

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Masalah sumber daya manusia menjadi tolak ukur bagi perusahaan untuk tetap bertahan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam mewujudkan perusahaan. Selain itu perusahaan juga dituntut untuk memikirkan, merancang dan mengeksekusi resolusi baru agar dapat memenuhi tuntutan perkembangan zaman.

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang paling penting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan tujuan perusahaan dapat tercapai apabila ada peran aktif dari sumber daya manusia di perusahaan tersebut (Saputri,2018). Sumber daya manusia merupakan satu aset yang paling berharga yang dimiliki oleh suatu perusahaan, karena banyak perusahaan yang selalu berusaha meningkatkan kualitas sumber dayanya (Nurhastuti,2016).

Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak utama dari kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan, yaitu untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan perusahaan (Simamora, 2017:76).

Selain itu, Marihot (2016:2) mengatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia sendiri sangat penting dalam suatu perusahaan karena pengelolaan SDM sendiri untuk mendapatkan karyawan-karyawan yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan efektifitas perusahaan.

Perusahaan adalah sebuah unit sosial dimana dikoordinasi secara sadar, terdiri atas dua individu atau lebih, dan berfungsi dalam suatu dasar yang relatif terus menerus guna mencapai satu atau serangkaian tujuan bersama. Seorang karyawan yang telah di percayakan sebagai pihak yang professional dan bermoral harus mempertanggung jawabkan segala perbuatan dan keputusannya kepada publik yang seharusnya mereka layani yaitu dalam bentuk kinerja. Perusahaan yang sukses membutuhkan karyawan yang memberikan kinerja unggul guna mencapai tujuan perusahaan (Irawati,2016). Menurut Mathis dan Jakson (2017) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi keberlangsungan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan kerugian bagi perusahaan. Kinerja yang buruk dapat disebabkan oleh penurunan kinerja karyawan, dan hal ini dapat terlihat ketika karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target dan waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Hal ni ditegaskan oleh Hariandja (2018:94) bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Karakteristik Individu. Karakteristik individu yang mempunyai peranan penting terhadap peningkatan kinerja karyawan. Menurut Stoner (2018:87) “karakteristik individu adalah minat , sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja.” Minat adalah sikap yang membuat seseorang senang akan obyek kecenderungan atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti dengan perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari obyek yang disenangi itu.. Bila karyawan tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat gembira maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil yang semestinya dapat dicapai.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dan Cavorina (2017) menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena karyawan dalam bekerja mengeluarkan seluruh kemampuan yang dimilikinya sehingga berdampak pada tingginya ketelitian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Selaras dengan pernyataan diatas, Nisakurohma dan Sunuharyo (2018) mengatakan bahwa karakteristik individu mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Manusia dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, mereka mempunyai motivasi yang berbeda-beda, motivasi inilah yang sangat mempengaruhi karakteristik individu dari setiap karyawan.

Selain Karakteristik Individu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan tempat mereka bekerja, karena lingkungan kerja merupakan faktor penting yang dapat menghasilkan pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal bagi perusahaan. Jika lingkungan kerja tidak

diperhatikan oleh perusahaan secara maksimal maka karyawan tidak dapat bekerja secara optimal dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Banyak definisi mengenai lingkungan kerja menurut para ahli, Menurut Terry (Budianto & Katini, 2017:103) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Mardiana (Budianto dan Katini, 2018:104) Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Sedarmayanti (Jacobis dkk, 2017:2017) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Hal ini juga didukung oleh Ferawati (2017) dimana menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya peningkatan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Wijaya (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan menyebabkan karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Selain Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja, Kepuasan kerja juga salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu

sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai atau karyawan. Martoyo (2016:115) menyatakan dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, ketrampilan, dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diharapkan, diinginkan, dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Sementara setiap karyawan/pegawai secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan.

Hasil penelitian Changgriawan (2017) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fadhil dan Mayowan (2018) menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dalam bekerja maka akan bekerja dengan lebih nyaman dan Bahagia sehingga kinerja karyawan akan menjadi lebih baik.

Berdasarkan observasi awal peneliti menemukan bahwa kinerja karyawan pada PT. BPR Mambal belum maksimal diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu karakteristik individu, lingkungan kerja, kepuasan kerja. Permasalahan yang berkaitan dengan karakteristik individu salah satunya yaitu karyawan merasakan bahwa kemampuan kerja yang dimiliki saat ini

sudah tidak sebanding dengan tuntutan pekerjaan sehingga memerlukan perhatian perusahaan untuk diantaranya melakukan berbagai pelatihan. Selain itu nilai, sikap dan minat karyawan untuk berprestasi sangat ditentukan oleh berbagai faktor yang ada di dalam perusahaan seperti tingkat penghargaan dan pengakuan dari pimpinan sehingga hal ini menjadikan sebagai masalah bagi perusahaan.

Permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja yaitu kondisi fisik perusahaan belum tertata rapi serta ruang kerja yang masih belum kondusif dinilai sebagai faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu lingkungan kerja seperti hubungan anantara sesama rekan kerja kerap menjadi keluhan di antara sesama karyawan.

Permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja yaitu karyawan merasa pekerjaan yang diberikan kurang sesuai dengan kepribadian karyawan yang bersangkutan. Selain itu beberapa karyawan juga merasa rekan kerja dan kondisi pekerjaan kurang mendukung karyawan untuk bekerja dengan maksimal. Balas jasa yang diterima karyawan juga dirasa kurang sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Rendahnya kepuasan kerja menimbulkan berbagai dampak negatif seperti lambatnya menyelesaikan pekerjaan dan tidak tepat waktu

Permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada PT. BPR Mambal mengingat dengan adanya penurunan kinerja karyawan yang ditandai dengan menurunnya kualitas pelayanan nasabah yang kurang memuaskan karena masih banyaknya nasabah yang protes kepada karyawan karena di anggap kurang merespon permintaan nasabah dan selain itu

fenomena yang terjadi, seringkali karyawan PT. BPR Mambal menunjukan kinerja yang kurang optimal, Hal tersebut dapat tergambarkan pada tindakan, yaitu penilaian kinerja karyawan yang buruk. Berikut data penilaian kinerja karyawan pada PT. BPR Mambal pada bulan januari sampai desember 2020, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Karyawan
PT. BPR Mambal

No	Bulan	Jumlah karyawan (orang)	Kriteria			
			Sangat Baik	Baik	Cukup	Buruk
1	Januari	40	14	11	9	6
2	Februari	40	23	7	7	3
3	Maret	40	18	11	7	4
4	April	40	26	9	3	2
5	Mei	40	25	9	3	3
6	Juni	40	15	15	6	4
7	Juli	40	16	13	8	3
8	Agustus	40	20	12	5	3
9	September	40	23	12	3	2
10	Oktober	40	23	10	4	3
11	November	40	26	10	2	2
12	Desember	40	15	10	10	5

Sumber : PT. BPR Mambal 2020

Dari Tabel 1.1 tersebut menunjukkan hasil penilaian kinerja pada PT. BPR Mambal selama beberapa bulan terakhir masih banyaknya kinerja karyawan dengan tingkat kinerja terendah atau buruk pada bulan januari dengan kategori cukup sebanyak 9 orang dan buruk 6 orang. Hal ini terlihat dari responabilitas karyawan yang terkesan tidak cekatan dan belum optimalnya jam kerja yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan. Disamping itu, pemanfaatan waktu kerja tidak tepat waktu sesuai target yang ditetapkan. Nampak masih ada karyawan terlambat masuk dan ada

karyawan pada jam istirahat langsung pulang sebelum jam kerja berakhir. Peneliti dapat mengamati ada karyawan yang cenderung mengabaikan jam kerja, seperti tidak berada pada meja kerja pada saat jam kerja, mengobrol dengan rekan kerja, sibuk menggunakan handphone, atau sekedar bersantai. Bahkan ada karyawan berpandangan bahwa pencapaian target kerja bukanlah hal utama yang harus dicapai dalam perusahaan.

Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, pihak PT. BPR Mambal menjaga karakteristik individu, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja agar senantiasa memberikan dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Maka kegiatan perusahaan akan berjalan dengan baik sesuai rencana yang telah ditetapkan. Kecenderungan ketidak stabilan kinerja karyawan didalam perusahaan di lihat dari penilaian karyawan tiap bulannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Putu Budi Sastra sebagai Direktur Utama bahwa untuk pengukuran kinerja karyawan PT. BPR Mambal menerapkan suatu sistem manajemen kinerja. Penilaiannya disesuaikan dengan nilai kerja karyawan yang diperoleh dari satu tahun berjalan. Adapun kriteria penilaian yang dilakukan internal manajemen perusahaan PT. BPR Mambal yaitu, kedisiplinan (absensi karyawan), sikap (cara berkomunikasi karyawan dengan atasan ataupun dengan rekan kerja), *performa* (cara menyelesaikan masalah).

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian sebelumnya maka peneliti tertarik melakukan penelitian dan kajian yang lebih mendalam tentang pengaruh karakteristik individu, lingkungan kerja dan kepuasan kerja

terhadap kinerja karyawan untuk kemudian dijadikan sebagai judul “Pengaruh Karakteristik Individu , Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Mambal”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Mambal ?
- 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Mambal?
- 3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Mambal ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Karakteristik Individu terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Mambal.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Mambal.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Mambal.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh antara lain:

- 1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu mengembangkan pengetahuan dan menambah referensi di bidang manajemen sumber daya manusia mengenai karakteristik individu, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan khususnya pada PT. BPR Mambal.

2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen instansi dalam merumuskan kebijakan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal Setting Theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi (Ridho, 2021). Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki (Ridho, 2021). *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan. Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan.

Salah satu karakteristik dari *goal setting* adalah tingkat kesulitan tujuan (Ridho, 2021). Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. *Goal setting theory* atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku.

2.1.2 Karakteristik Individu

1) Pengertian Karakteristik Individu

Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Menurut Panggabean dalam Prasetyo (2018:29) mengatakan bahwa karakteristik individu merupakan karakter seorang individu

yang mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu.

Selain itu, Robbins dalam Prasetyo (2018:29) mengatakan bahwa karakteristik individu adalah cara memandang ke obyek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya. Karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu.

Sejalan dengan itu, individu memiliki beragam karakter yang dapat menunjang karirnya dalam suatu organisasi baik itu yang bersifat positif maupun negatif. Menurut Iskandar (2017) mengatakan bahwa karakteristik individu adalah ciri tertentu dari individu untuk dibedakan satu dengan yang lainnya, baik dalam sikap maupun perilaku.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa dengan mengetahui perbedaan karakteristik individu para manager akan dapat menentukan pekerjaan atau tugas-tugas yang sesuai dengan karakter tersebut. Jika manager telah tepat memilih karyawan dengan karakter yang sesuai dengan pekerjaannya maka efektivitas kerja dari karyawan akan dapat tercapai.

2) Dimensi Dalam Karakteristik Individu

Karakteristik Individu mencakup sejumlah sifat dasar yang melekat pada individu tertentu. Menurut Winardi dalam Iskandar (2017:77) mengatakan bahwa karakteristik individu mencakup sifat-

sifat berupa kemampuan dan keterampilan, latar belakang keluarga, sosial, dan pengalaman, umur, bangsa, jenis kelamin dan lainnya yang mencerminkan sifat demografis tertentu. Menurut Gibson dkk (2017:52) mengatakan bahwa variabel yang melekat pada individu dapat dikelompokkan menjadi 3 yaitu, kemampuan dan keterampilan baik mental maupun fisik, demografis meliputi umur, asal-usul, jenis kelamin, latar belakang yaitu keluarga, tingkat sosial dan pengalaman.

Sedangkan menurut Ardana dkk (2019:31) bahwa karakteristik individu meliputi sebagai berikut, minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan, kebutuhan Individual, kemampuan dan kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai.

3) Faktor-faktor Karakteristik Individu

Robbins (2018) menyatakan ada beberapa faktor-faktor dari karakteristik individu, antara lain:

a) Usia

Menyatakan bahwa, semakin tua usia karyawan, makin tinggi komitmennya terhadap organisasi, hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia. Keterbatasan tersebut dipihak lain dapat meningkatkan persepsi yang lebih positif mengenai atasan sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka terhadap organisasi.

b) Jenis Kelamin

Sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa, manusia dibedakan menurut jenis kelaminnya yaitu pria dan wanita. Menyatakan bahwa, tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar. Namun studi-studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya dari pada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses.

c) Status Pernikahan

Perkawinan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting. Seseorang yang telah menikah merasa lebih mantap dengan pekerjaannya yang sekarang, hal ini dikarenakan bahwa mereka melihat sebagai jaminan untuk masa depannya. Karyawan yang menikah akan lebih sedikit absensinya, tingkat perputaran tenaga kerja yang rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka dari pada rekan kerjanya yang masih bujangan atau lajang. Selain itu, karyawan yang telah menikah memiliki tanggungan yang lebih besar dibandingkan karyawan yang belum menikah. Sehingga dapat dikatakan status pernikahan dapat memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan.

d) Jumlah Tanggungan

Jumlah tanggungan merupakan banyaknya orang atau anggota keluarga yang ditanggung oleh seorang karyawan. Semakin banyak jumlah tanggungan seorang karyawan maka akan semakin besar tingkat ketergantungan terhadap perusahaan. Seorang yang memiliki tanggungan akan merasa bahwa pekerjaan mereka akan sangat berharga dan menjadi sangat penting, karena penghasilan yang diperoleh dari pekerjaan tersebut akan digunakan untuk menghidupi anggota keluarga yang menjadi tanggungan mereka. Hal ini mengakibatkan kemungkinan tingkat perputaran karyawan menjadi berkurang dan karyawan akan berusaha untuk mempertahankan atau meningkatkan produktivitas kerja mereka.

e) Pengalaman Kerja

Kreitner dan Kinicki dalam Iskandar (2017) menyatakan bahwa, masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu perusahaan, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang karyawan akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan, dan hasil.

4) Indikator Karakteristik Individu

Menurut Subyantoro dalam Iskandar (2017) mengatakan bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Arief Subyantoro menyebutkan indikator karakteristik individu meliputi kemampuan, nilai, sikap, minat

a) Kemampuan (*ability*)

Kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan Robbins (2017). Dengan kata lain bahwa kemampuan (*ability*) merupakan fungsi dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*).

b) Nilai (*value*)

Menurut Robbin (2017), nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang – orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.

c) Sikap (*attitude*)

Menurut Robbins (2017) sikap adalah pernyataan *evaluative*, baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan, mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan

difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi.

d) Minat (*interest*)

As'ad (2017) menyatakan sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide – ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola–pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Minat orang terhadap jenis pekerjaanpun berbeda-beda.

2.1.3 Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Prasetyo, 2018). Selain itu, Iskandar (2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan itu sendiri, walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaanya.

Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Lewa (2017:235) bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerjaan dengan lingkungan. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja karyawan (Sedarmayanti, 2016).

2) Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2016), Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

3) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Sedarmayanti (2016) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

a. Warna

Merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

b. Kebersihan lingkungan kerja

Secara tidak langsung kebersihan lingkungan kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.

c. Penerangan

Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan

tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

d. Sirkulasi Udara

Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukaran udara yang ada.

e. Jaminan Keamanan

Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

f. Kebisingan

Merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan.

Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.

g. Tata ruang

Merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

4) Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (Budianto & Katini, 2019:104) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua antara lain :

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik langsung maupun secara tidak langsung.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

5) Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut (Simamora, 2016:39)

a) Pelayanan Kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal yakni, pelayanan makan dan minum, pelayanan Kesehatan, pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja, dan sebagainya.

b) Kondisi Kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

c) Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidak serasian hubungan antara karyawan dapat

menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

d) Indikator Lingkungan Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja seperti dikemukakan Sedarmayanti (2018:21), yaitu :

a) Penerangan

Berjalannya suatu perusahaan tak luput dari adanya faktor penerangan, begitu pula untuk menunjang kondisi kerja penerangan memberikan arti yang sangat penting. Salah satu faktor yang penting dari lingkungan kerja yang dapat memberikan semangat dalam bekerja adalah penerangan yang baik. Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketegangan mata yang disertai dengan kelelahan mental, perasaan marah dan gangguan fisik lainnya. Dalam penerangan di sini tidak hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari. Hal ini disebabkan karena penerangan yang baik tentunya akan memudahkan para karyawan dalam melakukan aktivitas.

b) Suhu Udara

Lingkungan kerja dapat dirasakan nyaman manakala ditunjang oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang memberikan andil adalah suhu udara. Suhu udara dalam ruangan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan

menggunakan seluruh kemampuan sehingga menciptakan hasil yang optimal.

Selain suhu udara, sirkulasi udara ditempat kerja perlu diperhatikan juga. Bila sirkulasi udara baik maka udara kotor yang ada dalam ruangan bisa diganti dengan udara yang bersih yang berasal dari luar ruangan.

c) Suara Bising

Untuk meningkatkan produktivitas kerja suara yang mengganggu perlu dikurangi. Bunyi bising dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, untuk itu suara-suara rebut harus diusahakan berkurang. Turunnya konsentrasi karena ditimbulkan oleh suara bising dapat berdampak pada meningkatnya stress karyawan.

d) Penggunaan Warna

Warna ruangan mempunyai pengaruh terhadap gairah kerja dan semangat para karyawan. Warna ini berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberi efek psikologis kepada para karyawan karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan seseorang. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, ceria atau sumpek dan lain-lain. Berdasarkan hal yang dikemukakan diatas maka perusahaan harus memperhatikan penggunaan warna agar dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja para karyawannya. Untuk ruang kerja hendaknya dipilih warna-

warna yang dingin atau lembut, misalnya cokelat, krem, putih, hijau muda dan sebagainya. Sebagai contoh adalah warna putih, warna putih dapat memberikan kesan ruangan yang sempit menjadi tampak leluasa dan bersih.

e) Ruang Gerak

Tata ruang kerja yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua karyawan yang bekerja di dalamnya. Barang-barang yang diperlukan dalam ruang kerja harus ditempatkan sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan gangguan terhadap para karyawan. Jalan-jalan yang dipergunakan untuk lalu-lalang para karyawan hendaknya tidak dipergunakan untuk meletakkan barang-barang yang tidak ada pada tempatnya. Dalam ruangan kerja hendaknya ditempatkan tempat sampah sehingga kebersihan lingkungan kerja tetap terjaga.

f) Keamanan Bekerja

Keamanan yang diciptakan suatu perusahaan akan mewujudkan pemeliharaan karyawan dengan baik, namun keamanan bekerja ini tidak bisa diciptakan oleh pimpinan perusahaan. Keamanan bekerja akan tercipta bila semua elemen yang ada di perusahaan secara bahu-membahu menciptakan kondisi keamanan yang stabil. Keamanan bekerja untuk sebuah kantor memang harus diperhatikan baik itu untuk

keamanan terhadap peralatan yang digunakan dan keamanan lingkungan kerja. Lingkungan kerja harus memenuhi syarat-syarat keamanan dari orang-orang yang berniat jahat dan ruangan kerja yang aman dari aktivitas tamu dan pergerakan umum.

g) Hubungan Karyawan

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat bekerja akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga kinerja dapat meningkat.

2.1.4 Kepuasan Kerja

1) Pengertian Kepuasan Kerja

Salah satu sarana penting pada sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai/karyawan. Martoyo (2017:2019) menyatakan dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan, dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima karyawan dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan,

diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Sementara setiap karyawan secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan.

Kepuasan kerja menurut Manullang (2019:104) kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, Kerjasama antara pimpinan dengan karyawan. Sedangkan Prakosa (2019:104) menyatakan kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja.

Berdasarkan hasil pendapat dari beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi yaitu gaji, kondisi kerja, mutu pengawasan, teman sekerja, jenis pekerjaan, keamanan kerja dan kesempatan untuk maju serta faktor individu yang berpengaruh adalah kebutuhan-kebutuhan yang dimilikinya, nilai-nilai yang dianut dan sifat-sifat kepribadian (Fiscer, 2017). Pendapat yang lain dikemukakan oleh *Ghiselli dan Brown* (dalam Herman, 2015) mengemukakan adanya lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja yaitu:

a) Jabatan (posisi)

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada karyawan yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang mempengaruhi kepuasan kerja.

b) Pangkat (golongan)

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan merubah perilaku dan perasaanya.

c) Umur

Dinyatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan. Umur antara 25 tahun sampai 34 tahun dan umur 40 tahun sampai 45 tahun adalah merupakan umur-umur yang menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.

d) Jaminan finansial dan jaminan sosial

Masalah finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

3) Indikator Kepuasan Kerja

Hasibuan (2017:182) menyatakan indikator kepuasan kerja antara lain:

a) Kerja yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

b) Ganjaran yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, dan segaris dengan harapan mereka, bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan. Demikian pula dengan promosi, karyawan berusaha mendapatkan kebijakan dan praktek promosi yang adil. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan, pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan.

Individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil kemungkinan besar akan mengalami kepuasan.

c) Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik. Studi-studi menyatakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan fisik sekitar yang tidak berbahaya atau merepotkan.

Tempertur, cahaya, kebisingan dan faktor-faktor lingkungan lain seharusnya tidak terlalu ekstrim. Disamping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah dengan fasilitas yang lebih bersih dan relative modern, dan dengan peralatan yang memadai.

d) Rekan sekerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan menghantar kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku studi mendapatkan bahwa kepuasan kerja karyawan meningkat bila pimpinan bersifat ramah dan memahami, memberikan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada mereka.

e) Kesesuaian pribadi pada pekerjaan

Karyawan yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka, dengan demikian lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut yang berakibat adanya pencapaian kepuasan yang tinggi dari dalam kerja mereka.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2016:94) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Sedangkan Prawirosentono (2018:2) mengatakan bahwa hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara illegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Selain itu, Sinambela, dkk (2019) 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 karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan

penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Selaras dengan pernyataan diatas, Hariandja (2017:2015) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam perusahaan. Dalam perusahaan, faktor kritis yang berkaitan dengan keberhasilan jangka panjang perusahaan adalah kemampuannya untuk mengukur seberapa baik karyawan bekerja dan menggunakan informasi tersebut guna memastikan bahwa pelaksanaan memenuhi standar-standar sekarang dan meningkat sepanjang waktu.

Dari pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

2) Tujuan dan Sasaran Kinerja

Tujuan dan sasaran kinerja disusun bersumber pada visi, misi dan rencana strategi suatu organisasi. Tujuan dan sasaran kinerja tidak lain adalah untuk menjamin agar proses kinerja dapat berlangsung seperti yang diharapkan dan tercapainya kinerja tinggi (Sinambela, 2016:503):

a) Tujuan kinerja

Kinerja merupakan pengolahan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan adalah tentang arah secara umum, sifatnya luas, tanpa batas waktu, dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu. Tujuan

merupakan sebuah inspirasi, sedangkan kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor. Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi.

b) Sasaran kinerja

Sasaran kinerja merupakan suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan, dan oleh siapa. Sifatnya dapat dihitung, prestasi yang dapat diamati, dan dapat diukur.

3) Faktor-faktor yang Mempengaruhi kinerja Karyawan

Menurut Robbins dalam Maulana (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain:

- a) Dasar-dasar perilaku individu yang meliputi karakteristik biografis, kemampuan dan pembelajaran.
- b) Nilai, sikap dan kepuasan kerja.
- c) Komitmen.
- d) Persepsi dan pengambilan keputusan individu.
- e) Motivasi.

4) Standar Kinerja Karyawan

Standar kinerja karyawan dianggap memuaskan bila pernyataannya menunjukkan beberapa bidang pokok tanggung jawab karyawan, memuat bagaimana suatu kegiatan kerja akan dilakukan,

dan mengarahkan perhatian kepada mekanisme kuantitatif bagaimana hasil-hasil kinerja diukur (Timpe, 2017:247). Selain itu, Wirawan (2016:67) mengatakan bahwa standar kinerja karyawan adalah target, sasaran, tujuan upaya kerja karyawan dalam kurun waktu tertentu. Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan harus mengarahkan semua tenaga, pikiran, ketrampilan, pengetahuan, dan waktu kerjanya untuk mencapai apa yang ditentukan oleh standar kinerja.

Simamora (2017:147) menyatakan bahwa ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi dalam penetapan standar kinerja karyawan, yaitu standar kinerja karyawan harus relevan dengan individu dan organisasi, standar kinerja karyawan harus dapat membedakan antara pelaksana pekerja yang baik, sedang atau buruk, standar kinerja karyawan dinyatakan dengan angka, standar kinerja harus mudah diukur, standar kinerja harus mudah dipahami.

Beberapa aspek lain yang perlu dipertimbangkan dalam penentuan standar kinerja bagi karyawan pada dasarnya meliputi kerja dan beban waktu pekerjaan baik menggunakan mesin atau tanpa mesin. Menurut Wirawan (2015:22) mengatakan bahwa standar kerja biasanya menggunakan dasar pengalaman dan hasil kerja karyawan yang bersangkutan sesuai dengan yang telah dicapai sebelumnya dengan asumsi bahwa karyawan tersebut memiliki keterampilan dan kecakapan dalam bekerja.

5) Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Simamora (2019:416) menyatakan penilaian kinerja adalah tentang kinerja karyawan dan akuntabilitas. Penilaian kinerja pada prinsipnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja karyawan adalah mengevaluasi dari seorang karyawan baik saat ini maupun dimasa lalu dihubungkan dengan standar kinerja dari karyawan tersebut. Hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah SDM telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas (Dessler, 2018:321).

Selain itu, George dan Jones (2015) bahwa kinerja karyawan dapat dinilai dari kuantitas, kualitas kerja yang dihasilkan dari sumber daya manusia dan level dari pelayanan pelanggan. Kuantitas kerja yang dimaksud adalah jumlah pekerjaan yang terselesaikan, sedangkan kualitas kerja adalah mutu dari pekerjaan. Penilaian kinerja karyawan merupakan suatu system formal yang secara berkala digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu dalam menjalankan tugas-tugasnya (Mondy dan Noe, 2017:394).

Siagian (2016:225-226) menyatakan bahwa penilaian kinerja karyawan adalah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian kinerja kerja para karyawan yang di dalamnya terdapat berbagai faktor, yaitu:

- 1) Penilaian dilakukan pada manusia sehingga disamping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan.
- 2) Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolak ukur tertentu yang realistis, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara obyektif.
- 3) Hasil penilaian harus disampaikan kepada karyawan yang dinilai dengan lima hal:
 - a) Apabila penilaian tersebut positif maka penilaian tersebut menjadi dorongan kuat bagi karyawan yang bersangkutan untuk lebih berprestasi lagi pada masa yang akan datang sehingga kesempatan meniti karier lebih terbuka baginya.
 - b) Apabila penilaian tersebut bersifat negative maka karyawan yang bersangkutan mengetahui kelemahannya dan dengan sedemikian rupa mengambil berbagai langkah yang diperlukan untuk mengetasi kelemahan tersebut.
 - c) Jika seseorang merasa mendapat penilaian yang tidak obyektif, kepadanya diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan sehingga pada akhirnya ia dapat memahami dan menerima hasil penilaian yang diperolehnya.
 - d) Hasil penilaian yang dilakukan secara berkala itu terdokumentasikan secara rapi dalam arsip setiap karyawan sehingga tidak ada informasi yang hilang, baik yang sifatnya menguntungkan maupun merugikan karyawan bersangkutan.

- e) Hasil penilaian kinerja karyawan setiap individu menjadi bahan yang selalu turut dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi karyawan, baik dalam arti alih tugas, alih wilayah, maupun dalam pemberhentian tidak atas permintaan sendiri.

6) Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2019:206):

1) Kualitas.

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

2) Kuantitas.

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

3) 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.

4) Efektivitas.

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

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Hidayat dan Cavorina (2017) dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cladtek BI Metal Manufacturing. Responden pada penelitian ini adalah karyawan bagian office ini meliputi bagian HRD, Project, Purchasing, Finance, QA/QC, Logistic, Document Control, IT, Technical, Design dan R&D. peneliti menggunakan metode regresi berganda pada penelitian ini, hasil dari metode regresi berganda menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara parsial pada variabel karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT Cladtek BI-Metal Manufacturing, adanya pengaruh secara parsial pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cladtek BI-Metal Manufacturing dan adanya pengaruh secara simultan pada variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cladtek BI-Metal Manufacturing.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Ferawati (2017) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan di PT Cahaya Indo Persada, Surabaya. Jumlah

responden adalah 60 orang. Penelitian ini membagi angket kepada karyawan dan kepala divisi. Teknik pengolahan dan analisis data menggunakan SPSS versi 20. Hasil penelitian menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara individual dan berpengaruh signifikan secara bersama-sama pada Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada Surabaya. Lingkungan kerja yang nyaman dan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Wijaya (2017) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). Penelitian ini menggunakan data primer maupun sekunder. Teknik analisis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dimana menggunakan persamaan statistika dalam mengolah dan melakukan pembahasan data yang diperoleh dari responden melalui media kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Changgriawan (2017) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di OneWay Production. Pengambilan sample menggunakan convenience sampling sehingga didapatkan jumlah responden sebanyak 109 orang. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan disertai uji F (simultan) dan uji t (parsial). Proses pengolahan data

menggunakan SPSS 21.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Anam dan Rahardja (2017) dengan judul Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). Teknik sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Kriteria yang ditetapkan pada penelitian ini adalah pegawai yang memiliki masa kerja lebih dari empat tahun. Jumlah responden yang ditetapkan berdasarkan rumus slovin adalah 78 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi berganda dengan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Nisakurohma dan Sunuharyo (2018) dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Tigaraksa Satria Tbk Cabang Malang). Data penelitian di peroleh melalui wawancara dengan pihak perusahaan serta penyebaran kuesioner kepada 50 karyawan PT Tigaraksa Satria Tbk dan menggunakan analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan karakteristik individu dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Fadhil dan Mayowan (2018) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan AJB Bumiputera. Untuk membuktikan hubungan korelasi dan hubungan kausal maka peneliti menggunakan metode kuantitatif. Dalam analisis data, metode penelitian kuantitatif memerlukan bantuan perhitungan statistik, baik statistik deskriptif maupun inferensial (yang menggunakan rumus-rumus statistik parametrik). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Sutopo (2018) dengan judul Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Job Relevant Information, Budaya Organisasi dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai bagian keuangan Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten yang memenuhi kriteria, sehingga sampel yang memenuhi kriteria dan bisa diteliti sebanyak 34 orang pegawai bagian keuangan untuk dijadikan responden. Metode analisis dalam penelitian ini terdiri dari, pengujian instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, dan uji R². Hasil pengujian instrumen menunjukkan bahwa instrumen pernyataan valid dan reliabel. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai distribusi normal, terbebas dari multikolinieritas, tidak mengandung adanya heterokedastisitas dan tidak terdapat autokorelasi. Hasil persamaan regresi linear berganda menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Kurnia (2018) dengan judul Pengaruh Dari Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas. Populasi penelitian ini berjumlah 73 karyawan Untuk itu, penelitian ini dilaksanakan dengan menyebar angket kepada karyawan di bagian produksi pada CV Bukit Sanomas. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis kuantitatif dengan metode regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV Bukit Sanomas

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Dessy dkk (2018) dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II Pagar Merbau. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 103 responden dan menggunakan analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Agustina dkk (2019) dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi Efektif dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT Tambang Batubara Bukit Asam). Sampel yang terlibat sebesar 80 responden dengan menggunakan teknik pengambilan sampel purposive sampling. Alat analisis yang digunakan Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa karakteristik individu, komunikasi efektif dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Susanto dan Halim (2019) dengan judul Pengaruh Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kompas Gramedia Cabang Karawaci. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 95 responden. Teknik pengumpulan data dengan cara kuesioner, dan teknik analisis data dengan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji hipotesis uji F dan uji t hitung. Hasil penelitian sebagai berikut terdapat pengaruh yang positif dan signifikan human relation dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Rahmawardani dan Sunuharyo (2019) dengan judul Pengaruh Variabel Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. populasi dalam penelitian ini adalah 122 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 55 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner dan dokumentasi. Peneliti menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis yang terdiri dari uji F dan uji t dengan SPSS versi 22.0. Hasil analisis menunjukkan variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Hajati dkk (2020) dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru). Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling

jenuh atau sensus, namun peneliti tidak memasukkan pimpinan (Direktur Politeknik Kotabaru) dan peneliti sendiri kedalam sampel dikarenakan fokus penelitian ini ditujukan terhadap kinerja pegawai. Maka dari itu, sampel yang diambil adalah sebanyak 39 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis data menunjukkan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Sunarsi (2020) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mentari Persadadi Jakarta. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 98 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada tempat penelitian, periode penelitian dan sampel yang digunakan.