawai semakin rendah

H2 : Semakin tidak baik karakteristik pekerjaan maka kinerja pegawai semakin rendah