

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan satu hal penting dalam perkembangan ekonomi jangka panjang bersama dengan ilmu pengetahuan, teknologi dan sumber daya produksi dalam skala besar yakni suatu pemerintahan hingga pada skala kecil seperti perusahaan. Setiap aktivitas yang dilakukan sebuah perusahaan memerlukan sumber-sumber daya manusia yang kompeten agar dapat menjalankan aktivitasnya secara efektif. Namun, efektifitas yang terbangun pada pengembangan diri setiap orang yang berperan sebagai sumber daya tersebut memiliki ukuran yang tidak sama. Hal ini menimbulkan permasalahan yang berujung pada kinerja yang tidak maksimal secara menyeluruh.

Faktor manusia merupakan suatu faktor yang menjadi kunci dalam menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, Sumber daya manusia adalah harus yang paling penting dan berharga dimiliki oleh suatu perusahaan karena keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh faktor manusia. Setiap orang di perusahaan selalu dituntut untuk berbuat profesional dan terorganisir dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan merujuk pada suatu hasil perilaku yang dinilai oleh beberapa kriteria atau standar mutu hasil kerja. Persoalan mutu berarti terkait dengan baik buruknya hasil yang dikerjakan oleh karyawan. Bila perilaku karyawan memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar atau kriteria yang ditetapkan

perusahaan, maka kinerja karyawan tergolong baik. Sebaliknya jika perilaku karyawan memberikan hasil pekerjaan yang kurang atau tidak sesuai dengan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan, maka kinerja karyawan tergolong kurang baik. Hal ini ditegaskan oleh Hariandja (2002:94) bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan komponen penting dalam menentukan kemajuan perusahaan yang dapat tercermin dari beberapa indikator seperti disiplin, absensi, kerjasama, dedikasi dan kepuasan para karyawan. Sedangkan kinerja karyawan itu sendiri dapat dipengaruhi oleh faktor budaya perusahaan yang tertanam pada perusahaan dan lingkungan kerja fisik.

Kinerja karyawan yang telah didasari oleh budaya perusahaan yang kuat akan berdampak sangat baik dalam perkembangan diri mereka secara pribadi dan kelompok. Jika dalam perusahaan telah terdapat nilai-nilai yang dianut bersama, maka akan memberikan ketenangan bagi karyawan karena mereka tahu apa yang akan mereka kerjakan. Begitu juga dengan terjalinnya komunikasi aktif antar sesama karyawan, hal ini akan mempermudah aktivitas pekerjaan yang harus diselesaikan khususnya pekerjaan dengan kegiatan, kerjasama atau berkelompok. Adanya efektifitas interaksi antar karyawan secara otomatis juga berpengaruh pada kinerja perusahaan itu sendiri. Kondisi kerja yang dialami karyawan dalam mempertahankan maupun meningkatkan kinerjanya perlu didukung oleh lingkungan kerja yang aman dan nyaman pada saat karyawan tersebut bekerja. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan menjadikan karyawan tersebut betah dan tidak lekas lelah

pada rutinitas kerja yang monoton. Dengan demikian, kinerja karyawan bagi perusahaan akan mengalami kestabilan atau bahkan peningkatan.

Pentingnya budaya perusahaan yang terarah dalam memacu kinerja karyawan agar mempunyai efektifitas kerja yang tinggi dengan disertai kedisiplinan dalam rangka mempertahankan eksistensi perusahaan memiliki andil yang sangat besar. Penegakan atas aturan-aturan dan standar kerja serta kebiasaan-kebiasaan yang telah dibuat oleh perusahaan akan memberikan informasi yang jelas mengenai kewajiban dan hak masing-masing karyawan. Tanpa budaya perusahaan yang mengakar kuat, individu-individu ataupun kelompok cenderung tidak memiliki arah, sehingga dapat memancing tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan.

Dampak budaya perusahaan memiliki dampak yang berarti terhadap kinerja ekonomi jangka panjang yang mana dapat membantu kinerja bisnis karena dapat menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa dalam diri para karyawan. Nilai-nilai dan perilaku yang dianut bersama membuat orang merasa nyaman dalam bekerja untuk sebuah perusahaan. Namun, implementasi budaya perusahaan tidaklah mudah dilakukan, hal ini disebabkan oleh situasi, kondisi dan beragamnya karakter pada masing-masing individu atau perusahaan. Dengan adanya budaya yang mengakar kuat, diharapkan dapat menuntun dan mengarahkan seluruh karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerja bagi perusahaan. Budaya perusahaan akhirnya akan menjadi acuan bagi seluruh karyawan sehingga secara tidak langsung dapat membentuk sikap dan perilaku yang sesuai dengan visi dan

misi serta strategi perusahaan (namun bukan semata-mata sebagai peraturan perusahaan).

Faktor lain turut memberi pengaruh bagi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja fisik yang terdapat di sekitar para karyawan. Masalah lingkungan kerja fisik sering kali kurang mendapat perhatian secara khusus dari suatu perusahaan. Secara langsung maupun tidak langsung, kondisi lingkungan kerja fisik memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kondisi dan aktivitas karyawan dalam bekerja. Menurut Tohardi (2002:136), lingkungan kerja walaupun diyakini bukanlah faktor utama dalam meningkatkan kinerja, namun faktor lingkungan kerja merupakan variabel yang perlu diperhitungkan oleh para pakar manajemen dalam pengaruhnya untuk meningkatkan semangat kerja. Jika semangat kerja yang terbentik telah meningkat, maka kinerja para karyawan dipastikan juga akan terus meningkat. Lingkungan kerja fisik yang baik adalah lingkungan yang memiliki penerangan atau sinar yang cukup, suhu udara yang tepat, kebersihan tempat kerja serta keamanan kerja karyawan pada perusahaan tempat dia bekerja. Penciptaan kondisi lingkungan kerja fisik yang baik akan dapat membantu memelihara kondisi fisik karyawan dan membuat mereka tidak lekas lelah sehingga karyawan akan dapat bekerja lebih lama, terhindar dari gangguan kesehatan atau sakit akibat kerja bahkan terhindar dari kecelakaan kerja.

Dengan adanya budaya perusahaan yang menjadi rambu-rambu kerja pada diri setiap karyawan serta sebagai landasan yang dijunjung tinggi untuk dapat bekerja dan berdisiplin, maka karyawan akan memiliki kompetensi tinggi bagi perusahaan. Disinilah peran budaya perusahaan

sangat menentukan karyawan berpikir yang positif dalam melakukan pekerjaan karena karyawan merasa tindakan ini mempunyai arti bagi kepuasan karyawan itu sendiri. Selain itu, kondisi lingkungan kerja yang nyaman dalam mendukung aktivitas kerja karyawan akan memberikan nilai tersendiri bagi peningkatan kinerja karyawan.

Pencapaian tujuan perusahaan ini merupakan sesuatu yang sangat diinginkan oleh setiap perusahaan. Tetapi sebaliknya pada perusahaan yang memiliki kinerja yang kurang baik akan menyebabkan karyawan akan mudah terpengaruh. Hal ini akan berlainan jika karyawan memiliki kinerja yang baik, karyawan akan mempengaruhi karyawan lain. Untuk membangun kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan, maka memelihara hubungan yang kontinyu dan serasi antara manusia yang ada dalam perusahaan mutlak diperlukan. Dalam membina hubungan antar manusia yang ada, dalam perusahaan, lingkungan kerja yang kondusif memiliki arti penting, sebab tanpa adanya lingkungan kerja yang baik, maka tidak akan terjadi interaksi antara orang-orang yang ada dalam perusahaan itu.

Villa Royal Kamuela Ubud Gianyar merupakan salah satu dari sekian banyak perusahaan yang bergerak dalam bidang perhotelan yang ada di Bali dan di Ubud pada khususnya, yang juga dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Hal ini disebabkan mengingat adanya persaingan dari perusahaan sejenis yang semakin ketat. Oleh karena itu, untuk dapat mengatasi persaingan dari perusahaan lain, Villa Royal Kamuela Ubud Gianyar hendaknya. Memberikan pelayanan yang baik kepada pengguna

jasa-jasa yang ditawarkan perusahaan. Agar dapat memberikan pelayanan yang memuaskan kepada konsumennya sudah tentu diperlukan karyawan yang berprestasi agar bisa meningkatkan kinerja.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, pihak manajemen Villa Royal Kamuela Ubud Gianyar menjaga budaya perusahaan dan lingkungan kerja fisik agar senantiasa memberikan dampak yang positif bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Dari informasi yang didapat dari pimpinan yang ada di hotel yaitu *Villa Manager*, Villa Royal Kamuela Ubud Gianyar menetapkan beberapa standar budaya perusahaan yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh. Standar budaya yang diterapkan tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Berlaku jujur dan berintegritas
2. Mengutamakan keamanan lingkungan kerja
3. Bersikap profesional dalam menjalankan tugas
4. Mengejar kepuasan tamu
5. Menjaga nama baik dan citra Villa Royal Kamuela Ubud
6. Saling mendukung dan menghargai antar karyawan
7. Mau belajar dan kreatif dalam bekerja

Berdasarkan hasil evaluasi tahunan kinerja karyawan Villa Royal Kamuela Ubud Gianyar, masih dirasakan bahwa standar budaya perusahaan yang diterapkan belumlah mencapai hasil kinerja yang maksimal. Secara individual masih terdapat beberapa kendala yang dirasakan, meskipun telah dilakukan berbagai macam usaha untuk dapat memaksimalkan penerapan standar budaya perusahaan dan memperhatikan lingkungan kerja fisik

secara berkala.

Merujuk pada informasi dan persoalan tersebut diatas, tertarik untuk mengkaji lebih lanjut dengan mengukur pengaruh budaya perusahaan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di Villa Royal Kamuela Gianyar dengan harapan hasilnya dapat memotivasi dan memperbaiki serta meningkatkan kinerja demi terwujudnya visi dan misi perusahaan secara maksimal. Untuk itulah maka penelitian ini dilakukan dengan judul Pengaruh Budaya Perusahaan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada Villa Royal Kamuela Ubud Gianyar.

1.2 Pokok Permasalahan

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh antara budaya perusahaan dan lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Villa Royal Kamuela Ubud Gianyar?
2. Apakah ada pengaruh antara budaya perusahaan dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Villa Royal Kamuela Ubud Gianyar?
3. Variabel manakah paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Villa Royal_Karimela Ubud Gianyar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan tersebut maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya perusahaan dan lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Villa Royal Kamuela Ubud Gianyar
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya perusahaan dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Villa Royal Kamuela Ubud Gianyar
3. Untuk mengetahui variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Villa Royal Kamuela Ubud Gianyar

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. **Kegunaan Teoritis**
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan pemahaman serta tambahan wawasan yang luas mengenai budaya perusahaan dan lingkungan kerja fisik sekaligus memperkuat teori yang telah ada.
2. **Kegunaan Praktis**
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam menetapkan kebijakan perusahaan berkaitan dengan budaya perusahaan dan lingkungan kerja fisik dalam meningkatkan kinerja karyawan Villa Royal Kamuela Ubud.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis

2.1.1 Budaya Perusahaan

Menurut Kotter dan Heskett (1992:5), budaya merupakan nilai yang dianut bersama berupa keyakinan dan tujuan penting yang dimiliki bersama oleh kebanyakan orang dalam kelompok, yang cenderung membentuk perilaku kelompok dan sering bertahan lama, bahkan walaupun sudah terjadi perubahan dalam anggota kelompok. Pada umumnya budaya perusahaan muncul atas dasar pengembangan yang dilakukan oleh manajemen puncak. Pengembangan ini berupa suatu visi, filosofi atau strategi bisnis yang ingin diimplementasikan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dengan adanya penerapan pengembangan yang dipandang dari berbagai segi, diperoleh hasil yang berkesinambungan sehingga mernunculkan suatu budaya. Hal ini mencerminkan visi dan strategi serta pengalaman-pengalaman yang dimiliki orang dalam mengimplementasikannya.

Mondy dan Noe (1993) melihat bahwa budaya perusahaan adalah bagian integral dari seperangkat proses atau piranti untuk pencapaian misi dan tujuan organisasi. Budaya telah menjadi konsep penting dalam memahami masyarakat dan kelompok manusia untuk waktu yang lama. Sedangkan menurut Moeljono (2005:18) budaya perusahaan adalah suatu sistem dan nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota perusahaan dan dipelajari, ditetapkan serta dikernbangkan secara berkesinambungan

dengan ditunjukkan untuk memperlambat dan dapat dijadikan acuan dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa budaya perusahaan adalah bagian integral dari seperangkat proses untuk memahami manusia dan masyarakat pencapaian misi dan tujuan organisasi.

2.1.2 Karakteristik Budaya Perusahaan

Budaya perusahaan merupakan sesuatu hal yang sangat kompleks. Untuk itu budaya perusahaan harus memiliki beberapa karakteristik sebagai wujud nyata keberadaannya. Masing-masing karakteristik tersebut pada penerapannya akan mendukung pencapaian sasaran perusahaan. Menurut Dharma dan Akib (2004:25) mengemukakan 10 (sepuluh) karakteristik budaya perusahaan sebagai berikut:

1. Identitas anggota
Derajat dimana pekerjaan lebih mengidentifikasi perusahaan secara menyeluruh daripada dengan tipe pekerjaan atau bidang keahlian profesionalnya.
2. Penekanan kelompok
Derajat dimana aktifitas tugas lebih diorganisir untuk seluruh kelompok daripada individu.
3. Fokus orang
Derajat & liana keputusan manajemen memperhatikan dampak luaran yang dihasilkan terhadap pekerjaan dalam perusahaan.
4. Penyatuan unit
Derajat dimana unit-unit dalam perusahaan didorong agar berfungsi

dengan cara yang terorganisasi atau bebas.

5. Pengendalian

Derajat dimana peraturan, regulasi dan pengendalian langsung digunakan untuk mengawasi dan pengendalian perilaku pekerja.

6. Toleransi resiko

Derajat dimana pekerja didorong untuk agresif, kreatif, inovatif dan mau mengambil resiko.

7. Kriteria ganjaran..

Derajat dimana ganjaran seperti peningkatan pembayaran dan promosi lebih dialokasikan menurut kinerja pekerja daripada senioritas, favoritisme atau faktor non pekerja lainnya.

8. Toleransi konflik

Derajat dimana pekerja didorong dan diarahkan untuk menunjukkan konflik dan kritik secara terbuka.

9. Orientasi sarana tujuan

Derajat dimana manajemen lebih terfokus pada hasil atau luaran dari tehnik dan proses yang digunakan untuk mencapai luaran tersebut.

10. Fokus pada sistem terbuka

Derajat dimana perusahaan memonitor dan merespon perubahan dalam lingkungan eksternal.

Sedangkan Robbins (2001:16) menyatakan ada 7 (tujuh) karakteristik budaya perusahaan yaitu sebagai berikut: Inovasi dan keberanian mengambil resiko (*Inovation and risk tasking*)

1. Perhatian terhadap detail (*Attention to detail*)

2. Berorientasi kepada hasil (*Outcome orientation*)

3. Berorientasi kepada manusia (*People orientation*)
4. Berorientasi kepada tim (*Team orientation*)
5. Agresif (*Aggressiveness*)
6. Stabil (*Stability*)

2.1.3 Indikator Budaya Perusahaan

Indikator budaya perusahaan menurut Dharma dan Akib (2004:25) adalah sebagai berikut:

- | | |
|----------------|---------------------|
| 1. Komitmen | 5. Keteladanan |
| 2. Konsistensi | 6. Kecerdasan emosi |
| 3. Kejujuran | 7. Ketegasan |
| 4. Kreativitas | 8. Keadilan |

2.1.4 Fungsi Budaya Perusahaan

Ada beberapa fungsi budaya perusahaan yang dikemukakan oleh beberapa ahli. Secara umum, budaya perusahaan yang professional mendukung keberhasilan perusahaan yang pada gilirannya akan dapat meningkatkan nilai perusahaan. Budaya perusahaan dapat dipakai sebagai konsep dalam menyusun strategi pengembangan perusahaan.

Menurut Robbins (2001:17), fungsi budaya perusahaan adalah:

1. Berperan sebagai tapal batas yang secara jelas membedakan suatu perusahaan dengan perusahaan lainnya
2. Sebagai identitas bagi anggota
3. Mempermudah timbulnya komitmen lebih luas
4. Memantapkan sistem sosial yang membantu mempersatukan perusahaan

Menurut Rivai (2003:432), budaya perusahaan mempunyai beberapa

fungsi yaitu :

1. Budaya perusahaan dapat berfungsi sebagai tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya.
2. Budaya perusahaan dapat membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota perusahaan
3. Budaya perusahaan mempermudah timbulnya pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan individu
4. Budaya perusahaan mempunyai fungsi meningkatkan kemantapan sistem sosial
5. Budaya perusahaan sebagai inekanisme pembuat makna dengan kendali yang memandu serta membentuk sikap dan perilaku karyawan

Berdasarkan pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa budaya bernilai untuk perusahaan atau karyawan dalam meningkatkan komitmen perusahaan dan konsistensi serta perilaku karyawan.

2.1.5 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Ahyari (199:121), lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana karyawan tersebut bekerja. Secara umum lingkungan kerja fisik di dalam perusahaan merupakan lingkungan dimana karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Reksohadiprojo (1999:153) berpendapat bahwa pengaturan lingkungan kerja adalah pengaturan kebersihan tempat kerja, pengaturan penerangan tempat kerja, pengontrol terhadap udara dan pengaturan tentang keamanan tempat kerja. Sedangkan Nitisemito (1996:109) menyatakan, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi

dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya dalam hal kebersihan dan keamanan.

Berdasarkan pendapat tersebut, maka yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di dalam ruangan atau di sekitar para pekerja sebagai tempat kerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.1.6 Arti Penting Lingkungan Kerja Fisik

Ahyari (1999:122) mengatakan bahwa lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan yang bersangkutan akan meningkatkan produktivitas mereka, demikian juga sebaliknya jika lingkungan kerja sangat tidak memuaskan maka akan dapat menurunkan gairah kerja dan menurunkan tingkat produktivitas karyawan. Mengingat begitu pentingnya lingkungan kerja bagi karyawan suatu perusahaan maka sudah selayaknya pihak perusahaan memperhatikan lingkungan kerja yang ada pada perusahaan tersebut dengan tetap mengusahakan agar keadaan lingkungan kerja dapat menciptakan suasana nyaman dan aman bagi karyawan pada perusahaan. Keadaan lingkungan kerja fisik yang kurang terjaga kenyamanannya akan membawa dampak negatif bagi karyawan dan juga perusahaan. Nitisemito (1999:109) mengatakan lingkungan kerja yang buruk dapat menambah kelelahan dan kebosanan dalam bekerja. Dengan kata lain hal ini berpengaruh terhadap penurunan produktivitas karyawan.

2.1.7 Indikator-indikator Lingkungan Kerja Fisik

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2001:4-6) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan

2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang diperlukan
6. Keamanan kerja
7. Hubungan karyawan

2.1.8 Pengertian Kinerja

Menurut Hariandja (2002:1994) kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil pencapaian tujuan yang telah direncanakan. 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.

Gorda (2004:41) menyatakan, kinerja adalah hasil kerja yang disumbangkan oleh karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya kepada perusahaan. Kinerja dapat dikatakan merupakan cerminan dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab masing-masing yang dibebankan kepadanya.

Jadi Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan pada kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2004).

2.1.9 Pengertian Standar Kinerja

Standar kinerja menentukan tingkat kinerja pekerjaan yang diharapkan dari pemegang pekerjaan dan kriteria terhadap kesuksesan pekerjaan. Standar kinerja membuat eksplisit kuantitas dan kualitas kinerja yang diharapkan dalam tugas-tugas dasar yang diterapkan sebelumnya dalam deskripsi pekerjaan. Biasanya standar kinerja adalah pernyataan-pernyataan mengenai kinerja yang dianggap diterima dan dapat dicapai atas sebuah pekerjaan tertentu.

Menurut Simamora (1997:147) ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi dalam penetapan standar kinerja, yaitu:

1. Standar kinerja harus relevan dengan individu dan organisasi
2. Standar kinerja harus dapat membedakan antara pelaksana pekerja yang baik, sedang atau buruk
3. Standar kinerja dinyatakan dengan angka
4. Standar kinerja harus mudah diukur
5. 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 Soeprihanto (1998:22) 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.

2.1.10 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu proses dalam perusahaan dalam menilai kinerja karyawan. Tujuan dilakukan penilaian kinerja secara umum

adalah untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas perusahaan serta secara khusus kaitannya dengan kebijaksanaan SDM seperti tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan pelatihan. Penilaian kinerja juga dapat menjadi landasan untuk penilaian sejauh mana kegiatan SDM seperti perekrutan, seleksi, penempatan, kompensasi dan pelatihan dilakukan dengan baik.

Menurut Simamora (1997:416) penilaian kinerja adalah tentang kinerja karyawan dan akuntabilitas. Penilaian kinerja pada prinsipnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan.

Arti penting kinerja menurut William B. Werther dan Keith Davis dalam Hariandja (2002:195) yaitu:

1. Perbaikan kinerja memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan untuk meningkatkan kinerja melalui umpan balik yang diberikan oleh perusahaan.
2. Penyesuaian gaji dapat dipakai sebagai informasi untuk mengkompensasi pegawai secara layak sehingga dapat memotivasi pegawai.
3. Keputusan untuk penempatan, yaitu dapat dilakukannya penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya.
4. Pelatihan dan pengembangan, yaitu dengan menilai akan diketahui kelemahan-kelemahan dari pegawai sehingga dapat dilakukan program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif.
5. Perencanaan karir, yaitu perusahaan dapat memberikan bantuan

perencanaan karir bagi pegawai dan menyelaraskannya dengan kepentingan perusahaan.

6. Mengidentifikasi kelemahan-kelemahan dalam proses penempatan, yaitu kinerja yang tidak baik menunjukkan adanya kelemahan dalam penempatan sehingga dapat dilakukan perbaikan.
7. Dapat mengidentifikasi adanya kekurangan dalam desain pekerjaan, yaitu kekurangan kinerja akan menunjukkan adanya kekurangan dalam perancangan jabatan.
8. Meningkatkan adanya perlakuan kesempatan yang sama pada pegawai, yaitu dengan dilakukannya penilaian yang obyektif berarti meningkatkan perlakuan yang adil bagi pegawai.
9. Dapat membantu pegawai mengatasi masalah yang bersifat eksternal, yaitu dengan penilaian kinerja, atasan akan mengetahui apa yang menyebabkan terjadinya kinerja yang kurang baik sehingga manajemen dapat membantu menyelesaikannya.
10. Umpan balik pada pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu dengan diketahuinya kinerja pegawai secara keseluruhan, ini akan menjadi informasi sejauh mana fungsi sumber daya manusia berjalan dengan baik atau tidak.

2.1.11 Indikator Kinerja

Menurut Werther dan Davis dalam Hariandja (2002:195) adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan
2. Keterampilan

3. Kemampuan
4. Kepercayaan Diri
5. Komitmen
6. Semangat
7. Arahan
8. Dukungan

2.1.12 Pengaruh Budaya dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan.

Pelaksanaan budaya perusahaan dan lingkungan kerja fisik untuk meningkatkan prestasi kerja serta mengembangkan pengetahuan, ketrampilan, sikap pegawai pada masing-masing bidang pekerjaan agar nantinya dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan. Budaya Perusahaan dan lingkungan kerja fisik merupakan proses kegiatan dari suatu perusahaan yang bertujuan untuk mempengaruhi dan mengembangkan perilaku, keterampilan, pengetahuan dan kinerja perusahaan dalam rangka peningkatan prestasi kerja pegawai sesuai dengan keinginan perusahaan yang bersangkutan (Suwasto (2009:47)).

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

1. Penelitian pertama Audia Gunawan 2011. Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Triatma Mulya Denpasar. Judul pengaruh budaya perusahaan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Santika Bali.

Rumusan masalah; Bagaimanakah pengaruh secara simultan maupun parsial antara budaya perusahaan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Hotel Santika Bali. Tujuan penelitian, untuk

mengetahui pengaruh secara simultan maupun parsial budaya perusahaan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Hotel Santika Bali . Alat analisis yang dipergunakan adalah analisis regresi berganda, analisis korelasi berganda, analisis determinasi, uji F-test dan uji t-test.

Hasil analisis regresi diperoleh koefisien regresi budaya perusahaan dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 64,3 persen. Hasil analisis korelasi berganda diperoleh sebesar 0,865 ini berarti mempunyai budaya perusahaan dan lingkungan kerja fisik mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya perusahaan dan lingkungan kerja fisik baik secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja karyawan Hotel santika Bali hal ini ditunjukkan hasil F-hitung lebih besar dari F-tabel dengan sig 0,00 dan hasil t-hitung lebih besar dari t-tabel dengan sig 0,00. Sedangkan dari hasil analisis determinasi diperoleh sebesar 0,655 yang berarti sekitar 65,5% kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya perusahaan dan lingkungan kerja fisik sisanya 34,40% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

2. Skripsi dari Ahmad Bobby Hermawan tahun 2014 dari Universitas Widyatama Bandung yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Mitra Husada Bandung”.

Berdasarkan hasil analisis data, maka persamaan regresi linier berganda yang didapat adalah sebagai berikut: $Y = 0,561 X_1 + 0,289 X_2$. Hasil dari uji t, Lingkungan Kerja Fisik dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil secara smultan dengan uji F

menunjukkan bahwa semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,702 yang menunjukkan bahwa 70,2% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 29,8% dijelaskan oleh variabel lain.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada penentuan variabel bebas dan variabel terikat yang akan diteliti. Kemudian, metode penelitian dan penentuan sampel menggunakan teknik yang sama.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada lokasi penelitian dan waktu penelitian yang berbeda.

