

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan asset yang paling berharga yang dimiliki oleh suatu instansi, organisasi atau perusahaan karena keberadaannya sangat menentukan terhadap peningkatan perusahaan (Munandar, 2017:1). Hal ini dikarenakan tujuan perusahaan dapat tercapai apabila ada peran aktif dari sumber daya manusia diperusahaan tersebut (Saputri, 2016). Oleh sebab itu, banyak perusahaan yang selalu berusaha meningkatkan kualitas sumber dayanya agar dapat menjalankan aktivitas kerjanya dengan maksimal.

Melihat dari pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi, maka sumber daya manusia harus dikelola dengan baik, Salah satu strategi untuk dapat meningkatkan peranan sumber daya manusia dalam setiap organisasi tersebut adalah meningkatkan kinerja karyawan dengan mempertahankan kinerja karyawan agar tetap tinggi, maka kemungkinan besar organisasi juga akan mampu bertahan dan berkembang. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu organisasi.

Menurut (Mangkunegara, 2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Iskandar (2017) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dilaksanakan dengan nilai yang diharapkan. Menurut Sutrisno (2016:172) kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas,

kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Secara umum tujuan perusahaan adalah untuk mendapatkan laba yang semaksimal mungkin, dengan adanya kinerja karyawan yang baik, semua itu akan terwujud. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan kerugian bagi perusahaan. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Hasibuan, 2017).

Penelitian ini dilakukan disalah satu perusahaan dibawah naungan BUMN yaitu PT. PERTAMINA Cabang Denpasar yang bertugas mengelola penambangan minyak dan gas bumi. Dari hasil observasi awal terdapat fenomena yang terjadi di PT. PERTAMINA Cabang Denpasar menunjukan kinerja yang kurang optimal. Hal tersebut dapat tergambarkan pada tindakan, yaitu data penilaian rata-rata hasil kerja karyawan PT. PERTAMINA Cabang Denpasar yang menurun. Berikut data penilaian kinerja karyawan PT. PERTAMINA Cabang Denpasar pada bulan Januari - Desember 2020 yaitu pada Tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Karyawan
PT. PERTAMINA Cabang Denpasar
Tahun 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Kriteria			
		Sangat Baik	Baik	Cukup	Buruk
Januari	42	15	10	12	5
Febuari	42	17	14	8	3
Maret	42	18	9	7	8
April	42	20	12	5	5
Mei	42	15	10	7	10
Juni	42	19	12	5	6
Juli	42	21	12	4	5
Agustus	42	18	15	5	4
September	42	18	14	3	7
Oktober	42	23	10	5	4
November	42	19	9	6	8
Desember	42	20	14	2	6

Sumber : PT. PERTAMINA Cabang Denpasar.

Dari Tabel 1.1 diatas menunjukkan hasil penilaian kinerja pada PT. PERTAMINA Cabang Denpasar selama beberapa bulan terakhir masih naik turun, kinerja karyawan dengan tingkat terendah pada bulan Mei dengan kriteria cukup sebanyak 7 orang dan buruk sebanyak 10 orang. Berdasarkan hasil observasi awal bahwa untuk pengukuran kinerja karyawan pada PT. PERTAMINA Cabang Denpasar 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. PERTAMINA Cabang Denpasar yaitu kedisiplinan (tingkat absensi karyawan), sikap (cara berkomunikasi karyawan dengan atasan maupun dengan rekan kerja), *performa* (cara menyelesaikan masalah dan ketepatan

waktu dalam menyelesaikan tugas). Permasalahan yang terjadi terlihat dari karyawan yang terkesan tidak cekatan dan belum optimalnya jam kerja yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan. Nampak masih ada karyawan terlambat masuk dan ada karyawan yang pulang sebelum jam kerja berakhir. Peneliti dapat mengamati ada karyawan yang cenderung mengabaikan jam bekerja, seperti tidak berada pada meja pada saat jam kerja, mengobrol dengan rekan kerja, sibuk memainkan *handphone* atau sekedar bersantai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi dalam meraih kinerja karyawan secara optimal adalah karakteristik individu yang mempunyai peran penting terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh (Ananda dan Sunuharyo, 2018:73), yang mengatakan apabila faktor- faktor didalam pekerjaan cocok dengan karakteristik individu, maka karyawan tersebut cenderung untuk termotivasi menjalankan tugas yang diberikan. Kinerja karyawan yang telah didasari oleh karakteristik individu yang kuat akan berdampak sangat baik dalam perkembangan diri mereka secara pribadi dan kelompok.

Karakteristik individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya. Karakteristik merupakan ciri, tabiat, kebiasaan atau sifat yang membedakan seseorang dengan yang lain serta berkemampuan dalam mengarahkan tindakan seorang individu. Karakteristik individu didalam perusahaan merupakan suatu hal yang nyata hal tersebut dikarenakan setiap karyawan yang ada di perusahaan memiliki karakter yang berbeda. Hal ini didasarkan pada asumsi Rivai (Jacobis dkk, 2017) menyatakan bahwa karakteristik individu adalah ciri-ciri khusus, sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau

budi pekerti yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain. Hasibuan (Jacobis dkk, 2017) mendefinisikan karakteristik individu merupakan sifat bawaan seseorang yang dapat diubah dengan lingkungan atau pendidikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Hidayah (2018) yang menyatakan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perubahan karakteristik individu akan menyebabkan terjadinya perubahan kinerja karyawan yang searah (positif), artinya jika karakteristik individu karyawan semakin baik maka kinerja akan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya jika karakteristik individu karyawan semakin buruk maka semakin rendah kinerjanya. Peneliti yang meneliti variabel karakteristik individu juga dilakukan oleh Darma, *et al* (2020) yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki minat yang kuat akan terus bekerja di organisasi karena keinginan yang timbul dari diri mereka sendiri dan memiliki kedekatan emosional dengan organisasi. Hasil penelitian lainnya dilakukan oleh Martadiani, *et al* (2020) menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan karakteristik individu akan meningkatkan nilai kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Esthi (2020) menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada. Hasil analisis menunjukkan bahwa peningkatan karakteristik individu karyawan terutama dalam hal peningkatan kemampuan

dan peningkatan kepribadian karyawan akan mempengaruhi peningkatan kinerja. Sedangkan berbanding terbalik pada penelitian yang dilakukan oleh Slamet Riyadi (2019) menunjukkan karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Munandar (2017:18) menyatakan bahwa beberapa indikator dari karakteristik individu antara lain jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan status pernikahan. Berdasarkan indikator tersebut karakteristik inividu pada PT. PERTAMINA (Persero) Cabang Denpasar dapat dilihat pada Tabel 1.2 :

Tabel 1.2
Data Karakteristik Individu Karyawan
PT. PERTAMINA Cabang Denpasar

NO.	URAIAN	KETERANGAN
1.	Usia	1. Usia rata-rata dibawah 30 tahun sebanyak 30 orang 2. Usia rata-rata diatas 30 tahun sebanyak 12 orang
2.	Jenis Kelamin	1. Laki-laki : 18 orang 2. Perempuan : 24 orang
3.	Tingkat Pendidikan	1. Tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 20 orang 2. Tingkat pendidikan D1-D3 sebanyak 10 orang 3. Tingkat pendidikan S1 sebanyak 12 orang
4.	Status Pernikahan	1. Sudah menikah : 18 orang 2. Belum menikah : 24 orang
5.	Pengalaman Kerja	1. Pengalaman kerja rata-rata diatas 3 tahun sebanyak 14 orang 2. Pengalaman kerja rata-rata dibawah 3 tahun sebanyak 28 orang

Sumber : PT. PERTAMINA Cabang Denpasar.

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, menunjukan data karakteristik individu pada PT. PERTAMINA Cabang Denpasar. Permasalahan yang terdapat pada PT.

PERTAMINA Cabang Denpasar yaitu pada tingkat pendidikan karyawan didominasi oleh tingkat SMA/ SMK yaitu sebanyak 20 orang, D1-D3 sebanyak 10 orang dan S1 sebanyak 12 orang. Akan tetapi sebagian besar karyawan tidak memiliki latar belakang pendidikan dibidang teknik. Sehingga kinerja karyawan kurang maksimal dalam bekerja. Selain itu terdapat karyawan dengan usia rata-rata dibawah 30 tahun sebanyak 30 orang dan karyawan dengan usia rata-rata diatas 30 tahun sebanyak 12 orang. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan banyaknya karyawan berusia rata-rata dibawah 30 tahun kinerjanya kurang maksimal karena usia sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana yang terjadi pada PT. PERTAMINA Cabang Denpasar dapat dilihat dari kurangnya insiatif dalam bekerja, kurangnya ide-ide yang dikeluarkan oleh karyawan dalam pengembangan perusahaan serta sering terjadinya salah paham terhadap rekan sesama kerja. Permasalahan ini dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Hal tersebut sependapat dengan Amron (2016) yang menyatakan bahwa usia tenaga kerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sifat fisik maupun non fisik.

Hal lain mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selain karakteristik individu adalah lingkungan kerja. Menurut Danang (2016:38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dalam penelitian ini lebih menekankan pada lingkungan kerja fisik. Menurut Sarwoto dalam Sidanti (2016) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi

menjadi dalam dua kategori yaitu pertama, lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti pusat kerja, meja, kursi dan alat kerja lainnya) dan kedua, lingkungan perantara atau umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, (misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran, mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain). Lingkungan kerja fisik yang baik memberikan rasa nyaman bagi karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja sedangkan lingkungan kerja yang tidak nyaman menyebabkan rendahnya konsentrasi dalam bekerja sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan atau pencapaian hasil yang tidak maksimal.

Hal ini berarti lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian terdahulu dari Rorong (2016) dalam penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Seorang karyawan dapat terpengaruh tergantung pada tugas yang diberikan kepada mereka dan juga lingkungan tempat mereka bekerja. Dengan memiliki lingkungan yang baik, karyawan bisa menerapkan energi dan perhatian penuh mereka untuk melakukan pekerjaan. Pada penelitian Putri, *et al* (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik, fasilitas yang memadai dan tempat kerja yang kondusif serta hubungan baik dengan rekan kerja maupun atasan akan memberikan kenyamanan kepada karyawan. Ketika karyawan sudah merasa nyaman dan adanya dukungan dari lingkungan kerja maka kinerja karyawan pun akan meningkat. Penelitian dengan variabel lingkungan kerja juga dilakukan oleh Parashakti, *et al* (2020) menunjukkan

bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Fasilitas yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan karyawan harus dipenuhi oleh perusahaan atau organisasi, dengan harapan semakin lengkap fasilitas, semakin baik kinerja dan produktivitas. Hasil penelitian menurut M. Akbar (2017) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan hal yang penting untuk diperhatikan dalam setiap organisasi. Persiapan untuk suatu sistem produk dalam pekerjaan yang baik tidak akan berjalan efektif jika tidak di dukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan atau instansi. Penelitian dengan variabel lingkungan kerja juga dilakukan oleh Dheviests & Setyo Riyanto (2020) menunjukan hasil penelitian yang serupa yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi kerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja, dan fasilitas yang dapat membantu mempercepat penyelesaian pekerjaan. Menurut Afandi (2018:66) adapun indikator dari lingkungan kerja fisik diantaranya penerangan, kebersihan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, ruang gerak dan keamanan. Berdasarkan dari indikator tersebut berikut data lingkungan kerja fisik pada PT. PERTAMINA Cabang Denpasar.

Tabel 1.3
Data Lingkungan Kerja Fisik PT. PERTAMINA Cabang Denpasar.

NO.	URAIAN	KETERANGAN
1.	Penerangan	Penerangan sudah diatur dengan baik pada setiap ruangan terdapat lampu <i>neon panjang</i>
2.	Kebersihan	Kebersihan masih cukup kurang karena masih terdapat banyaknya <i>file-file</i> dan kertas-kertas sisa hasil <i>fotocopy</i> yang berserakan dan tertumpuk diruangan.
3.	Kebisingan	Berada di jalan raya besar dan berseberangan dengan Lapangan Puputan Badung yang merupakan pusat keramaian kota, membuat kebisingan sangat sering terjadi pada perusahaan dan membuat karyawan sering terganggu dengan kebisingan tersebut.
4.	Ruang Gerak	Ruang gerak pada perusahaan kurang nyaman karena cukup sempit sehingga karyawan tidak leluasa dalam bekerja.
5.	Keamanan	Keamanan sudah dijaga oleh petugas keamanan dengan ketat.

Sumber : PT. PERTAMINA Cabang Denpasar.

Dilihat dari Tabel 1.3 lingkungan kerja fisik pada PT. PERTAMINA Cabang Denpasar sudah cukup bagus dan memadai. Kondisi perusahaan saat ini terus dilakukan pembenahan dari segi sarana dan prasarana. Namun, permasalahan ditemui adalah pada kebersihan yang masih kurang terjaga pada ruangan yang dikarenakan banyaknya *file-file* yang berserakan dan tertumpuk-tumpuk pada ruangan, kebisingan yang terjadi dikarenakan lokasi perusahaan yang terletak di jalan raya besar dan berhadapan dengan Lapangan Puputan Badung yang merupakan pusat keramaian Kota Denpasar dan juga ruang gerak yang terbilang sempit jika dibandingkan dengan barang-barang yang ada diruangan membuat karyawan kurang leluasa dalam bekerja. Sehingga situasi ini mengganggu

kenyamanan karyawan dalam bekerja dan dapat menurunkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Fenomena yang terjadi pada PT. PERTAMINA Cabang Denpasar serta hasil penelitian sebelumnya yang bervariasi melatar belakangi peneliti untuk melakukan penelitian terkait dengan **“Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PERTAMINA Cabang Denpasar”**



1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka berikut beberapa permasalahan yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PERTAMINA Cabang Denpasar ?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PERTAMINA Cabang Denpasar ?
3. Apakah karakteristik individu dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PERTAMINA Cabang Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. PERTAMINA Cabang Denpasar.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. PERTAMINA Cabang Denpasar.
3. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. PERTAMINA Cabang Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian diatas, maka yang menjadi kegunaan penelitian adalah :

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Mahasiswa

Untuk mengaplikasikan teori-teori yang diperoleh, kemudian ditekuni sekaligus menanggapi suatu kejadian, memberikan sumbangan pemikiran serta pemecahannya. Serta untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen (SM) pada Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi PT. PERTAMINA Cabang Denpasar.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai sumbangan pemikiran ataupun bahan pertimbangan dalam penyelesaian operasional atau perumusan kebijakan dalam perusahaan/ instansi dan penyelesaian masalah yang berkaitan dengan karakteristik individu, lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan.

b. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.

Hasil penelitian ini merupakan sumbangan/tambahan kepastakaan serta referensi bagi mahasiswa yang akan meneliti lebih lanjut terhadap masalah yang terkait.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal-setting theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*) yang mengatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. *Goal-setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins dan Coulter 2016). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapainya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya.

Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Lunenburg, 2017). Menurut Robbins dan Coulter (2016) menemukan bahwa *goal-setting* berpengaruh pada ketepatan anggaran. Setiap

organisasi yang telah menetapkan sasaran (*goal*) yang diformulasikan kedalam rencana anggaran lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1. Definisi Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Mangkunegara (2016:67) Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sutrisno (2016:172) Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Nawawi dalam Widodo (2017:131) kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa fisik atau material maupun non fisik atau non material.

Wibowo (2016:07) memberikan definisi bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan secara efektif dan efisien. Moeheriono (dalam Rosyida 2017:11) Dalam bukunya menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau definisi kinerja atau *performance* sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya

mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Hasibuan (2017: 94) menguraikan bahwa kinerja adalah produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang, suatu lembaga yang berkembang memiliki karyawan yang produktif dan berkualitas. Untuk dapat melihat produktivitas pegawai maka diperlukan adanya penilaian kinerja yang dicapai oleh karyawannya. Dari pengertian para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa definisi kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan kewenangan yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan perusahaan atau organisasi tersebut.

2. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Tujuan dari penilaian kinerja karyawan menurut Rivai (2018:549) yaitu :

- a. Untuk perbaikan hasil kinerja karyawan, baik secara kualitas maupun kuantitas
- b. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu karyawan dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
- c. Memperbaiki hubungan antar personal karyawan dalam aktifitas kerja dalam organisasi

Menurut Sedarmayanti (2016:262) menjelaskan bahwa tujuan penelitian kinerja adalah :

- a. Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
- b. Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan

Dari pengertian menurut para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan penilaian kinerja untuk mengevaluasi proses atau hasil kerja seseorang karyawan untuk memudahkan pimpinan dalam menentukan kebijakan bagi karyawan tersebut yang berkaitan dengan pekerjaan atau jabatannya.

Manfaat penilaian kinerja menurut para ahli menyatakan sebagai berikut:

Menurut Mangkunegara (2017: 66) Kegunaan penilaian kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah :

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.

- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada didalam organisasi.
- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dapat dicapai *performance* yang baik.
- g. Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- h. Sebagai kriteria menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
- i. Sebagai alat ukur memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- j. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*).

Menurut Rivai (2018: 315) manfaat penilaian kinerja pada dasarnya meliputi:

- a. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
- b. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.

- c. Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
- d. Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.
- e. Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasikan seberapa baik Sumber Daya Manusiaanya berfungsi.

3. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Gibson (2016:375) kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain :

- a. Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga) dan demografis (umur, asal usul)
- b. Faktor organisasi, adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi dan deskripsi pekerjaan (job description)
- c. Faktor psikologis, ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar dan motivasi. Dalam suatu organisasi karyawan dituntut untuk mampu menunjukkan kinerja yang produktif, untuk itu karyawan harus memiliki ciri individu yang produktif.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

a. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) dan kemampuan *reality* (*knowledge* dan *skill*) artinya pegawai dengan IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi

Motivasi berbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:75) menyatakan bahwa indikator kinerja yaitu :

a. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan tugas yang harus dikerjakan.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

c. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Sedangkan menurut Robbins (2016: 260) indikator kinerja dapat diukur melalui, yaitu sebagai berikut :

a. Kualitas (mutu)

Kinerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dimana proses hasil kerja mendekati titik kesempurnaan.

b. Kuantitas (jumlah)

Jumlah target yang diharapkan melebihi dari target yang telah ditetapkan, produksi yang dihasilkan dapat dalam bentuk siklus kegiatan yang terselesaikan.

c. Ketepatan Waktu

Pekerjaan tertentu telah diberikan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi seperti tenaga, uang, teknologi. Dimaksimalkan dengan menaikkan hasil dalam penggunaan sumber daya.

e. Efisiensi

Mengukur derajat kesesuaian penghasilan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.

2.1.3 Karakteristik Individu

1. Pengertian Karakteristik Individu

Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Setiap individu tentu saja akan memiliki karakteristik individu yang akan menentukan terhadap perilaku 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. Karakteristik individu masing-masing karyawan membentuk perilaku yang mempengaruhi memotivasi, menginisiasi, kinerja dan akulturasi karir karyawan, namun selain karakteristik individu masing-masing karyawan hal-hal yang mempengaruhi perilaku pegawai tidak hanya berasal dari dalam diri karyawan tetapi juga berasal dari lingkungan kerja (Musriha 2017:21).

Gibson (dalam Risman dkk, 2016) mengungkapkan bahwa karakteristik individu terdiri atas kemampuan dan keterampilan,

pengalaman, latar belakang dan demografi individu yang bersangkutan. Menurut Thoha dalam Jakfar (2017:15), mengartikan karakteristik individu sebagai perilaku atau karakter yang ada pada diri seorang karyawan baik yang bersifat positif maupun negatif. Rahman (2016) menyatakan bahwa 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. Menurut (Tampubolon, 2018:27) 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. Robbins (2017:46) menjelaskan bahwa karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, ras, status perkawinan dan masa kerja dalam organisasi. 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. Dari pengertian para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa definisi karakteristik individu adalah ciri, tabiat, kebiasaan atau sifat yang

membedakan seseorang dengan yang lain serta berkemampuan dalam mengarahkan tindakan seorang individu.

2. Faktor yang Mempengaruhi Karakteristik Individu

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi karakteristik individu menurut Robbins (dalam Laksmi, 2016) antara lain :

a. Usia

Usia (umur) adalah lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan atau diadakan). Robbins (dalam Laksmi, 2016) menyatakan bahwa, semakin tua usia karyawan, makin tinggi komitmennya terhadap organisasi. Kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia. Keterbatasan tersebut di pihak lain dapat meningkatkan persepsi yang lebih positif mengenai atasan sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka terhadap organisasi. Nitisemito (2017:63) menyatakan bahwa, karyawan yang lebih muda cenderung mempunyai fisik yang kuat, sehingga diharapkan dapat bekerja keras dan pada umumnya mereka belum berkeluarga atau apabila sudah berkeluarga anaknya relatif masih sedikit, tetapi karyawan yang lebih muda umumnya kurang disiplin, kurang bertanggung jawab dan sering berpindah-pindah pekerjaan dibandingkan karyawan yang lebih tua.

b. Jenis Kelamin

Robbins (2016:49) menyatakan bahwa tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan kemampuan

memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar. Namun 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.

c. Status Pernikahan

Status perkawinan / pernikahan dibedakan menjadi 2 yaitu menikah dan tidak menikah. Robbins (2016:50) menjelaskan pernikahan menimbulkan adanya peningkatan tanggung jawab yang membuat suatu pekerjaan tetap menjadi lebih berharga dan penting. Karyawan yang telah menikah merasa lebih mantap dengan pekerjaan yang sekarang. Dikarenakan mereka melihat sebagai jaminan untuk masa depannya. Sedangkan karyawan yang belum 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 karena karyawan yang tekun dan puas terhadap pekerjaannya terdapat pada karyawan yang sudah menikah.

d. Jumlah Tanggungan

Jumlah tanggungan adalah banyaknya orang atau anggota keluarga yang ditanggung oleh seorang karyawan. Semakin besar atau banyaknya jumlah tanggungan seorang karyawan maka akan semakin besar tingkat ketergantungannya 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 keluarga yang menjadi tanggungan mereka.

e. Masa Kerja

Robbins (2016: 68) menyatakan bahwa semakin lama seseorang berada dalam suatu pekerjaan, lebih kecil kemungkinan untuk mengundurkan diri. Kreitner dan Kinicki (2017:275) menyatakan bahwa, masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang karyawan lebih merasa betah dalam suatu organisasi. Dikarenakan karyawan telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang karyawan akan merasa nyaman dengan pekerjaannya.

f. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah suatu kegiatan atau proses yang pernah dialami oleh seseorang ketika mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya Menurut Manullang (2018:102), pengalaman penting artinya dalam proses seleksi pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang akan dapat dikerjakan oleh calon pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang yang dapat dikerjakan oleh calon pegawai pada saat dia melamar. Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang selalu diperhatikan dalam proses pemilihan karyawan. Umumnya perusahaan-perusahaan lebih condong memilih tenaga kerja yang berpengalaman.

3. Indikator Karakteristik Individu

Menurut Subyantoro (2017:11) Adapun indikator karakteristik individu yaitu :

a. Kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan merupakan fungsi dari pengetahuan dan keterampilan.

b. Nilai

Nilai adalah suatu kriteria yang ditujukan kepada individu dari individu yang lainnya sebagai apresiasi atau kritikan atas apa yang telah diperbuat. Dengan ini nilai merupakan pemahaman akan pertimbangan sesuai dengan nilai moral

c. Sikap

Sikap adalah bagaimana pendapat atau penilaian karyawan terhadap hal-hal yang terkait dengan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi.

d. Minat

Minat adalah 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.

Menurut Saputri (2016) menyatakan bahwa Indikatornya yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Minat.
- b. Sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan.
- c. Kebutuhan individual.
- d. Kemampuan dan kompetensi.
- e. Pengetahuan tentang pekerjaan.
- f. Emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai.

2.1.4 Lingkungan Kerja Fisik

1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik dapat menjadi salah satu faktor pemicu penurunan dan peningkatan produktifitas kerja pegawai apabila tidak diatur sedemikian rupa untuk melahirkan suasana nyaman dalam bekerja tentu dapat berdampak terhadap produktifitas kerja pegawai. Dalam melakukan aktivitas perusahaan, lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada 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 Sedarmayanti (2017:26) bahwa Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Sihombing (2018) lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus didayagunakan oleh organisasi sehingga menimbulkan rasa nyaman, tentram, dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja organisasi. Lingkungan kerja fisik adalah segenap faktor-faktor fisik yang bersama-sama merupakan suatu suasana fisik yang meliputi suatu tempat kerja. Lingkungan kerja fisik merupakan sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang meliputi cahaya, warna, udara, suara, serta musik yang mempengaruhi tugas-tugas. (Gie, 2017). Dari pengertian para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa definisi lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan menurut Mangkunegara (2017:105), faktor lingkungan kerja fisik, yaitu :

a. Faktor lingkungan tata ruang kerja

Tata ruang kerja yang baik akan mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan karena akan mempermudah mobilitas bagi karyawan untuk bertemu.

Tata ruang yang tidak baik akan membuat ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga menurunkan efektivitas kinerja karyawan.

b. Faktor kebersihan dan kerapian ruang kerja

Ruang kerja yang bersih, rapi, sehat dan aman akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Hal ini akan meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan dan secara tidak langsung akan meningkatkan efektivitas kinerja karyawan.

3. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedamaryanti (2017:27) Indikator lingkungan kerja fisik diantaranya adalah :

a. Kebersihan

Kebersihan adalah upaya individu untuk memelihara diri dan lingkungannya dari segala yang kotor dalam rangka mewujudkan dan melestarikan kehidupan yang sehat dan nyaman. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

b. Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Penerangan adalah sumber cahaya yang menyinari suatu tempat atau ruangan yang membantu manusia untuk melihat, bekerja, dan melakukan aktifitas lainnya. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang baik dalam bekerja. Jika penerangan

atau cahaya yang kurang jelas, akan membuat pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi 4 (empat), yaitu:

- 1) Cahaya langsung
- 2) Cahaya setengah langsung
- 3) Cahaya tidak langsung
- 4) Cahaya setengah tidak langsung

c. Sirkulasi udara

Sirkulasi udara adalah proses pergantian udara di ruang dengan memasukkan udara dari luar dan membuang udara di dalam caranya dengan menciptakan ventilasi udara yang tepat. Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

d. Tata warna

Tata warna adalah suatu cara penataan warna disuatu tempat agar terlihat lebih menarik dipandang. Menata warna di tempat kerja perlu

dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

e. Musik di tempat kerja

Musik adalah suara yang disusun sedemikian rupa sehingga mengandung irama, lagu, nada, dan keharmonisan terutama dari suara yang dihasilkan dari alat-alat yang dapat menghasilkan irama. Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuai musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

f. Temperatur

Temperatur atau suhu adalah suatu ukuran dingin atau panasnya keadaan atau sesuatu lainnya. Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan

untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

g. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi adalah merancang, menghias dan menata ruangan, benda dan objek-objek lainnya menurut keinginan dari subjek yang mendekorasi. Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

Menurut Robbins (2016) indikator-indikator yang terdapat di lingkungan kerja, yaitu :

a. Suhu Udara

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu. Manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

b. Kebisingan

Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai. Kriteria pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.

c. Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibanding yang lebih muda.

d. Mutu Udara

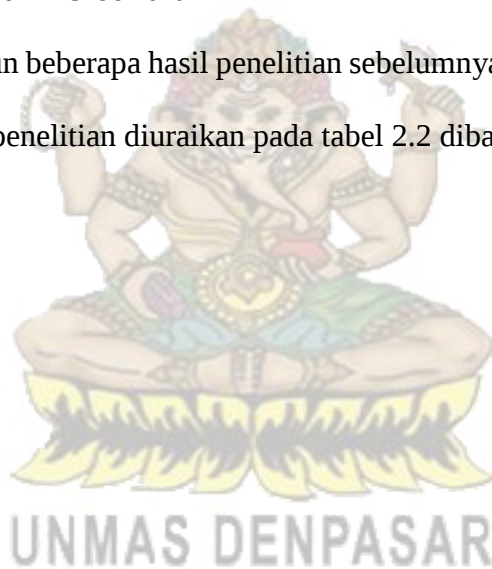
Mutu udara merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah dan depresi.

- e. Keamanan di tempat kerja.

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor kewanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM) serta mendirikan pos keamanan setempat.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Adapun beberapa hasil penelitian sebelumnya yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian diuraikan pada tabel 2.2 dibawah ini :



Tabel 2.1
Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu

NO	Penulis, Tahun, Judul, Penerbit, Volume, Halaman	Variabel			Metode Analisis	Hasil / Temuan
		X1 Karakteristik Individu	X2 Lingkungan Kerja Fisik	Y Kinerja Karyawan		
1.	Hidayah, Abdul Kholik. (2018). The Influence of Individual Characteristics and Leadership, Through Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performances of East Kalimantan Forestry Agency Office. <i>International Journal Of Accounting, Finance and Economics</i> , Vol.1 (1): pp. 32-45.	√		√	Hasil analisis data penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis Struktural Pemodelan Persamaan (SEM) dengan bantuan Program AMOS versi 20.0. Dengan Populasi sebanyak 593 karyawan dan data valid yang dijadikan sampel sebanyak 237 karyawan.	Hasil penelitian menyatakan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perubahan karakteristik individu akan menyebabkan terjadinya perubahan kinerja karyawan yang searah (positif), artinya jika karakteristik individu karyawan semakin baik maka kinerja akan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya jika karakteristik individu karyawan semakin buruk maka semakin rendah kinerjanya.
2.	Darma, Purwandi, Inda Sundari, Yundi Permadi H. and Tommy Pusriadi. (2020). Job Characteristics, Individual	√		√	Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan Metode <i>Partial Least Square</i> (PLS). Dengan teknik pengambilan sampel yaitu teknik <i>sampling</i> jenuh. Jumlah	Berdasarkan hasil statistik perhitungan, dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik individu berpengaruh positif signifikan dan berpengaruh langsung terhadap variabel

	Characteristics, Affective Commitments and Employee Performance. <i>Research and Review: Human Resource and Labour Management</i> , Vol. 1 (1): pp. 7-18.				populasi sebanyak 91 karyawan tetap dan jumlah sampel yang digunakan adalah 91 karyawan.	kinerja pegawai. Karyawan yang memiliki minat yang kuat akan terus bekerja di organisasi karena keinginan yang timbul dari diri mereka sendiri dan memiliki kedekatan emosional dengan organisasi.
3.	Martadiani, Niti Widari, I Made Artawan, Ita Sylvia and Azita Azis. (2019). The Effect of Individual Characteristics and Characteristics of Jobs on Employee Performance at Three Private Universities (Pts) in Denpasar. <i>Journal of Research and Opinion</i> , Vol. 6 (5): pp. 2311-2320.	√		√	Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Deskriptif, Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Penelitian, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda. Teknik pengambilan sampel dengan teknik <i>random sampling</i> . Dengan jumlah populasi 401 karyawan, dan hasil sampel sebanyak 200 karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan variabel Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil menunjukkan bahwa peningkatan Karakteristik Individu akan meningkatkan nilai kinerja karyawan.
4.	Esthi, Ranasari Bimanti. (2020). Performance of Employee:	√	√	√	Metode analisis yang digunakan adalah <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM), dengan <i>Smart PLS</i> .	Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini

	Individual Characteristics and Work Environment in PT. Kawai NIP. <i>Journal Reseach in Business, Economics and Education</i> . Vol. 2 (1): pp. 360-368.				Poulasi yaitu seluruh karyawan pada PT. Kawai NIP sebanyak 60 karyawan. Dengan sampel sebanyak 60 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan adalah <i>random sampling</i> .	ditunjukkan dengan nilai T-statistik sebesar 20,258 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,770. Sementara nilai T-statistik pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja diperoleh sebesar 1,438 dan nilai koefisien jalur adalah 0,091. Artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5.	Slamet Riyadi. (2019). The Influence of Job Satisfaction, Work Environment, Individual Characteristics and Compensation toward Job Stress and Employee Performance. <i>International Review of Management and Marketing</i> . Vol. 9 (3): pp. 93-99.	√	√	√	Penelitian ini menggunakan teknik <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM). Jumlah populasi sebanyak 120 karyawan. Sampel sebanyak 120 karyawan yang diwakili oleh 1 orang karyawan yang menjabat sebagai manajer.	Hasil penelitian pada variabel karakteristik menunjukkan bahwa individu karakteristik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Rorong, Syutrika Vergie. (2016). The Impact of Physical Work		√	√	Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kantor Bank Negara Indonesia Manado.	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja Fisik terhadap

	Environment Toward Employee Performance at PT. Bank Negara Indonesia, Manado Regional Office. <i>Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi</i> , Vol. 4 (1): pp. 441-450.				Dengan sampel yaitu seluruh karyawan tetap sebanyak 29 responden. Analisis data menggunakan Analisis Regresi Linier Sederhana dan instrumen pengumpulan data terstruktur.	Kinerja Karyawan. Untuk memastikan produktivitas karyawan, manajemen perlu memperhatikan Lingkungan Kerja Fisik agar karyawan merasa nyaman dan senang bekerja di perusahaan
7.	Mahmud Putri, Vivin Maharani, Achmad Sani Supriyanto, Zaim Mukaffi. (2019). The Effect of Work Environment on Employee Performance Through Work Discipline. <i>International Journal of Research-GRANTHAALAYAH</i> , Vol. 7 (4): pp.132-140.		√	√	Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 208 karyawan. Dan sampel 137 responden, dengan menggunakan proportional random sampling sebagai teknik pengambilan sampelnya. Data dianalisis dengan Analisis Jalur.	Berdasarkan hasil uji analisis jalur menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik, fasilitas yang memadai, dan tempat kerja yang kondusif serta hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan akan memberikan kenyamanan kepada karyawan.
8.	Parashakti, Mochammad Fahlevi, Muhamad		√	√	Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif dengan	Hasil analisis ini menyiratkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan

	Ekhsan, Acep Hadinata. (2019). The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector. <i>3rd Asia Pacific International Conference of Management and Business Science</i> . Vol. 135: pp. 259-267.				alat ukur skala likert. Jumlah responden dihitung dengan metode Slovin dari populasi 135 karyawan. Dengan jumlah sampel sebanyak 100 karyawan. Teknik analisis data menggunakan Analisis Jalur.	signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya ada pengaruhnya antara variabel lingkungan kerja pada kinerja karyawan.
9.	Akbar M. (2017). The Influence of Leadership and Work Environment on Employee Performance: A Case Study of A Private University In Jakarta. <i>European Journal of Research and Reflection in Educational Sciences</i> , Vol. 5(1): pp. 85-95.		√	√	Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan korelasional. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Teknik <i>Simple Random Sampling Probabilitas</i> . Populasi dalam penelitian ini berjumlah 120 orang. Dengan sampel berjumlah 92 orang.	Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja merupakan hal yang penting untuk diperhatikan dalam setiap organisasi. Persiapan untuk suatu sistem produk dalam pekerjaan yang baik tidak akan berjalan efektif jika tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam

						perusahaan atau instansi.
10.	Dheviests and Setyo Riyanto. (2020). The Influence of Work Discipline, Self-Efficacy and Work Environment on Employee Performance in The Building Plant D Department at PT. Gajah Tunggal, Tbk. <i>International Journal of Innovative Science and Research Technology</i> , Vol. 5 (1): pp. 1062-1069		√	√	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Total populasi adalah 203 dengan ukuran sampel menggunakan rumus Slovin sebanyak 134 responden, pengolahan analisis data menggunakan multiple analisis regresi linier.	Penelitian menunjukan hasil yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi kerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja, dan fasilitas yang dapat membantu mempercepat penyelesaian pekerjaan.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Hidayah (2018) menyatakan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perubahan karakteristik individu akan menyebabkan terjadinya perubahan kinerja karyawan yang searah (positif), artinya jika karakteristik individu karyawan semakin baik maka kinerja akan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya jika karakteristik individu karyawan semakin buruk maka semakin rendah kinerjanya. Peneliti yang meneliti variabel karakteristik individu juga dilakukan oleh Darma, *et al* (2020) yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki minat yang kuat akan terus bekerja di organisasi karena keinginan yang timbul dari diri mereka sendiri dan memiliki kedekatan emosional dengan organisasi. Hasil penelitian lainnya dilakukan oleh Martadiani, *et al* (2020) menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan karakteristik individu akan meningkatkan nilai kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Esthi (2020) menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada. Hasil analisis menunjukkan bahwa peningkatan karakteristik individu karyawan terutama dalam hal peningkatan kemampuan dan peningkatan kepribadian karyawan akan mempengaruhi

peningkatan kinerja. Slamet Riyadi (2019) menunjukan karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan indikator yang memiliki loading faktor terbesar pada individu karakteristiknya adalah masa kerja dan tingkat pendidikan, sedangkan dalam keterangan responden menunjukkan bahwa masa kerja responden sebagian besar berada pada rentang masa kerja selama 1-5 tahun sebanyak 65 orang dari total responden yang berjumlah 120.

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian terdahulu dari Rorong (2016) dalam penelitian ini menunjukan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Seorang karyawan dapat terpengaruh tergantung pada tugas yang diberikan kepada mereka dan juga lingkungan tempat mereka bekerja. Dengan memiliki lingkungan yang baik, karyawan bisa menerapkan energi dan perhatian penuh mereka untuk melakukan pekerjaan. Pada penelitian Putri, *et al* (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik, fasilitas yang memadai dan tempat kerja yang kondusif serta hubungan baik dengan rekan kerja maupun atasan akan memberikan kenyamanan kepada karyawan. Ketika karyawan sudah merasa nyaman dan adanya dukungan dari lingkungan kerja maka kinerja karyawan pun akan meningkat. Penelitian dengan variabel lingkungan kerja juga dilakukan oleh Parashakti, *et al* (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fasilitas yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan karyawan harus dipenuhi oleh perusahaan atau organisasi, dengan harapan semakin lengkap fasilitas, semakin baik kinerja dan produktivitas. Hasil penelitian menurut M. Akbar (2017) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan hal yang penting untuk diperhatikan dalam setiap organisasi. Persiapan untuk suatu sistem produk dalam pekerjaan yang baik tidak akan berjalan efektif jika tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan atau instansi. Penelitian dengan variabel lingkungan kerja juga dilakukan oleh Dheviests & Setyo Riyanto (2020) menunjukan hasil penelitian yang serupa yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi kerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja, dan fasilitas yang dapat membantu mempercepat penyelesaian pekerjaan.

2.3.3 Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian Esthi (2020) membuktikan bahwa dalam penelitiannya bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Karakteristik individu sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan kepribadian. Ini artinya jika karyawan meningkatkan kemampuan dan kepribadiannya dapat meningkatkan karakteristik individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja

karyawan. Keluhan karyawan tentang buruknya sistem pencahayaan yang menyala, udara lembab karena kurangnya ventilasi, kurangnya kepedulian terhadap keselamatan di lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal yang buruk dan lancar tidak mempengaruhi kinerja mereka.

Menurut Ihya, *et al* (2019) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Setiap organisasi selalu mengharapkan karyawannya untuk berhasil, karena memiliki karyawan yang unggul akan memastikan kontribusi yang optimal bagi organisasi. Kinerja karyawan tidak dapat dipisahkan dari karakteristik individu dan lingkungan kerja yang sangat mempengaruhi optimalnya kinerja karyawan.

