

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

(Hasibuan, 2011:10) mengemukakan MSDM adalah seni dan ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Fungsi-fungsi MSDM terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Menurut (Sinambela, 2016:7) MSDM adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen SDM juga menyangkut *desain* pekerjaan, perencanaan karyawan, seleksi dan penempatan pengembangan pegawai, pengelolaan karir, kompensasi, evaluasi kinerja, pengembangan tim kerja, sampai dengan masa pensiun.

(Hasibuan, 2011:21) mengemukakan bahwa fungsi MSDM meliputi:

- a. Perencanaan
- b. Pengorganisasian
- c. Pengarahan
- d. Pengendalian
- e. Pengadaan
- f. Pengembangan
- g. Kompensasi

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- h. Pengintegrasian
- i. Pemeliharaan
- j. Kedisiplinan
- k. Pemberhentian

2.2 Kinerja

Hersey dan Blanchard (dalam Sinambela, 2016:481) mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Menurut **Prawirosentono (dalam Sutrisno, 2011:170)** Kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam 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 maupun etika.

(Sinambela, 2016:480) mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(Sinambela, 2016) mengemukakan kinerja merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuannya adalah tentang arah secara umum, sifatnya luas, tanpa batasan waktu dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu.

McCloy et.al (dalam Umam, 2010:187) mengatakan bahwa kinerja juga bisa berarti perilaku-perilaku atau tindakan-tindakan yang relevan terhadap tercapainya tujuan organisasi (*goal-relevan action*). Tujuan-tujuan tersebut bergantung pada wewenang penilai yang menentukan tujuan apa yang harus dicapai oleh karyawan.

Gibson (dalam Kasmir, 2016:182) mengatakan bahwa kinerja di bagi atas dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang, sedangkan kinerja organisasi adalah kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja individu atau kinerja karyawan yang akan mendukung kinerja organisasi.

Kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu.

Dari beberapa pengertian dan kinerja yang disampaikan oleh para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.2.1 Indikator Kinerja Karyawan

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

a. Kualitas

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

b. Kuantitas

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

c. 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.

d. Efektifitas

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

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut (Kasmir, 2016:188) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- a) Kemampuan dan keahlian yaitu merupakan kemampuan *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b) Pengetahuan yaitu merupakan pengetahuan tentang pekerjaan.
- c) Rancangan kerja yaitu merupakan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
- d) Kepribadian yaitu merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.
- e) Motivasi kerja yaitu merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- f) Kepemimpinan yaitu merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
- g) Gaya kepemimpinan yaitu merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
- h) Budaya organisasi yaitu merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
- i) Kepuasan kerja yaitu merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
- j) Lingkungan kerja yaitu merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan.

- k) Loyalitas yaitu merupakan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.
- l) Komitmen yaitu merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
- m) Disiplin kerja yaitu merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara bersungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya kerja selalu tepat waktu.

Menurut **Mathis dan Jackson (dalam Umam, 2010:189)** faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja adalah:

1. Kemampuan
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
5. Hubungan mereka dengan organisasi

Robbins (dalam Kasmir, 2016:194) mengemukakan bahwa kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh:

1. Kemampuan atau *ability*
2. Motivasi
3. Kesempatan

Menurut **Gibson 1987 (dalam Umam, 2010:190)** ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu:

1. Faktor Individu:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Kemampuan
 - b. Keterampilan
 - c. Latar belakang keluarga
 - d. Pengalaman kerja
 - e. Tingkat sosial
 - f. Demografi seseorang.
2. Faktor psikologi:
 - a. Persepsi
 - b. Peran
 - c. Sikap
 - d. Kepribadaian
 - e. Motivaasi
 - f. Kepuasan Kerja
 3. Faktor organisasi:
 - a. Struktur Organisasi
 - b. Desain Pekerjaan
 - c. Kepemimpinan
 - d. Sistem Penghargaan(*reward sistem*)

2.3 Karakteristik Individu

Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang dimaksud dengan karakteristik adalah ciri atau sifat

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang berkemampuan untuk memperbaiki kualitas hidup. Sedangkan individu adalah perorangan.

Setiap usaha untuk mengetahui mengapa orang berperilaku seperti yang dilakukan dalam perusahaan, memerlukan pemahaman tentang perbedaan individu. Manajer memerlukan waktu untuk mengambil keputusan tentang kecocokan antara individu., tugas pekerjaan, dan efektivitas. Pengambilan keputusan tentang siapa akan melaksanakan tugas apa dengan cara tertentu tanpa mengetahui perilaku dapat menimbulkan personal jangka panjang yang tidak dapat diubah lagi **Gibson 1995 (dalam Mutmainah 2010:24)**.

Menurut **(Tampubolon, 2008:27)** mengemukakan bahwa Karakteristik individu adalah individu seutuhnya (*the whole person*) memiliki kebutuhan fisiologis yang sama, tetapi tidak akan sama dalam memenuhi kebutuhan psikologis, disebabkan oleh latar belakang yang berbeda-beda (kognitif, afektif, serta psikomotorik). Berlandaskan ilmu perilaku, setiap individu memiliki keragaman dalam skala sikap dan perilaku (*individual behavior*), di mana terdapat beberapa variabel yang menggambarkan perbedaan itu, antara lain kemampuan dan kepribadian.

Dari uraian diatas, terlihat bahwa setiap karyawan sebagai individu memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Perbedaan ini menggambarkan bahwa karakteristik individu tidak sama antara karyawan satu dengan karyawan lainnya.

2.3.1 Indikator Karakteristik Individu

Menurut **(Ardana dkk, 2009:31)** indikator karakteristik individu meliputi:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Minat
2. Sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan.
3. Kebutuhan individual.
4. Kemampuan dan kompetensi.
5. Pengetahuan tentang pekerjaan.
6. Emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai.

Menurut (**Robbins, 2008:93**) ada tiga komponen sikap yaitu: afektif (keharuan), kognitif (pengertian), dan psikomotorik.

1. Komponen afektif berkenaan dengan komponen emosional atau perasaan seseorang.
2. Komponen kognitif berkaitan dengan proses berpikir yang menekankan pada rasionalitas dan logika.
3. Komponen psikomotorik merupakan kecenderungan seseorang dalam bertindak terhadap lingkungannya.

Menurut (**Thaha, 2015:34**) mengemukakan bahwa variabel ditingkat karakteristik individu meliputi kemampuan, kebutuhan pribadi, kepercayaan, pengalaman, pengharapan, dan lainnya.

Menurut (**Robbins, 2006:38**) mengemukakan bahwa terdapat empat karakteristik individu dalam kaitannya dengan pelaksanaan pekerjaan yaitu:

1. Karakteristik biografis yang mencakup beberapa sifat yaitu umur, jenis kelamin, status perkawinan, pengalaman kerja, jumlah tanggungan dan tingkat pendidikan.
2. Karakteristik kemampuan yaitu karakteristik yang menunjukkan suatu kapasitas individu untuk dapat mengerjakan berbagai tugas atau pekerjaan yang diberikan organisasi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Karakteristik kepribadian yaitu suatu kelompok ciri-ciri yang relatif stabil dalam bentuk tendensi-tendensi dan tempramen atau tabiat tertentu yang sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang diwariskan, faktor sosial, kultural, dan faktor lingkungan.
4. Karakteristik individual adalah belajar yang merupakan rangkaian proses pengalaman yang diperoleh individu melalui pengalaman dan praktek secara langsung maupun tidak langsung dalam bentuk aktivitas membaca suatu pengetahuan.

Sedangkan karakteristik individu yang dianggap berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah jenis kebutuhan, yang menurut **Maslow (dalam Umam, 2010:54)** menyatakan bahwa kebutuhan manusia dibagi atas:

1. Kebutuhan fisiologikal, seperti sandang, pangan, dan papan
2. Kebutuhan keamanan, tidak dalam arti fisik, tetapi juga mental, psikologikal, dan intelektual
3. Kebutuhan kasih sayang atau penerimaan
4. Kebutuhan prestise atau harga diri, yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol status
5. Kebutuhan aktualisasi diri.

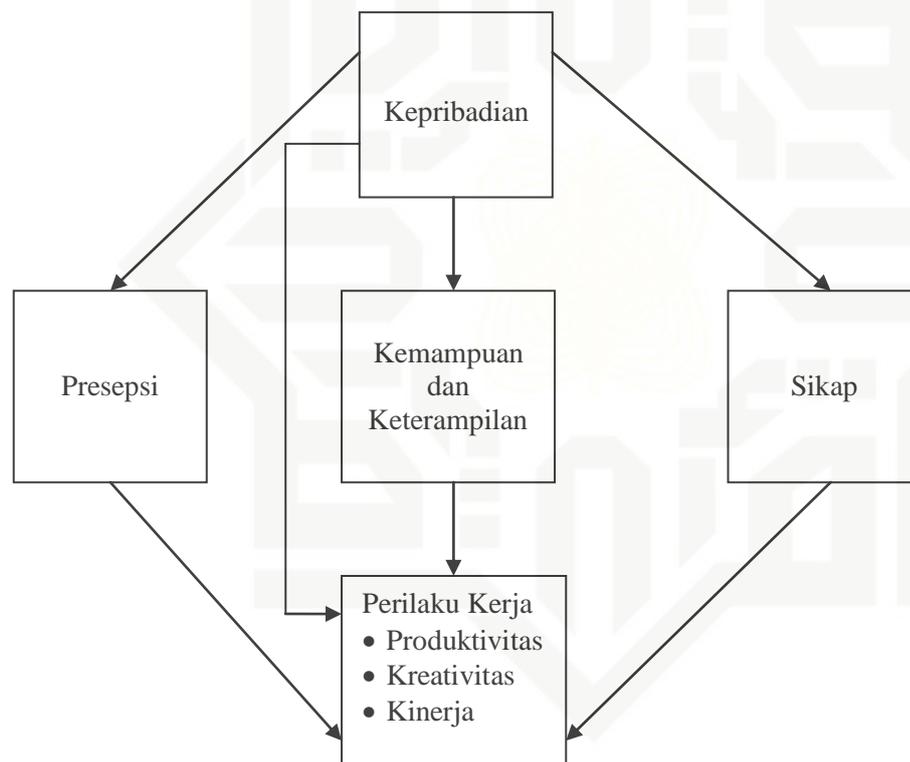
Menurut **(Ivancevich, 2007:82,83)** mengemukakan bahwa faktor demografis seperti usia, ras, dan *gender* mempengaruhi perbedaan individu. Disamping itu, *genetic* seseorang mempengaruhi perbedaan individu seperti tabiat. Faktor lain muncul dari latar belakang seseorang (misalkan: kepribadian perkotaan *versus* pedesaan; orang tua tunggal *versus* orang tua lengkap; kalangan miskin, menengah atau kaya) yang mempengaruhi

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kepribadian dan perilaku. Untuk memahami perbedaan individual, keturunan dan lingkungan pribadi perlu dipertimbangkan dan diperhitungkan. Perilaku seseorang di tempat kerja merupakan interaksi kompleks dari variabel-variabel yang digambarkan dalam Gambar 2.1 sebagai berikut:

Gambar 2.1
Perbedaan Individu di Tempat Kerja



Sumber: Invancevich, 2007:83

Gambar 2.1 menjelaskan bahwa untuk memahami perbedaan individu seorang manajer harus mengamati dan mengenali perbedaan tersebut dan mempelajari hubungan antar variabel yang mempengaruhi perilaku individu. Seperti mengetahui sikap, persepsi, dan kemampuan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mental apa yang dimiliki karyawannya. Agar dapat memudahkan manajerial untuk memperbaiki kinerja.

2.4 Lingkungan Kerja

Dalam melakukan aktivitas perusahaan, lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berbeda disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun secara tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan kegairahan kerja.

Menurut (**Kasmir, 2016:192**) Lingkungan kerja merupakan kondisi disekitar lokasi tempat bekerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana kerja jadi kondusif sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik karena bekerja tanpa gangguan.

Menurut (**Mulyadi, 2015:98**) kondisi lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok (Sedarmayanti: 2009).

2.4.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

(Sedarmayanti, 2009:21) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi bentuk suatu kondisi kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawannya:

- a) Penerangan/cahaya ditempat kerja
- b) *Temperature*/suhu udara ditempat kerja
- c) Kelembaban ditempat
- d) Sirkulasi udara ditempat kerja
- e) Kebisingan ditempat kerja
- f) Getaran mekanis di tempat kerja
- g) Bau-bauan ditempat kerja
- h) Dekorasi ditempat kerja
- i) Musik ditempat kerja
- j) Keamanan ditempat kerja

2.4.2 Jenis Lingkungan Kerja

(Sedarmayanti, 2009:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi 2 yakni:

- a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi menjadi dua kategori:

1. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
 2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: *temperature*, kelembaban, udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.
- b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua yang mendukung kerja sama antara tingkat atas, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan.

2.4.3 Indikator pengukuran lingkungan kerja

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2009:46) adalah sebagai berikut:

- a. Penerangan
- b. Suhu udara
- c. Suara bising
- d. Penggunaan warna
- e. Ruang gerak yang diperlukan
- f. Keamanan kerja
- g. Hubungan karyawan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.5 Keterkaitan antar Variabel

2.5.1 Hubungan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan

Menurut (Invancevich dkk, 2007:83) mengemukakan bahwa Variabel individual diklasifikasikan sebagai faktor keturunan dan keragaman, kepribadian, kemampuan dan keterampilan, persepsi, dan sikap. Semua variabel tersebut mempengaruhi produktivitas karyawan, kreativitas, dan kinerja.

2.5.2 Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan

Menurut (Kasmir, 2016:188) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yaitu merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan.

2.6 Dalam Prespektif Islam

Kinerja dalam Prespektif Islam

Dalam prespektif islam tidak hanya sebatas ubudiyah saja, karena pekerjaan merupakan proses yang frekuensi logisnya adalah: amal (balasan) yang akan kita terima. Dalam konteks ini pekerjaan tidak hanya bersifat ibadah dan ukrowi, akan tetapi juga kerja-kerja sosial yang bersifat duniawi. Sesuai firman allah SWT dalam surat (An-nahl:97):

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
 وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya : *Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan. (Q.S. An-Nahl:97).*

Ini merupakan janji dari pada Allah SWT bagi hambanya yang beriman dan beramal saleh yaitu amal yang berpandukan kitab Allah (AL-QUR'AN) dan sunnah nabinya Muhammad SAW. Maka Allah akan memberi mereka kehidupan yang baik didunia dan mereka juga mendapatkan balasan yang lebih baik dari pada amal mereka diakhirat. Kehidupan yang baik itu memperoleh rizki yang baik dan halal di dunia serta mendapat pemeliharaan dan keridhoan dari pada Allah SWT.

Selanjutnya dalam hadist Rasulullah SAW yang diriwayatkan oleh Bukhari dijelaskan yang artinya:

Dari Ibnu Umar Radiallahu ‘anhuma, ia berkata: Rasulullah Shallallahu ‘alaihi wa Sallam memegang pundakku, lalu bersabda: Jadilah engkau di dunia ini seakan-akan sebagai orang asing atau pengembara. Lalu Ibnu umar radhiyallahu anhuma berkata: jika engkau di waktu sore, maka janganlah engkau menunggu pagi dan jika engkau di waktu pagi, maka janganlah menunggu sore dan pergunakanlah waktu sehatmu sebelum kamu sakit dan waktu hidupmu sebelum kamu mati. [Bukhari no.6414]

Hadist ini menganjurkan agar mempergunakan saat sehatnya dan berusaha dengan penuh kesungguhan selama masa itu karena khawatir

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bertemu dengan masa sakit yang dapat merintangai upaya beramal. Begitu juga dengan kalimat waktu hidupmu sebelum kamu mati mengingatkan agar mempergunakan masa hidupnya, karena angan-angannya lenyap, serta akan muncul penyesalan yang berat karena kelengahannya sampai dia meninggalkan kebaikan.

Hadist diatas juga dapat dijadikan prinsip dasar serta konsep kinerja. Dalam hadist ini terdapat anjuran bagi seseorang untuk menggunakan waktu atau kesempatan yang ada dengan sebaik-baiknya. Hadist ini juga mengandung arti larangan bahwa janganlah menunda amal yang dapat dilakukan pada waktu dan kesempatan yang ada. Tentunya amal yang baik dapat diartikan kedalam sebuah pekerjaan.

2.7 Penelitian terdahulu

Beberapa hasil pengujian dari para penelitian terdahuludapat dilihat pada penjabaran berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| Nama | Tahun | Judul skripsi | Hasil penelitian |
|----------------------------|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Dwi Septianto | 2010 | Pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Petaya Raya Semarang | Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja dan stress kerja sama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. |
| Reinhard Efraim Murbijanto | 2013 | Pengaruh Kompensasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komptensi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, lingkungan kerja merupakan faktor yang memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai. |
| Retna Suliati | 2012 | Pengaruh kompetensi, | Hasil penelitian ini menunjukkan |

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

| Nama | Tahun | Judul skripsi | Hasil penelitian |
|--------------------------|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.CPT | bahwa Variabel kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| Joko Setiawan | 2013 | Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Awetama bina rekasa. (jurnal ekonomi bisnis. No. 01. Vol 11. Maret 2013. Hal. 55-70) | Hasil uji T diperoleh t_{hitung} karakteristik Individu (X_1) -1.358 dengan taraf signifikan 0.130 yang artinya karakteristik individu (X_1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena tidak sesuai dengan hipotesis pada $\alpha < 5\%$. Lingkungan kerja (X_2) 6.643 dengan taraf signifikan 0.000, berarti lingkungan kerja (X_2) secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena sesuai dengan hipotesis p pada $\alpha < 5\%$. Uji F diperoleh sebesar 27.273 atau dengan probabilitas signifikan 0.000 yang lebih kecil dari tingkat kesalahan $\alpha=5\%$ dan ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.471, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh dua variabel independen sebesar 47.10 % dan sisanya 52.90% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. |
| Alwi Suddin dan Sudarman | 2010 | Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kecamatan lawyen kota Surakarta. (jurnal Manajemen sumber daya manusia Vol. 4 no.1 juni 2010:1-8) | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja dikecamatan lawyen kota Surakarta mampu memperbaiki kinerja pegawai, sehingga dalam hal ini kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. |

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

| Nama | Tahun | Judul skripsi | Hasil penelitian |
|-------------|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Aini Ashary | 2011 | Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable karakteristik individu secara parsial, menunjukkan t hitung 14,258 dengan sig sebesar 0,000 berarti variable karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja t hitung 10,724 dengan sig sebesar 0,000 berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |

Penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti tidak jauh beda dengan penelitian sebelumnya yaitu untuk mengetahui hubungan antara karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Abadi Energi Desa Bencah Kelubi Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif.

2.8 Variabel Penelitian

Adapun yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Kinerja (Y)
2. Karakteristik individu (X1)
3. Lingkungan kerja (X2)

2.9 Konsep Operasional Variabel

Variabel-variabel yang akan didefinisikan dalam semi variabel yang terkandung dalam hipotesis, yang bertujuan untuk memudahkan membuat kuesioner. Adapun konsep operasional variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
 Tabel 2.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

| Variabel | Definisi Konsep Variabel | Indikator | Skala |
|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| (Y) Kinerja | Kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam 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 maupun etika. Prawirosentono(dalam Sutrisno 2011:170) | <ul style="list-style-type: none"> · Kualitas · Kuantitas · Ketepatan waktu · Efektifitas (Robbins, 2006:260) | Likert |
| (X1) Karakteristik Individu | Karakteristik individu adalah individu seutuhnya (<i>the whole prson</i>) memiliki kebutuhan fisiologis yang sama, tetapi tidak akan sama dalam memenuhi kebutuhan psikologis, disebabkan oleh latar belakang yang berbeda-beda (kognitif, afektif, serta psikomotorik). Berlandaskan ilmu perilaku, setiap individu memiliki keragaman dalam skala sikap dan perilaku (<i>individual behavior</i>), di mana terdapat beberapa variabel yang menggambarkan perbedaan itu, antara lain kemampuan dan kepribadian. (Tampubolon, 2008:27) | <ul style="list-style-type: none"> · Minat · Sikap · Kebutuhan · Kemampuan · Pengetahuan · Nilai (Ardana dkk, 2009:31) | Likert |
| (X2) Lingkungan Kerja | Kondisi lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan. (Mulyadi, 2015:98) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Pnggunaan warna 5. Ruang gerak yang diperlukan 6. Keamanan kerja 7. Hubungan karyawan (Sedarmayanti, 2009:46) | Likert |

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

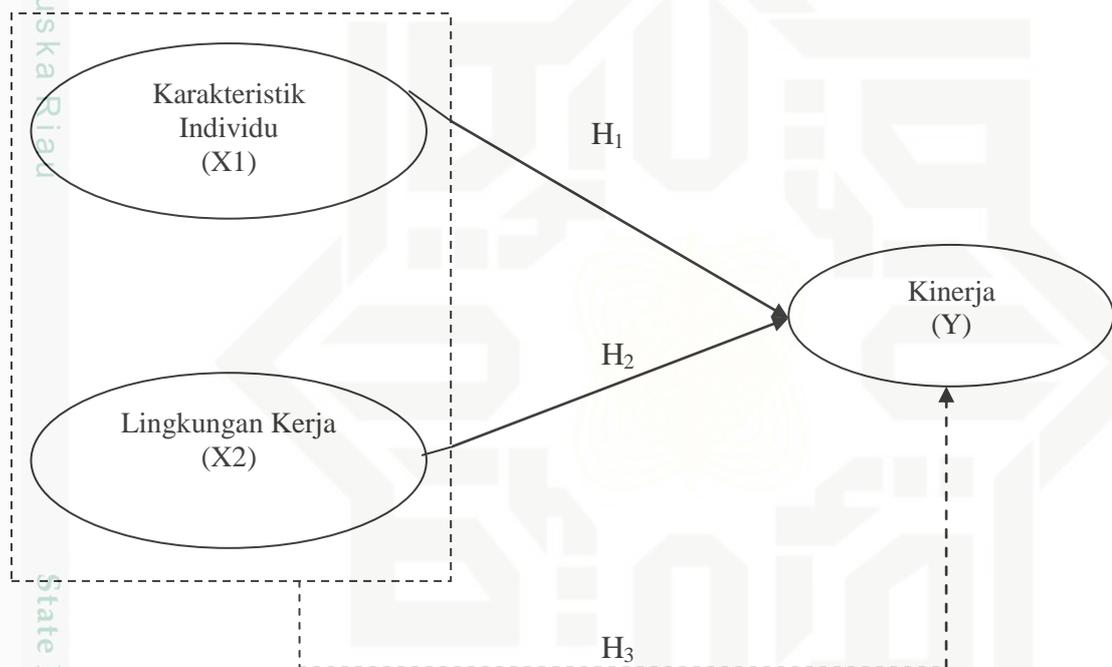
Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.10 Kerangka pemikiran penelitian

Berikut ini dapat digambarkan kerangka pemikiran yang dijadikan dasar pemikiran dalam penelitian ini. Kerangka tersebut merupakan dasar pemikiran dalam melakukan analisis pada penelitian:

Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran



Pengaruh Karakteristik Individu (X1) dan Lingkungan Kerja(X2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y) Pada PT. Karya Abadi Energi
Sumber:(*Hasibuan :2013*)

2.11 Hipotesis

- H₁ : Diduga karakteristik individu berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan
- H₂ : Diduga lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan
- H₃ : Diduga karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan