

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Karakteristik Individu**

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang dimaksud dengan karakteristik adalah ciri atau sifat yang berkemampuan untuk memperbaiki kualitas hidup. Sedangkan individu adalah perorangan; orang, seorang. Menurut Panggabean dalam Prasetyo (2008), karakteristik individu adalah karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu.

Menurut Robbins (2006), karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi.

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

Hubungan kinerja dan usia sangat erat kaitannya. Ini dikarenakan adanya keyakinan yang meluas bahwa semakin meningkatnya usia, semakin merosot pula kinerja seseorang. Pada tenaga kerja yang berumur tua dianggap kurang luwes dalam bekerja dan menolak adanya teknologi baru (Robbins, 2006). Namun di lain pihak, tenaga kerja yang lebih tua dianggap lebih memiliki pengalaman dan etika kerja yang kuat serta memiliki komitmen terhadap mutu. Tenaga kerja yang lebih muda cenderung memiliki fisik yang kuat sehingga diharapkan dapat lebih bekerja keras. Namun di sisi lain, tenaga kerja yang lebih muda cenderung kurang disiplin, kurang bertanggung jawab dan sering berpindah-pindah pekerjaan dibandingkan tenaga kerja yang lebih tua.

## 2. Jenis kelamin

Dari studi-studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang, dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya daripada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses (Robbins,2006). Tetapi sejauh ini tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, dan kemampuan belajar. Bukti konsistesjuga menyatakan bahwa wanita mempunyai tingkat kemangkiran yang lebih tinggi daripada pria.

## 3. Masa kerja

Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang tenaga kerja lebih merasa betah dalam suatu organisasi. Hal ini dikarenakan telah beradaptasinya dengan lingkungan kerja yang cukup lama sehingga tenaga kerja tersebut akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari suatu instansi atau perusahaan yakni mengenai jaminan hidup tenaga kerja tersebut di hari tuanya kelak (Kreitner, 2003)

## 4. Tingkat Pendidikan

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan mempengaruhi pola pikir yang nantinya berdampak pada tingkat kepuasan kerja seseorang tersebut (Kreitner, 2003). Maka dari itu, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka tuntutan terhadap aspek-aspek kepuasan kerja di tempat kerjanya tersebut akan semakin meningkat.

## 5. Status perkawinan

Berdasarkan pendapat Soerjono Soekanto dalam bukunya Kamus Sosiologi menyatakan bahwa kata perkawinan (*marriage*) adalah ikatan yang sah antara seorang pria dan wanita yang menimbulkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban antara mereka maupun keturunannya. Salah satu riset menunjukkan bahwa karyawan yang menikah lebih sedikit absensinya dan lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada rekan sekerjanya yang belum menikah. Pernikahan memaksakan mereka untuk lebih tanggung jawab sehingga menganggap bahwa suatu pekerjaan itu sangat berharga dan penting (Robbins, 2006).

## 2. Kemampuan Individu

Kemampuan individu adalah suatu kapasitas untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 2003). Dalam bukunya yang berjudul "Prilaku Organisasi", seluruh kemampuan seorang individu pada hakikatnya tersusun dalam dua peringkat, antara lain:

1. Kemampuan intelektual yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental
2. Kemampuan fisik yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan ketrampilan serupa. Kemampuan fisik dalam manusia ini adalah sebagai berikut: kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statis, kondisi tubuh, keseimbangan dan stamina.

Kemampuan individu dipengaruhi oleh kebugaran fisik dan kesehatan jiwa individu yang bersangkutan, pendidikan, akumulasi pelatihan, dan pengalaman kerjanya. Kebugaran fisik membuat orang mampu dan tahan bekerja keras. Sebaliknya, pekerja yang kekurangan gizi akan cepat lemah dan lelah, serta tidak mampu melakukan pekerjaan berat. Demikian juga gangguan kejiwaan akibat rasa frustrasi dan masalah-masalah sosial ekonomi, membuat yang bersangkutan tidak konsisten dan tidak terkonsentrasi untuk melakukan pekerjaan. Instrumen yang mempengaruhi kemampuan (Mathis, 2006) ada 3, yakni:

1. Bakat

Bakat adalah kemampuan yang ada pada seseorang yang dibawanya sejak lahir, yang diterima sebagai warisan orang tua. Bakat-bakat yang dimiliki karyawan tersebut, apabila diberi kesempatan untuk dikembangkan, maka akan mencapai kinerja yang lebih tinggi.

2. Minat

Minat adalah suatu disposisi yang terorganisir melalui pengalaman yang mendorong seseorang untuk memperoleh objek khusus, aktifitas, pemahaman, dan ketrampilan untuk tujuan perhatian atas pencapaian. Minat yang tinggi pada suatu pekerjaan akan memberikan dampak yang baik pada kinerja karyawan.

3. Faktor kepribadian

Kepribadian merupakan jumlah total dari cara dimana seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.

Setiap orang pasti memiliki kepribadian yang berbeda. Oleh karena itu, orang tersebut harus bekerja sesuai dengan kepribadiannya.

Kemampuan adalah perpaduan antara teori dan pengalaman yang diperoleh dalam praktek di lapangan, termasuk peningkatan kemampuan menerapkan teknologi yang tepat dalam rangka peningkatan produktivitas kerja (Siagian, 1998). Kemampuan adalah sebagai sesuatu hal yang perlu dimiliki oleh setiap individu dalam suatu organisasi. Kemampuan tersebut terdiri atas tiga jenis kemampuan (*abilities*) yaitu kemampuan sosial, kemampuan teknik dan kemampuan manajemen.

### 3. Karakteristik Pekerjaan

Teori karakteristik pekerjaan adalah upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan, bagaimana karakteristik tugas digabungkan untuk membentuk pekerjaan yang berbeda dan hubungannya dengan motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Robbins, 2008). Model karakteristik pekerjaan bertumpu pada desain ulang pekerjaan (*work redesign*), yang didefinisikan sebagai mengubah pekerjaan untuk meningkatkan baik kualitas pengalaman karyawan maupun produktivitas mereka (Draft, 2004). Model ini mencakup tiga bagian utama: dimensi pekerjaan inti, kondisi psikologis kritis dan kekuatan kebutuhan tumbuh karyawan.

Ada lima indikator karakteristik pekerjaan yang merupakan dimensi pekerjaan inti yaitu:

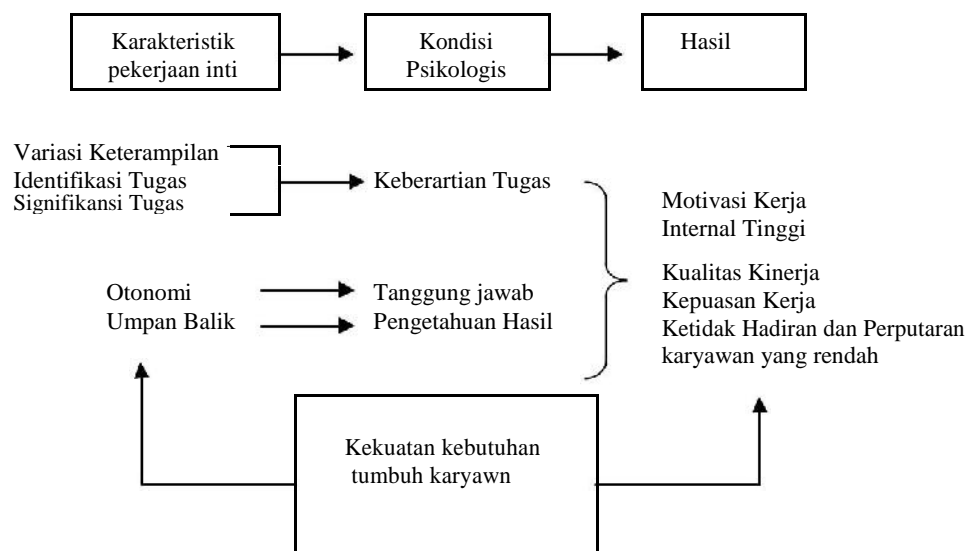
1. *Skill Variety* (Variasi keahlian)
2. *Task Identity* (Identitas tugas)

3. *Task Significance* (Signifikansi tugas)

4. *Autonomy* (Otonomi)

5. *Feed back* (Umpan balik)

Kondisi psikologi kritis menyatakan bahwa dimensi pekerjaan inti lebih memberikan penghargaan, ketika individu mengalami tiga kondisi psikologis dalam menanggapi karakteristik pekerjaan. Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap psikologis menghasilkan manfaat pada motivasi kerja tinggi, kinerja tinggi, kepuasan tinggi, serta ketidakhadiran dan keluar masuk karyawan yang rendah. Komponen terakhir dari model karakteristik pekerjaan kekuatan kebutuhan tumbuh karyawan, yang berarti bahwa orang mempunyai kebutuhan berbeda untuk tumbuh dan berkembang. Ketika seseorang mempunyai kebutuhan yang tinggi untuk berkembang model ini sangat efektif, karena orang tersebut akan merespon penerapan model ini



**Gambar 2.1**  
**Model Karakteristik Pekerjaan**  
 Sumber: Hackman dan Oldham (1980)

Gambar 2.1 menunjukkan adanya dorongan suatu pekerjaan kearah hasil yang diinginkan. Karakteristik pekerjaan akan mempengaruhi keadaan psikologis bagi seorang karyawan yaitu karyawan akan merasakan keberartian mengenai aspek pekerjaan yang dihadapinya kemudian karyawan tersebut akan merasa bertanggung jawab terhadap hasil dari suatu pekerjaan yang dibuatnya, dan dapat mengaplikasikan pengetahuan yang diperoleh untuk menghadapi pekerjaannya, serta peningkatan mutu karyawan yang selanjutnya akan memperoleh hasil ahir yaitu motivasi kerja internal yang tinggi, kinerja yang berkualitas tinggi, kepuasan karyawan, serta rendahnya absensi dan rotasi karyawan.

Dimensi inti pekerjaan menurut Hackman dan Oldman (1980) dalam Goerge dan Jones (2005), mengidentifikasi lima karakteristik pekerjaan inti:

#### 1. Variasikeahlian

Variasi keahlian adalah sejauh mana pekerjaan membutuhkan berbagai kegiatan yang berbeda dalam melaksanakan pekerjaan, yang melibatkan pengguna sejumlah keahlian yang berbeda dan bakat karyawan.

#### 2. Identitastugas

Identitastugas adalah sejauh mana suatu pekerjaan membutuhkan penyelesaian yang menyeluruh dan dapat diidentifikasi kapan melakukan pekerjaan dari awal sampai akhir dengan hasil yang terlihat.

#### 3. Signifikansitugas

Signifikansitugasadalahsejauh mana pekerjaan itu memiliki dampak besar pada kehidupan atau pekerjaan orang lainbaik dalam organisasi langsung atau pada lingkungan eksternal.

#### 4. Otonomi

Otonomiadalahkeadaandimanapekerjaanitememberikankebebasankepada karyawanuntukdapatmerancangdanmemprogramkanaktivitaspekerjaannya sendiri.

#### 5. Umpanbalik

Umpanbalikadalahkeadaan dimana karyawan mendapatkan umpan balik dari pengetahuan mengenai hasil dari pekerjaannya.

### **4. PrestasiKerja**

Kemampuankerjaitidakbisa dilepaskan dari pembahasan mengenai prestasi kerja.Hal utama yang dituntut oleh perusahaan dari karyawannya adalah prestasi kerja mereka yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.Dalam menerima dan melaksanakan pekerjaan, seorang karyawan harus penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan.Untuk mengetahui baik tidaknya kinerja seorang karyawan maka dibuatlah ukuran yang disebut prestasi kerja.

Mangkunegara (2004) mengatakan prestasi tenaga kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wulandari (2001), prestasi kerja adalah suatu tingkat peranan anggota organisasi



dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Peranan yang dimaksud adalah pelaksanaan suatu tindakan untuk menjalankan dan menyelesaikan tugas yang diberikan.

Berdasarkan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa pengertian prestasi kerja lebih sempit sifatnya, yaitu hanya berkenaan dengan apa yang dihasilkan seseorang dari tingkah laku kerjanya. Biasanya orang yang *performance*-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar, dikatakan sebagai tidak produktif atau *performance*-nya rendah.

## **5. Indikator Prestasi Kerja**

Adapun indikator prestasi kerja menurut Ranupandoy(2003)sebagai berikut:

1. Kuantitas Kerja yaitu jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan.
2. Kualitas kerja yaitu mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan.
3. Kehadiran yaitu tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

## **6. Penilaian Prestasi Kerja**

Penilaian prestasi kerja menurut Soeprihanto adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-

masing secara keseluruhan. Pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan bukan berarti hanya dilihat dari nilai hasil fisik nyata tetapi meliputi berbagai hal seperti kemampuan pekerja, disiplin, hubungan kerja, kepemimpinan dan hal-

hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya (Soeprihanto, 2001)

Martoyo (2004) menyatakan bahwa tujuan yang akan dicapai dalam penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengidentifikasi para pegawai mana yang memerlukan pendidikan dan latihan;
2. Untuk menetapkan kenaikan gaji pegawai;
3. Berguna untuk mendapatkan kemungkinan mutasi pegawai;
4. Untuk menetapkan kebijaksanaan baru dalam rangka reorganisasi;
5. Mengidentifikasi para karyawan yang akan dipromosikan.

Handoko dalam buku Sutrisno (2010) “Penilaian prestasi kerja memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja karyawan. Untuk mencapai tujuan ini, sistem-sistem penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, praktis, mempunyai standar-standar, dan menggunakan berbagai ukuran yang dapat diandalkan”.

Penilaian performansi yang dinyatakan oleh Sikula yang dikutip oleh Hasibuan (2005) menyatakan bahwa “*Employee appraising is the systematic evaluation of worker’s job performance and potential for development*”. Dimana penilaian prestasi kerja sebagai evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan. Hal ini menekankan bahwa penilaian prestasi kerja sebagai sebuah proses formal yang sistematis dimana prestasi kerja karyawan dinilai berdasarkan standar yang telah ditetapkan.

Penilaian prestasi kerja sangatlah penting bagi karyawan, metode-metode penilaian yang digunakan dan hasil yang dikomunikasikan dapat memiliki imbas positif maupun negatif terhadap moral kerja karyawan. Penilaian prestasi kerja dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia seperti tindakan disiplin, kenaikan gaji, promosi, pemecatan atau pemberhentian sementara dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Umpan balik bagi karyawan ini diperlukan untuk mengetahui sejauh mana mereka berhasil menyelesaikan pekerjaannya dan dasar untuk memperbaiki prestasi kerja. Namun, penilaian prestasi kerja juga dianggap menakutkan oleh karyawan yang menilai dirinya rendah, kurang produktif dan lain sebagainya.

## **7. Metode Penilaian Prestasi Kerja**

Metode penilaian prestasi kerja karyawan menurut Handoko (2000), mengelompokkan atas metode penilaian berorientasi masa lalu dan metode penilaian berorientasi masa depan. Penjelasan dari metode-metode tersebut sebagai berikut :

### **1) Metode penilaian berorientasi masa lalu**

Metode-metode yang berorientasi masa lalu mempunyai kelebihan dalam hal perlakuan terhadap prestasi kerja yang telah terjadi dan sampai derajat tertentu dapat diukur. Kelemahannya adalah bahwa prestasi kerja di masa lalu tidak dapat diubah. Tetapi dengan mengevaluasi prestasi kerja di masa lalu, para karyawan memperoleh umpan balik mengenai upaya-upaya

mereka. Umpan balik ini selanjutnya bisa mengarahkan kepada perbaikan-perbaikan prestasi. Teknik-teknik penilaian tersebut mencakup antara lain:

a. *Rating Scale*

Metode *rating scale* merupakan bentuk penilaian prestasi kerja tertua dan paling banyak digunakan.

b. *Checklist*

Metode penilaian *checklist* dimaksudkan untuk mengurangi beban penilai. Penilai tinggal memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik-karakteristik karyawan.

c. *Critical Incident Method* (metode peristiwa kritis)

Merupakan metode penilaian yang mendasarkan pada catatan-catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan sangat baik atau sangat jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja.

d. *Field Review Method* (metode peninjauan lapangan)

Agar tercapai penilaian yang lebih terstandarisasi, banyak perusahaan menggunakan metode peninjauan ulang (*field review*). Wakil ahli departemen personalia turun ke lapangan untuk membantu para penyelia dalam melakukan penilaian.

e. Tes dan Observasi Prestasi Kerja

Apabila jumlah pekerjaan terbatas, penilaian prestasi kerja bisa didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan.

f. Metode Evaluasi Kelompok

Metode penilaian kelompok berguna untuk pengambilan keputusan kenaikan upah, promosi dan berbagai bentuk penghargaan organisasional karena dapat menghasilkan ranking karyawan dari yang terbaik sampai yang terjelek.

2) Metode penilaian berorientasi masa depan

Penilaian-penilaian yang berorientasi masa depan memusatkan pada prestasi kerja pada waktu yang akan datang melalui penilaian potensi karyawan atau penetapan sasaran-sasaran prestasi kerja di masa mendatang. Teknik-teknik yang bisa digunakan adalah:

a. *Self Appraisal* (penilaian diri)

Teknik evaluasi ini berguna bila tujuan evaluasi adalah untuk melanjutkan pengembangan diri.

b. *Psychological Appraisal* (penilaian psikologis)

Penilaian ini pada umumnya terdiri dari wawancara mendalam, tes-tes psikologi, diskusi dengan atasan langsung, dan review evaluasi-evaluasi lainnya.

c. Pendekatan *Manajemen By Objectives* (MBO)

Inti pendekatan MBO adalah bahwa setiap karyawan dan penyelia secara bersama menetapkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja di waktu yang akan datang.

**8. Penyebab Kesalahan Penilaian Prestasi Kerja**

Ada beberapa hal pokok yang dapat menyebabkan kesalahan dalam melaksanakan penilaian prestasi kerja. Menurut Sedarmayanti (2007) masalah yang paling umum sering terjadi adalah :

1) Efek Halo

Terjadi bila pendapat pribadi penilai tentang karyawan mempengaruhi pengumuman kinerja.

2) Kesalahan Kecenderungan Terpusat

Disebabkan oleh penilai yang menghindari penilaian 'sangat baik' atau 'sangat buruk'. Penilaian kinerja cenderung dibuat rata-rata.

3) Bias Terlalu Lunak dan Bias Terlalu Keras

Bias terlalu lunak disebabkan oleh kecenderungan penilai untuk terlalu mudah memberikan nilai baik dalam evaluasi. Bias terlalu keras adalah penilai cenderung terlalu kental dalam evaluasi. Kedua kesalahan ini pada umumnya terjadi bila standar kinerja tidak jelas.

4) Prasangka Pribadi

Faktor yang membentuk prasangka pribadi (seperti faktor senioritas, suku, agama, kesamaan kelompok dan status sosial) dapat mengubah penilaian.

5) Pengaruh Kesan Terakhir

Penilaian dipengaruhi oleh kegiatan yang paling akhir. Kegiatan terakhir baik/buruk cenderung lebih diingat oleh penilai.

## **9. Tujuan Dan Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja**

Penilaian prestasi karyawan berguna untuk perusahaan serta harus bermanfaat bagi karyawan. Tujuan dan kegunaan penilaian prestasi kerja karyawan sebagai berikut, Hasibuan (2005) :

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.

## **B. Penelitian Terdahulu**

Penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan masalah yang ada dalam penelitian ini dilakukan oleh Elanain (2009) dengan judul “*Job characteristics, work attitudes and behaviours in a non western context : Distributive justice at a mediator*”. Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lima karakteristik pekerjaan berkolerasi positif.. Selain itu, karakteristik ini memiliki hubungan yang

signifikan dengan tiga hasil kerja. Karakteristik pekerjaan memiliki hubungan yang positif dengan kepuasan kinerja, komitmen organisasi, dan korelasi negatif dengan keinginan berpindah (semua signifikan pada  $P < 0,01$ ).

D'Oddio et al (2008), tentang *An Analysis of the Determinant of Job Satisfaction When Individuals Baseline Satisfaction Levels May Differ*. Tujuan penelitiannya untuk menemukan faktor-faktor penentu kepuasan kerja. Alat analisa yang digunakan adalah Random-Effects Ordered Probit dan Fixed-Effects Ordered Logit, dengan menggunakan estimator Ferrer-i-Carbonel and Frijters pada tahap pertama dan Das and Van Soest pada tahap kedua. Hasil penelitiannya menemukan bahwa, umur, tingkat pertumbuhan rata-rata, dan jenis kelamin berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan tingkat pendidikan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Budiman (2011), melakukan penelitian mengenai pengaruh karakteristik individu, budaya organisasi, terhadap kepuasan kerja, keinginan untuk berpindah, komitmen organisasi. Alat analisis yang digunakan adalah SEM dengan *software LISREL*. Adapun hasil penelitiannya bahwa, nilai organisasi dan nilai-nilai individu berpengaruh positif terhadap *person-organization fit*, sedangkan *person organization fit* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, dan terhadap keinginan untuk berpindah.

Suyanto (2003), melakukan suatu penelitian dengan judul hubungan antara karakteristik pekerjaan dan organisasi dengan kinerja karyawan wartawan Gramedia majalah, dengan menggunakan alat korelasi *rank spearman's*, uji t dengan hasil karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

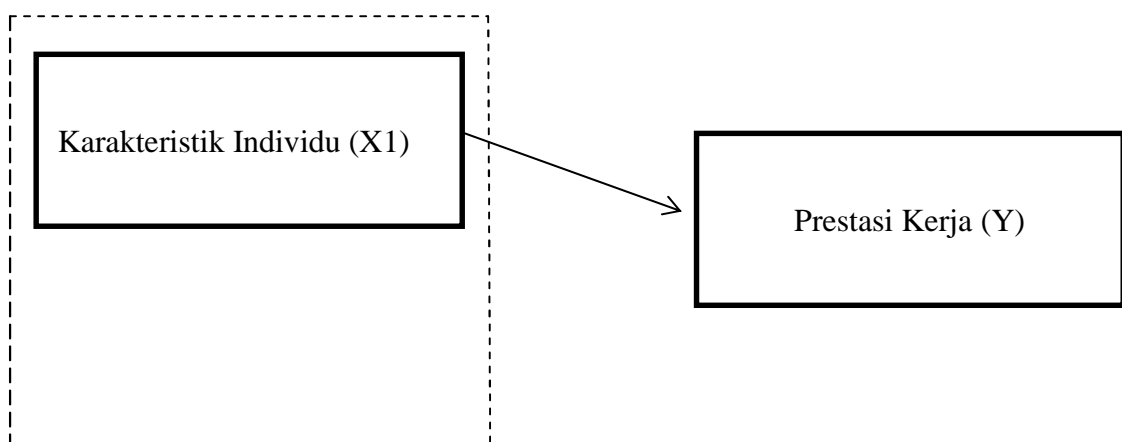


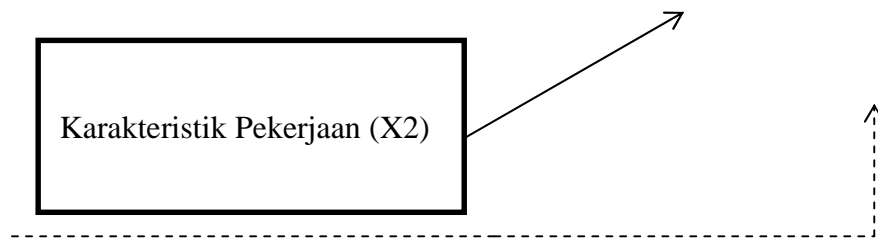
kinerja karyawan dengan nilai korelasi 0.354, dan  $t$  hitung (4.935)  $>$   $t$  tabel (1.645).

Arifin(2012), melakukan suatu penelitian dengan judul pengaruh karakteristik individu, stres kerja, kepercayaan organisasional terhadap *intention to stay* melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Tujuan penelitiannya untuk menganalisa pengaruh stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja, pengaruh karakteristik individu, Persamaannya dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan karakteristik pekerjaan sebagai variable bebas. Persamaan lainnya adalah kesamaan teknik analisisnya yaitu menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Pada penelitian sebelumnya dilakukan pada karyawan si lima organisasi yang beroperasi di Dubai, sedangkan pada penelitian ini dilakukan di karyawan PT. Prima Medika Laboratories cabang Surabaya.

### C. KerangkaKonseptual

Kerangka konseptual dan kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti (Sugiyono, 2010).





Gambar 2.2 Kerangka Konseptual  
Sumber : Data diolah Peneliti, 2017

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan dari rumusan masalah, bahan teoritis yang telah disampaikan dan penelitian yang telah dilakukan, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Prima Medika Laboratories cabang Surabaya.
2. Diduga karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Prima Medika Laboratories cabang Surabaya.

