

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Di dalam suatu organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting (Ayu, 2021). Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Untuk itu, organisasi dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya sehingga terjadi peningkatan kinerja karyawan dan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja organisasi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia yang ada pada organisasi atau perusahaan. Pengelolaan Sumber Daya Manusia sangat diperlukan untuk mengatur dan mengorganisasi setiap karyawan dalam tiap bidangnya. Tugas tersebut salah satunya yang dijalankan oleh bidang personalia di mana ditugaskan untuk mengatur karyawan dalam bidang-bidang tertentu dan mengorganisirnya. Dalam era globalisasi bidang personalia mulai memainkan peran lebih luas untuk pemilihan, pelatihan, penempatan ataupun promosi karyawan. Hal tersebut dimungkinkan untuk memberikan hasil output yang maksimal dari potensi SDM yang ada ada.

Untuk mencapai organisasi yang berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang

handal. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk sigap dalam menganalisis dan memecahkan permasalahan atau yang dimungkinkan akan timbul pada kinerja karyawan. Masalah yang terjadi pada kinerja akan sangat berpengaruh dan berdampak langsung bagi perusahaan. Menurut Wijaya (2018) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi (Rosvita, 2017). Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Menurut Wibowo dalam Rolos (2018) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Setiap perusahaan memiliki tujuan untuk memajukan produksi atau punikut andil bagian dalam perekonomian dalam negeri. Begitu pula dengan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) yang merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang didirikan dengan maksud untuk memberikan pelayanan air bersih kepada masyarakat namun memberikan profit juga untuk meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD). Selain hal di atas tugas pokok PDAM yaitu untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang mencakup aspek sosial, kesejahteraan dan pelayanan umum. Berdasarkan data yang penulis peroleh, dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan Perumda Air Minum Panca Mahottama Kabupaten Klungkung belum memenuhi target dari

perusahaan. Berikut ini merupakan target dan realisasi pendapatan Perumda Air Minum Panca Mahottama Kabupaten Klungkung pada tahun 2022.

**Tabel 1.1**  
**Target dan Realisasi Pendapatan Perumda Air Minum Panca Mahottama Kabupaten Klungkung Tahun 2022**

| No            | Bulan     | Jumlah Karyawan (Orang) | Target Pendapatan     | Realisasi Pendapatan  | Persentase Realisasi (%) |
|---------------|-----------|-------------------------|-----------------------|-----------------------|--------------------------|
| 1             | Januari   | 139                     | 2.500.000.000         | 2.287.750.000         | 91,51                    |
| 2             | Februari  | 139                     | 2.500.000.000         | 2.161.250.000         | 86,45                    |
| 3             | Maret     | 139                     | 2.500.000.000         | 2.181.250.000         | 87,25                    |
| 4             | April     | 139                     | 2.500.000.000         | 2.243.000.000         | 89,72                    |
| 5             | Mei       | 139                     | 2.500.000.000         | 2.244.500.000         | 89,78                    |
| 6             | Juni      | 139                     | 2.500.000.000         | 2.228.000.000         | 89,12                    |
| 7             | Juli      | 139                     | 2.500.000.000         | 2.311.250.000         | 92,45                    |
| 8             | Agustus   | 139                     | 2.500.000.000         | 2.256.000.000         | 90,24                    |
| 9             | September | 139                     | 2.500.000.000         | 2.310.500.000         | 92,42                    |
| 10            | Oktober   | 139                     | 2.500.000.000         | 2.233.750.000         | 85,56                    |
| 11            | Nopember  | 139                     | 2.500.000.000         | 2.210.750.000         | 89,35                    |
| 12            | Desember  | 139                     | 2.500.000.000         | 2.210.750.000         | 88,43                    |
| <b>Jumlah</b> |           |                         | <b>30.000.000.000</b> | <b>26.807.000.000</b> | <b>89,36</b>             |

Sumber: Perumda Air Minum Panca Mahottama Kabupaten Klungkung, (2022)

Tabel di atas menunjukkan bahwa kuantitas pencapaian target PDAM Perumda Air Minum Panca Mahottama Kabupaten Klungkung di tahun 2022 belum terrealisasi sepenuhnya, di mana total pendapatan yang sudah terrealisasi berjumlah Rp. 26.807.000.000 dengan jumlah presentase 89,36%. Dengan tidak tercapainya target perusahaan tersebut akan menjadikan beban dan tekanan pekerjaan akan menjadi lebih besar bagi karyawan kedepannya. Untuk itu penting bagi pimpinan perusahaan untuk mampu memperhatikan faktor – faktor yang dapat mendukung karyawan sehingga dapat mencapai peningkatan kinerja kedepannya.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan adalah lingkungan kerja (Risal, 2022). Menurut Firdiansyah, (2021) lingkungan kerja adalah segala hal yang berhubungan dengan aktifitas karyawan didalam kantor atau lembaga. Hal tersebut mulai dari budaya

perusahaan, lingkungan fisik, hingga fasilitas pendukung seperti asuransi kesehatan, parkir dll. Menurut Siahaan & Bahri (2019), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja bisa dibagi menjadi dua yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan non fisik (Sedarmayanti, 2017).

Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan agar dalam pelaksanaan tugasnya dapat di kerjakan secara optimal, sehat, aman dan kenyamananya terjaga. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja karyawan, bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar karyawan berjalan lancar maka bisa dipastikan performa yang dihasilkan pun akan maksimal. Berdasarkan hasil wawancara penulis terhadap salah satu narasumber yang bertugas dibagian umum dan gudang menuturkan bahwa terjadi permasalahan berkaitan dengan lingkungan kerja pada Perumda Air Minum Panca Mahottama Kabupaten Klungkung. Hal tersebut ditunjukkan dari adanya masalah komunikasi sering terjadi. Contohnya ketika persoalan dalam pengiriman barang dan penerimaan barang sehingga tidak jarang menimbulkan selisih paham antara sesama rekan kerja.

Karyawan yang lain juga mengatakan terkadang terjadi miskomunikasi mengenai penjadwalan kerja dan semacamnya. Selain permasalahan hubungan dengan sesama rekan kerja, terdapat juga keluhan dari karyawan yaitu mengenai fasilitas parkir kendaraan yang tidak memadai sehingga tidak jarang para karyawan memilih untuk parkir kendaraannya di luar area kantor sehingga mengganggu lalu lintas jalan sekitar dan ditegur oleh pihak kepolisian lalu lintas. Selain itu juga mengenai fasilitas di setiap ruang kantor yang tidak semua terdapat AC (*Air Conditioner*), begitu juga pintu yang pada beberapa ruangan terutama gudang dalam kondisi kurang baik sehingga menimbulkan rasa kurang nyaman dan aman bagi para karyawan.

Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan menjadi lebih fokus dalam mengerjakan dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian Risal (2022), yang menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Penelitian Chanderson dan Suprastha (2020), yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian Dewi, dkk. (2020), yang menyatakan menunjukkan ada pengaruh positif secara parsial dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sementara hasil penelitian berbeda diperoleh Sarip (2023), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Andriani dkk. (2021), faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Robbins dan Coulter (2018)

motivasi kerja adalah kerelaan untuk melakukan usaha-usaha tingkat tinggi guna mencapai tujuan-tujuan organisasi, dipersyaratkan oleh kemampuan usaha tadi untuk memuaskan kebutuhan individu tertentu. Pinder dalam Parimita (2018:129) menyatakan motivasi kerja adalah sebuah kekuatan yang berasal baik dari dalam maupun luar individu, untuk memulai pekerjaan dan untuk menentukan bentuk, arah, intensitas, dan durasi pekerjaan yang dilakukan. Sementara oleh Hamali (2018:133) menyebutkan motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan.

Untuk menggerakkan karyawan agar sesuai dengan yang dikehendaki perusahaan/instansi, maka haruslah dipahami motivasi karyawan yang bekerja tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang yang bekerja. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan pimpinan Perumda Air Minum Panca Mahottama Kabupaten Klungkung, motivasi kerja

karyawan masih dirasa rendah. Hal tersebut ditunjukkan dari kurangnya rasa tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga banyak pekerjaan yang selesai tidak pada waktunya sehingga menimbulkan keluhan oleh pelanggan. Untuk mengetahui data terkait dengan keluhan pelanggan, berikut ini tabel mengenai pengaduan yang dilaporkan oleh pelanggan kepada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Indargiri mulai dari tahun 2018–2022.

**Tabel 1.2**  
**Laporan Pengaduan Keluhan Pelanggan Perumda Air Minum Panca Mahottama Kabupaten Klungkung Tahun 2022**

| No | Jenis Pengaduan   | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|----|-------------------|------|------|------|------|------|
| 1  | Kebocoran         | 47   | 50   | 55   | 60   | 59   |
| 2  | Tidak dapat air   | 76   | 80   | 87   | 57   | 58   |
| 3  | Meter macet       | 20   | 36   | 43   | 67   | 45   |
| 4  | Air keruh dan bau | 28   | 20   | 15   | 16   | 25   |

Sumber: Perumda Air Minum Panca Mahottama Kabupaten Klungkung, (2022)

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas menunjukkan terdapat keluhan dari pelanggan yang merasa didalam penanganan masalah yang dilakukan oleh karyawan Perumda Air Minum Panca Mahottama Kabupaten Klungkung masih kurang maksimal. Selain itu rendahnya motivasi kerja karyawan juga ditunjukkan dari kurangnya kemauan karyawan pada Perumda Air Minum Panca Mahottama Kabupaten Klungkung untuk mengambil pekerjaan yang menantang sehingga hanya fokus menjalankan pekerjaan sesuai bidangnya kemampuannya saja.

Motivasi kerja timbul karena pencapaian tujuan tertentu, apabila tujuan telah tercapai maka akan tercapai kepuasan dan cenderung untuk diulang kembali sehingga lebih kuat. Hal tersebut karea semakin tinggi dorongan yang berasal dalam diri seseorang karyawan, maka semakin tinggi hal yang ingin didapatkannya dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal tersebut juga

didukung oleh penelitian Andriani, dkk. (2021), yang menyatakan motivasi berpengaruh sangat kuat, positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Wulan (2019), yang menyatakan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian Heruwanto (2018), yang menyatakan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara hasil penelitian berbeda diperoleh Chanderson dan Suprastha (2020), yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain lingkungan dan motivasi kerja, karakteristik pekerjaan yang ada pada perusahaan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Fatmah (2017). Nurtjahjono, dkk. (2020) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan adalah sifat yang berbeda antara jenis pekerjaan yang satu dengan yang lainnya yang terdiri dari ragam keahlian, identitas tugas, signifikansi tugas dan otonomi. Menurut Nidaul dan Poernomo (2019) karakteristik pekerjaan adalah sifat dan tugas yang meliputi tanggung jawab, jenis tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang secara intrinsik memberikan kepuasan akan lebih memotivasi bagi kebanyakan orang daripada pekerjaan yang tidak memuaskan. Menurut Elbadiansyah (2019) karakteristik pekerjaan adalah suatu uraian yang memberikan informasi dari pekerjaan yang berkaitan dengan tugas-tugas dan tanggung jawab dari pelaksanaan tugas dan kewajiban dari sebuah pekerjaan yang dibebankan karyawan.

Karakteristik pekerjaan menentukan kesesuaian seseorang dengan bidang tertentu dalam bekerja dan memungkinkan seseorang untuk lebih

berhasil dalam bidang pekerjaannya. Faktor karakteristik pekerjaan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dan tugas meliputi tanggung jawab, jenis tugas, dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Jika setiap individu memahami karakteristik pekerjaannya maka yang bersangkutan dapat lebih produktif.

Pekerjaan yang dirancang dengan baik akan mampu menarik dan mempertahankan karyawan dan memberikan motivasi untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan ditemukan permasalahan pada Perumda Air Minum Panca Mahottama Kabupaten Klungkung berkaitan dengan karakteristik pekerjaan yaitu dimana karyawan yang bekerja dan ditempatkan tidak sesuai dengan bidangnya. Padahal, posisi yang dimaksud harus ditempati oleh seorang karyawan yang sudah memiliki kemampuan khusus dan sudah mengikuti pelatihan sebelumnya. Hal tersebut menyebabkan karyawan menjadi kurang mampu memahami identitas suatu pekerjaan yang dijalankannya. Selain itu kurang baiknya rancangan kegiatan kerja mengenai shift kerja yang tidak sesuai jadwal tidak jarang menimbulkan masalah komunikasi antar karyawan. Belum lagi iklim kerja yang kurang mendukung mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan.

Faktor karakteristik pekerjaan merupakan faktor eksternal yang dapat berdampak pada pencapaian kinerja karyawan. Semakin karyawan memiliki keinginan kuat untuk berkembang dengan memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi, memiliki variasi tugas dan beban kerja yang sesuai maka akan memberikan perilaku positif bagi karyawan yang dapat berdampak pada

peningkatan kinerja. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian Dewi, dkk. (2020), yang menyatakan ada pengaruh positif baik secara parsial dari karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Pratama (2018), yang menyatakan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Serta penelitian Fatmah (2017), yang menyatakan terdapat positif dan signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Sementara hasil penelitian berbeda diperoleh Atmaja (2022), yang menyatakan bahwa bahwa variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas serta adanya kesenjangan dari penelitian terdahulu maka penulis melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi kerja, dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Panca Mahottama Kabupaten Klungkung”.

## 1.2 Rumusan Masalah

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

- 1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Panca Mahottama di Kabupaten Klungkung?
- 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Panca Mahottama di Kabupaten Klungkung?
- 3) Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Panca Mahottama di Kabupaten Klungkung?

### 1.3 Tujuan penelitian

Adapun tujuan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Panca Mahottama di Kabupaten Klungkung.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Panca Mahottama di Kabupaten Klungkung.
- 3) Untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Panca Mahottama di Kabupaten Klungkung.

### 1.4 Manfaat Penelitian

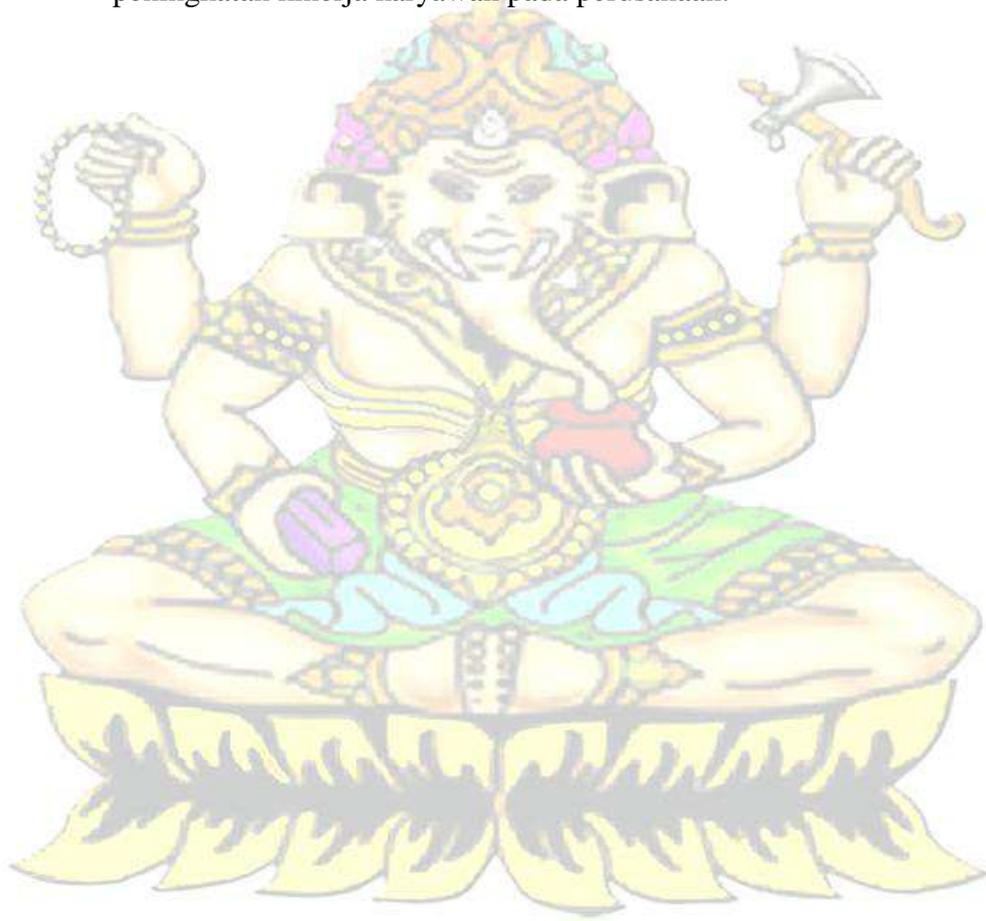
Adapun manfaat yang ingin diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai kerangka pemikiran yang teoritis bagi pimpinan Perumda Air Minum Panca Mahottama di Kabupaten Klungkung, dalam memperluas wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai bidang sumber daya manusia khususnya tentang bagaimana lingkungan kerja, motivasi kerja, dan karakteristik pekerjaan dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 2) Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran bagi pimpinan Perumda Air Minum Panca Mahottama di Kabupaten Klungkung bahwa peningkatan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan karakteristik pekerjaan dapat dijadikan tolak ukur dalam penentuan peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan.



# UNMAS DENPASAR

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *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. Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi kinerjanya. Berdasarkan pendekatan *goal setting theory*, setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai, salah satunya yaitu mencapai kesuksesan.

Kesuksesan perusahaan dapat dicapai dengan mengoptimalkan kinerja karyawannya, dimana variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan karakteristik pekerjaan sebagai faktor penentunya. Semakin baik faktor penentunya maka akan semakin efektif pencapaian tujuannya. Berdasarkan uraian diatas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan

menggunakan metode pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan diidentikkan sebagai tujuannya, dimana dengan penyediaan lingkungan kerja yang baik pada karyawan akan menunjang karyawan dalam menjalankan rencana-rencana kegiatan kerjanya. Setiap karyawan yang selalu didorong dengan baik akan mempunyai motivasi dalam dirinya sehingga lebih mampu mengelola suatu pekerjaan atau tugas yang diberikan atasan. Serta semakin baik pengaturan pekerjaan yang dilakukan oleh pimpinan maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan karena sesuai dengan kemampuan karyawan.

### **2.1.2 Kinerja Karyawan**

#### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Wijaya (2018) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi (Rosvita, 2017). Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Menurut Wibowo dalam Rolos (2018) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Berdasarkan definisi yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja yang dapat diukur secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang

karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Tiffin dan Mc. Cormick (dalam As'ad 2017:49) menyatakan ada dua macam faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu:

1) Faktor Individual

Yaitu faktor-faktor yang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta faktor individual lainnya.

2) Faktor Situasional

a) Faktor fisik pekerjaan, meliputi: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penentuan ruang, dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi).

b) Faktor sosial dan organisasi, meliputi peraturan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

c. Manfaat Penilaian Kinerja

Dalam bukunya menurut Wibowo (2017:92), penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk:

1) Memperkenalkan perubahan, termasuk perubahan dalam budaya organisasi.

2) Mendefinisikan tujuan, target dan sasaran untuk periode yang akan datang.

- 3) Memberi orang target yang tidak dapat mungkin dicapai, sebagai alat untuk memecat di kemudian hari.
- 2) Memberikan gambaran bahwa organisasi dalam menantang pekerja untuk memberikan kinerja tinggi.
- 3) Meninjau kembali kinerja yang lalu dengan maksud untuk mengevaluasi dan mengaitkan dengan pengupahan.
- 4) Melobi penilai untuk kepentingan politis, dan bahkan akhir yang meragukan.
- 5) Mendapatkan kesenangan khusus.
- 6) Menyepakati tujuan pembelajaran.
- 7) Mengidentifikasi dan merencanakan membangun kekuatan.
- 8) Mengidentifikasi dan merencanakan menghilangkan kelemahan.
- 9) Membangun dialog konstruktif tentang kinerja yang dapat dilanjutkan setelah diskusi penilaian.
- 10) Membangun dialog yang sudah ada antara manajer dengan anak buahnya
- 11) Menjaga perusahaan atau pemegang saham utama senang tetapi tanpa maksud menggunakan penilaian menjalankan perusahaan.

#### d. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bernardin & Russel (2018,69) berpendapat untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa kriteria kinerja, antara lain adalah :

1) Kualitas (*Quality*)

Merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.

2) Kuantitas (*Quantity*)

Merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu (*Timeliness*)

Merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

4) Efektivitas biaya (*Cost effectiveness*)

Merupakan tingkatan dimana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber data yang ada.

Sementara menurut Wibowo (2017:85), ada beberapa indikator kinerja, yaitu :

1) Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di

masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah mana kinerja harus dilakukan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok dan organisasi.

## 2) Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak akan dapat diketahui kapan suatu tujuan akan tercapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

## 3) Umpan Balik

Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar umpan balik terutama penting ketika mempertimbangkan "*real goals*" atau tujuan sebenarnya. Umpan balik merupakan masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan.

## 4) Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan. Tanpa alat dan sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat atau sarana tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

#### 5) Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

#### 6) Motivasi

Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukandan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintesis.

#### 7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia.

Berdasarkan penjelasan para ahli di atas, maka peneliti mengambil indikator yang tepat untuk mendukung penelitian ini agar lancar. Adapun indikator yang peneliti ambil adalah : Kualitas (*Quality*), Kuantitas (*Quantity*), Ketepatan waktu (*Timeliness*), dan Efektivitas biaya (*Cost effectiveness*).

### 2.1.3 Lingkungan Kerja

#### a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Firdiansyah, (2021) lingkungan kerja adalah segala hal

yang berhubungan dengan aktifitas karyawan didalam kantor atau lembaga. Hal tersebut mulai dari budaya perusahaan, lingkungan fisik, hingga fasilitas pendukung seperti asuransi kesehatan, parkir dll. Menurut Siahaan & Bahri (2019), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. suatu lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman. (Mahawira, 2020). Menurut Zain (2019) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Berdasarkan beberapa pendapat ahli tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala hal yang ada di sekitar karyawan baik berupa kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas.

b. Jenis - Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:45), menyatakan bahwa secara garis besar lingkungan kerja dibagi menjadi dua jenis yaitu :

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik, yaitu segala kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik segala kondisi yang terjadi berkaitan

dengan hubungan kerja, baik dengan hubungan atasan maupun dengan hubungan rekan kerja atau dengan hubungan dengan bawahan.

c. Manfaat lingkungan kerja

Menurut Mahmudah Enny (2019:57) manfaat lingkungan kerja yang mendukung dalam suatu perusahaan adalah sebagai berikut :

- 1) Menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat.
- 2) Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standart yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan.
- 3) Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi

d. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1) Lingkungan Kerja Fisik.

Siagian (2018:59) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a) Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar

karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

b) Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diembannya di dalam perusahaan.

c) Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

d) Tersedianya sarana angkutan

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Siagian (2018:61) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a) Hubungan rekan kerja setingkat

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama

rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

b) Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

c) Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Sementara menurut Nitisemito (2019) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang sedang dilakukannya pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

b) Hubungan antar rekan kerja

Hubungan antar rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap

tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

c) Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Hubungan antara bawahan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

d) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau sesuai. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru mendapatkan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan para ahli di atas, maka peneliti mengambil indikator yang tepat untuk mendukung penelitian ini agar lancar. Adapun indikator yang peneliti ambil adalah : Suasana kerja, Hubungan antar rekan kerja, Hubungan antara bawahan dengan pimpinan, dan Tersedianya fasilitas kerja.

## 2.1.4 Motivasi Kerja

### a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Robbins dan Coulter (2018) motivasi kerja adalah kerelaan untuk melakukan usaha-usaha tingkat tinggi guna mencapai tujuan-tujuan organisasi, dipersyaratkan oleh kemampuan usaha tadi untuk memuaskan kebutuhan individu tertentu. Pinder dalam Parimita (2018:129) menyatakan

motivasi kerja adalah sebuah kekuatan yang berasal baik dari dalam maupun luar individu, untuk memulai pekerjaan dan untuk menentukan bentuk, arah, intensitas, dan durasi pekerjaan yang dilakukan. Sementara Hamali (2018:133) menyebutkan motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Berdasarkan beberapa pendapat ahli tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang timbul dalam diri seseorang karyawan untuk berperilaku dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

b. Fungsi Motivasi Kerja

Menurut Sardiman (2018: 85), fungsi motivasi dalam diri seseorang ada tiga, yaitu:

- 1) Mendorong manusia untuk berbuat, motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
- 2) Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
- 3) Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Hamali (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut.

1) Intern

- a) Keinginan dapat hidup yang merupakan kebutuhan setiap manusia agar dapat bertahan hidup. Untuk mempertahankan kebutuhan hidup setiap orang muklak harus mendapatkan pekerjaan dengan mengabaikan pekerjaan tersebut sesuai atau tidaknya dengan kemampuannya atau mempunyai nilai hukum atau tidak.
- b) Keinginan memiliki.  
Keinginan memiliki kebendaan dapat meenuhi kebutuhan seseorang untuk mendapatkan dan mencari pekerjaan agar keinginan untuk mendapat sesuatu dapat dimiliki.
- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan sehingga seseorang ingin meningkatkan kemampuan dalam bekerja. Penghargaan yang diperoleh merupakan prestise untuk mendapatkan pengakuan atas penghargaan, diakui dan dibormati orang lain.
- d) Keinginan memperoleh pengakuan terhadap penghargaan karena prestasi yang didapatkan, hubungan yang harmonis dengan rekan dalam organisasi.
- e) Keinginan untuk berkuasa yang membuat seseorang untuk mencari dan mendapatkan pekerjaan.

## 2) Ekstern

- a) Kondisi Motivasi Kerja, menyangkut kelengkapan sarana dan prasarana, fasilitas yang mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
- b) Lingkungan Kerja memadai yang merupakan motivasi dalam meningkatkan kemampuan untuk bekerja dengan baik.
- c) Adanya pengawasan yang baik agar dapat memberikan pengarahan, membimbing pegawai dalam melakukan pekerjaan sehingga terlindar dari pemborosan dan kesalahan dari pekerjaan yang dilaksanakan.
- d) Jaminan pekerjaan untuk mendapatkan karir yang jelas dalam Organisasi.
- e) Adanya status dan tanggung jawab, kepercayaan bagi seseorang yang sudah menduduki jabatan sehubungan dengan kewenangan dalam melakukan kegiatan.
- f) Peraturan fleksibel yang mendukung sistem dan prosedur kerja yang menjamin legalitas pekerjaan dan dapat melindungi pegawai.

## d. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Fadillah, *et all* (2018:5) sebagai

berikut :

## 1) Tanggung jawab

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya

2) Prestasi kerja

Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya

3) Peluang untuk maju

Keinginan mendapatkan upah promosi yang adil sesuai dengan hasil pekerjaan

4) Pengakuan atas kinerja

Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

5) Pekerjaan yang menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di luar bidangnya.

Sementara menurut Hamzah Uno (2017:72) mengemukakan bahwa indikator motivasi kerja adalah :

1) Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Tanggung jawab merupakan suatu sikap yang timbul untuk siap dan menerima suatu kewajiban atau tugas yang diberikan.

2) Prestasi yang dicapai

Pencapaian prestasi yaitu kemampuan untuk mencapai hasil yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan.

3) Pengembangan diri

Pengembangan merupakan suatu proses atau cara untuk mengembangkan sesuatu yang sudah ada dalam rangka meningkatkan kualitas agar lebih maju.

4) Kemandirian dalam bertindak

Perilaku yang muncul didalam diri untuk bertindak tanpa menyusahkan orang lain.

Berdasarkan penjelasan para ahli di atas, maka peneliti mengambil indikator yang tepat untuk mendukung penelitian ini agar lancar. Adapun indikator yang peneliti ambil adalah : Tanggung jawab, Prestasi kerja, Peluang untuk maju, Pengakuan atas kinerja, dan Pekerjaan yang menantang.

### **2.1.5 Karakteristik Pekerjaan**

#### **a. Pengertian Karakteristik Pekerjaan**

Nurtjahjono, dkk. (2020) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan adalah sifat yang berbeda antara jenis pekerjaan yang satu dengan yang lainnya yang terdiri dari ragam keahlian, identitas tugas, signifikansi tugas dan otonomi. Menurut Nidaul dan Poernomo (2019) karakteristik pekerjaan adalah sifat dan tugas yang meliputi tanggung jawab, jenis tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang secara intrinsik memberikan kepuasan akan lebih memotivasi bagi kebanyakan orang daripada pekerjaan yang tidak memuaskan. Menurut Elbadiansyah (2019) karakteristik pekerjaan adalah suatu uraian yang memberikan informasi dari pekerjaan yang berkaitan dengan tugas-tugas dan tanggung jawab dari pelaksanaan tugas dan kewajiban dari sebuah pekerjaan yang dibebankan karyawan. Berdasarkan beberapa pendapat ahli tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan adalah identifikasi berbagai atribut kerja yang dapat mendorong efektivitas individu saat bekerja.

b. Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Karakteristik Pekerjaan

Ada tujuh faktor dalam karakteristik pekerjaan menurut Wijono (2018) yaitu :

1) Organisasi dan manajemen

Organisasi dan manajemen menjadi penting jika karyawan mempunyai moral kerja yang rendah, karena hal itu merupakan indikasi rendahnya ketidakpuasan karyawan dalam bekerja.

2) Supervisi langsung

Kepuasan kerja adalah kesesuaian dengan kepentingan pribadi supervisor secara langsung (immediate supervision) dan dukungan terhadap karyawan.

3) Lingkungan sosial

Identitas kelompok kerja tampaknya menjadi sebuah variabel penting terhadap kepuasan kerja. Individu didalam kelompok akan lebih puas daripada yang tidak menjadi anggota dalam kelompok.

Sebaliknya, Veroll & Feld (Wijono, 2012) mengatakan bahwa bekerja secara kelompok mempunyai manfaat penting untuk memenuhi kebutuhan interpersonal dan persahabatan yang

dijelaskan sebagai sumber kepuasan kerja.

4) Komunikasi

Komunikasi adalah salah satu faktor penting dalam keseluruhan proses moral. Komunikasi dapat dilihat dari ketidakhadiran kerja yang cenderung menjadi sumber utama dari ketidakpuasan dengan syarat individu diletakkan pada posisi penting dalam satu jalinan

komunikasi.

5) Keamanan

Keamanan dikatakan sebagai variabel yang paling penting dalam kepuasan kerja oleh para peneliti. Walaupun demikian, kepentingannya merupakan hasil dari ketidakhadirannya dalam suatu situasi dibandingkan dengan kehadirannya.

6) Monoton

Kecenderungan untuk memperoleh kepuasan yang lebih dalam terhadap pekerjaan yang dilakukan berulang kali secara monoton.

7) Penghasilan

Terjadi perbedaan pendapatan di antara karyawan satu dengan yang lain, tergantung pekerjaan masing-masing jabatan dan pentingnya pekerjaan.

c. Teknik-Teknik Karakteristik Pekerjaan

Menurut Robin (2017) karakteristik pekerjaan terdiri dari teknik-teknik sebagai berikut:

1) Mengkombinasikan tugas-tugas

Langkah yang dilakukan adalah mengumpulkan tugas-tugas yang telah terbagi untuk membentuk modul pekerjaan yang lebih besar (pemekaran pekerjaan), untuk meningkatkan keragaman keterampilan dan identitas tugas.

2) Menciptakan unit kerja yang alami

Mendesain tugas-tugas yang membentuk satu kesatuan yang dapat diidentifikasi dan bermakna untuk meningkatkan “kepemilikan”

pegawai terhadap pekerjaan.

3) Membangun hubungan dengan klien

Bila memungkinkan, membangun hubungan langsung antara pekerja dengan klien merek untuk meningkatkan keragaman keterampilan, otonomi, dan umpan balik.

4) Memperluas pekerjaan secara vertical

Perluasan secara vertical memberikan tanggungjawab dan kendali kepada pegawai hal-hal yang dilakukan oleh manajer sehingga dapat meningkatkan otonomi pegawai.

5) Membuka saluran umpan balik

Umpan balik yang langsung memungkinkan pegawai mengetahui seberapa baik mereka melaksanakan pekerjaan mereka dan apakah kinerja pegawai membaik.

d. Indikator Karakteristik Pekerjaan

Menurut Rambe (2018) indikator dari karakteristik pekerjaan adalah sebagai berikut :

1) Variasi ketrampilan

Sejauh mana pekerjaan itu menuntut keanekaragaman kegiatan yang berbeda sehingga pekerja itu dapat menggunakan sejumlah ketrampilan dan bakat yang berbeda.

2) Identifikasi tugas

Sejauh mana pekerjaan itu menuntut diselesaikannya seluruh potongan kerja secara utuh dan dapat dikenali.

3) Signifikasi tugas

Sejauh mana pekerjaan itu mempunyai dampak yang cukup besar pada pekerjaan orang lain.

4) Otonomi

Sejauh mana pekerjaan itu memberikan kebebasan, ketidaktergantungan dan keleluasaan yang cukup besar kepada individu dalam menjadwalkan pekerjaan itu dan menentukan prosedur yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan itu.

5) Umpan balik

Sejauh mana pelaksanaan kegiatan pekerjaan yang dituntut oleh pekerjaan itu menghasilkan diperolehnya informasi yang langsung dan jelas oleh individu mengenai keefektifan kinerjanya.

Sementara adapun menurut Kasno (2018), indikator karakteristik pekerjaan adalah sebagai berikut :

- 1) Tingkat ketrampilan yang dituntut pekerjaan yaitu karyawan harus menyelesaikan tugasnya dengan baik dan benar.
- 2) Tuntutan atas banyak pekerjaan yang berbeda yaitu karyawan juga harus dituntut untuk menyelesaikan dari berbagai macam tugas dari perusahaan.
- 3) Adanya kesempatan untuk menggunakan inisiatif yaitu harus mempunyai kepekaan terhadap tugas sebelum disuruh oleh atasan .
- 4) Adanya kebebasan menggunakan cara mengerjakan yaitu karyawan juga diperbolehkan dengan berbagai cara dalam menyelesaikan tugasnya.

- 5) Pengaruh pekerjaan terhadap pekerjaan teman kerja yaitu harus adanya kerjasama dalam tim dan saling tolong menolong dalam segala hal untuk menyelesaikan tugas.
- 6) Pengaruh pekerjaan terhadap orang lain yaitu untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan seorang karyawan tidak boleh mengganggu orang lain dan buat orang lain senang terhadap pekerjaan kita.

Berdasarkan penjelasan para ahli di atas, maka peneliti mengambil indikator yang tepat untuk mendukung penelitian ini agar lancar. Adapun indikator yang peneliti ambil adalah : Variasi ketrampilan, Identifikasi tugas, Signifikasi tugas, Otonomi, dan Umpan balik.

## **2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya**

Dalam melakukan penelitian, maka terlebih dahulu penulis akan mengkaji dan membandingkan hasil dari penelitian terdahulu dengan variabel yang penulis gunakan. Adapun beberapa penelitian terdahulu yaitu sebagai berikut :

### **2.2.1 Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan**

Sarip (2023), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Abc Persada”. Penelitian ini merupakan penelitian populasi, sehingga sampel yang diambil adalah seluruh karyawan pada PT. ABC Persada yang berjumlah sebanyak 28 orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Sederhana. Dari hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Risal (2022), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Dinas Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara”. Sampel dalam penelitian ini menggunakan *Stratified Random sampling* yang terdiri dari 62 orang karyawan. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Variabel motivasi mempunyai kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta lingkungan kerja dan motivasi secara bersama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Aldianto & Hutasuhu (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang”. Sampel dalam penelitian ini seluruh Karyawan PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang, yang berjumlah 65 orang karyawan. Teknik penentuan menggunakan *sampling jenuh*. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Chanderson dan Suprastha (2020), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT SUNRISE POLYBAG”. Jumlah sampel yang diambil oleh peneliti adalah minimal sebanyak 35 karyawan PT. Sunrise Polybag dengan menggunakan teknik *random sampling*. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dewi, dkk. (2020), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Kerja Tabungan Dan Kredit PD BPR Bank Buleleng 45”. Desain penelitian yang digunakan adalah kuantitatif kausal. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PD BPR Bank Buleleng 45 yang berjumlah 37 orang. Penelitian ini merupakan penelitian populasi. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif baik secara parsial dan simultan dari karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

### **2.2.2 Hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan**

Andriani, dkk. (2021), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Naga Mas Intipratama Tangerang”. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 responden dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan baik secara simultan dan parsial variabel lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh sangat kuat, positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pratiwi dan Bagia (2021), dalam penelitiannya yang berjudul “Motivasi Kerja Dan Motivasi Kerja Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada

PDAM Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana”. Dalam penelitian ini tergolong jenis penelitian populasi. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di PDAM Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana yakni berjumlah 68 orang. Metode analisa serta menguji data menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja memberi pengaruh positif serta signifikan pada kinerja pegawai PDAM Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana.

Chanderson dan Suprastha (2020), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT SUNRISE POLYBAG”. Jumlah sampel yang diambil oleh peneliti adalah minimal sebanyak 35 karyawan PT. Sunrise Polybag dengan menggunakan teknik random sampling. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Wulan (2019), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Kantor Regional PT. Bima Palma Nugraha)”. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin sehingga didapatkan hasil sebanyak 90 orang. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja tidak

berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Heruwanto, dkk. (2018), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Taro Paloma Bogor”. Sampel diambil menggunakan rumus slovin dengan jumlah responden sebanyak 61 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan dan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.2.3 Hubungan karakteristik pekerjaan dengan kinerja karyawan**

Atmaja (2022), dalam penelitiannya yang berjudul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Cv Wahana Tata Serang-Banten)”. Penelitian ini menggunakan teknik Propotional Random Sampling, dengan jumlah sampel sebanyak 66 responden. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh yang cukup rendah terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Maizar, dkk. (2022) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Pasaman Barat”. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Pasaman Barat yang berjumlah 54 orang. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik penarikan sampel yaitu sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan

adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Pasaman Barat.

Dewi, dkk. (2020), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Kerja Tabungan Dan Kredit PD BPR Bank Buleleng 45”. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PD BPR Bank Buleleng 45 yang berjumlah 37 orang. Penelitian ini merupakan penelitian populasi. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif baik secara parsial dan simultan dari karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pratama (2018), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kebosanan Sebagai Variabel Intervening Pada Akademi Maritim Yogyakarta (AMY)”. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel penelitian adalah seluruh pegawai tetap pada Akademi Maritim Yogyakarta sejumlah 75 orang pegawai tetap. Teknik Analisis dalam penelitian menggunakan Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Fatmah (2017), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto”. Jumlah sampel dalam penelitian adalah semua karyawan CV. Percetakan Dawn Mojokerto

berjumlah 80 karyawan. Analisis data menggunakan analisis regresi dengan bantuan SPSS versi 23 Berdasarkan hasil analisis regresi, ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan.

#### 2.2.4 Mapping Publikasi Penelitian Terdahulu

Berikut penulis sajikan mapping dari publikasi penelitian terdahulu yang penulis gunakan dalam penelitian :

**Tabel 2.1**  
**Mapping Publikasi Penelitian Terdahulu**

| No | Nama, Tahun, dan Judul Penelitian   | Variabel |    |    |    | Hasil Penelitian  |
|----|---|----------|----|----|----|---|
|    |   | LK       | MK | KP | KK |   |
| 1  | Sarip (2023), dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Abc Persada".   | ✓        |    |    | ✓  | Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan  |
| 2  | Risal (2022), dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Dinas Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara"     | ✓        | ✓  |    | ✓  | Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Serta motivasi mempunyai kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 3  | Atmaja (2022), dengan Judul "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Cv Wahana Tata Serang)"       |          |    | ✓  | ✓  | Karakteristik pekerjaan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan  |
| 4  | Maizar, dkk. (2022) dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Pasaman Barat"              |          |    | ✓  | ✓  | Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Pasaman Barat  |
| 5  | Aldianto & Hutasuhu (2021) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang" | ✓        |    |    | ✓  | Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan  |

Lanjutan Tabel 2.1 Mapping Publikasi Penelitian Terdahulu

| No | Nama, Tahun, dan Judul Penelitian  | Variabel |    |    |    | Hasil Penelitian  |
|----|--|----------|----|----|----|---|
|    |  | LK       | MK | KP | KK |   |
| 6  | Andriani, dkk. (2021), dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Naga Mas Intipratama Tangerang”   | ✓        | ✓  |    | ✓  | Baik secara simultan dan parsial variabel lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh sangat kuat, positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan         |
| 7  | Pratiwi dan Bagia (2021), dengan judul “Motivasi Kerja Dan Motivasi Kerja Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Pdam Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana”  |          | ✓  |    | ✓  | Motivasi kerja memberi pengaruh positif serta signifikan pada kinerja pegawai PDAM Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana                                  |
| 8  | Chanderson dan Suprastha (2020), dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT SUNRISE POLYBAG”   | ✓        | ✓  |    | ✓  | Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan              |
| 9  | Dewi, dkk. (2020), dengan judul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Kerja Tabungan Dan Kredit PD BPR Bank Buleleng 45”                      | ✓        |    | ✓  | ✓  | Terdapat pengaruh positif baik secara parsial dan simultan dari karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan                    |
| 10 | Wulan (2019), dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Kantor Regional PT. Bima Palma Nugraha)”                      | ✓        | ✓  |    | ✓  | Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sementara motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 11 | Heruwanto, dkk. (2018), dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Taro Paloma Bogor”  | ✓        | ✓  |    | ✓  | Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan dan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan                       |
| 12 | Pratama (2018), dengan judul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kebosanan Sebagai Variabel Intervening Pada Akademi Maritim Yogyakarta (AMY)” | ✓        |    | ✓  | ✓  | Karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.   |

Lanjutan Tabel 2.1 Mapping Publikasi Penelitian Terdahulu

| No | Nama, Tahun, dan Judul Penelitian  | Variabel |    |    |    | Hasil Penelitian   |
|----|--|----------|----|----|----|--|
|    |  | LK       | MK | KP | KK |  |
| 13 | Fatmah (2017), dengan judul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto” |          |    | ✓  | ✓  | Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan |

Keterangan:

LK : Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

MK : Motivasi Kerja ( $X_2$ )

KP : Karakteristik Pekerjaan ( $X_3$ )

KK : Kinerja Karyawan ( $Y$ )



UNMAS DENPASAR