

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Di era globalisasi yang semakin berkembang, terdapat beberapa organisasi yang saling bersaing untuk meningkatkan kualitas kerjanya (Sembiring dan Winarto, 2020). Dalam hal ini organisasi yang mampu bertahan dalam persaingan usahanya adalah suatu organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang memiliki etos kerja yang baik. Sumberdaya manusia (SDM) merupakan salah satu unsur dalam organisasi yang mempunyai peranan penting (Sembiring dan Winarto, 2020). Menurut Wangi dkk (2020) sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berperan besar dalam perusahaan. Setiap perusahaan tentu menginginkan hasil kerja yang optimal dengan mengharapkan dari kinerja karyawan yang baik. Seperti yang kita tahu bahwa kinerja karyawan akan meningkat jika kebutuhan setiap karyawan terpenuhi. Dalam hal ini perusahaan harus terus memacu kinerja karyawannya agar target yang diharapkan dapat tercapai.

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan instansi (Syahidan dan Suryani, 2018). Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor internal yang

memegang peranan penting dalam menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Keberhasilan suatu instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari peran dan kinerja pegawai yang ada di dalamnya.

Kinerja menurut Mangkunegara (Maulidiyah dan Ilahi, 2020) adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah kepuasan kerja. Menurut Sinambela (Syahidan dan Suryani, 2018) kinerja adalah pelaksanaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawab sehingga dapat mncapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Robbins (Adha dkk, 2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu kepada pekerjaan. Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu budaya kerja (Adha dkk, 2019). Menurut Supriyadi dan Guno (Hidayat, 2017) budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta

tindakan yang terwujud sebagai kerja. Menurut Schermerhorn (Putranti dan Setyobudi, 2018) budaya kerja suatu sistem penyebaran pekerjaan dan kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggota organisasi. Schein (Rizqina dkk, 2017) mendefinisikan budaya sebagai suatu pola asumsi dasar bersama yang dipelajari kelompok tertentu untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan telah bekerja dengan baik dan oleh karena itu diajarkan/diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut. Dari penjelasan diatas dapat dijelaskan budaya kerja merupakan perilaku yang dilakukan berulang-ulang oleh setiap individu dalam suatu organisasi dan telah menjadi kebiasaan dalam pelaksanaan pekerjaan

Penelitian Rizqina dkk (2017) menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik dan kuatnya budaya kerja maka kinerja karyawan akan menjadi lebih baik. Penelitian Fajar (2018) menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan. Semakin tinggi budaya kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat. Penelitian Adha dkk (2019) menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan meningkatkan budaya kerja maka perusahaan akan membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik. Penelitian oleh Sembiring dan Winarto (2020) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja

karyawan. Budaya kerja yang baik akan membantu karyawan mencapai kinerja yang lebih baik. Sedangkan penelitian berbeda dilakukan oleh Hidayat (2017) menunjukkan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya perubahan budaya kerja tidak akan memberikan dampak pada kinerja karyawan.

Selain budaya kerja faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan juga adalah lingkungan kerja fisik (Syahida dan Suryani, 2018). Gie (Syahida dan Suryani, 2018) mengemukakan lingkungan kerja fisik adalah suatu hal yang meliputi cahaya, warna, udara, dan suara. Instansi harus memperhatikan kondisi yang ada dalam organisasi baik di dalam maupun di luar ruangan tempat kerja sehingga pegawai dapat bekerja dengan lancar dan merasa nyaman. Menurut Sedarmayanti (Maulidiyah dan Ilahi, 2020) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan kerja perusahaan, yang berpengaruh atas pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.

Penelitian Priyono dkk (2018) menunjukan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Penelitian Maulidiyah dan Ilahi (2020) menyatakan bahwa

lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik yang baik akan membuat karyawan mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik. Penelitian Syahidan dan Suryani (2018) lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan lingkungan kerja akan menyebabkan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Penelitian Wangi (2020) menemukan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan lingkungan kerja fisik di tempat kerja. Sedangkan penelitian berbeda dilakukan oleh Fitriani dkk (2018) menyatakan lingkungan kerja fisik tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya perubahan lingkungan kerja fisik tidak akan membuat meningkat atau menurunnya kinerja karyawan

PT. Canning Indonesian Product adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri pembuatan bahan makanan dalam kemasan kaleng. Dalam operasionalnya masih terjadi masalah kinerja karyawan yang dapat dilihat dari penjualan perusahaan yang mengalami fluktuasi. Berikut data penjualan PT. Canning Indonesian Product selama tahun 2020.

Tabel 1.1

## Penjualan PT. Canning Indonesian Product Tahun 2020

No.	Bulan	Penjualan (Rp)
1	Januari	859.556.000
2	Februari	784.853.000
3	Maret	848.792.000
4	April	863.888.000
5	Mei	821.582.000
6	Juni	832.753.000
7	Juli	796.993.000
8	Agustus	857.836.000
9	September	769.629.000
10	Oktober	810.748.000
11	November	839.768.000
12	Desember	830.017.000
<b>Jumlah</b>		9.916.415.000
<b>Rata-rata</b>		826.367.916

Sumber : PT. Canning Indonesian Product 2021

Dari Tabel 1.1 dapat diketahui penjualan PT. Canning Indonesian Product selama tahun 2020 mencapai Rp 9.916.415.000 dengan rata-rata penjualan Rp 826.367.916. Penjualan tertinggi terjadi pada bulan April sebesar Rp 863.888.000 dan penjualan terendah terjadi pada bulan September sebesar Rp 769.629.000. Secara keseluruhan masih terjadi fluktuasi penjualan PT. Canning

Indonesian Product selama tahun 2020 yang menunjukkan kinerja karyawan masih belum stabil dan perlu ditingkatkan.

Budaya kerja PT. Canning Indonesian Product memuat nilai disiplin, kerjasama, saling menghargai dan keterbukaan. Namun dalam pelaksanaannya masih ada nilai-nilai budaya kerja yang belum terlaksanakan yaitu ada karyawan yang tidak mau membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas yang diberikan seperti saat ada karyawan yang berhalangan bekerja karyawan lain tidak mau mengambil beban kerja karyawan bersangkutan sehingga pekerjaan menjadi tertunda.

PT. Canning Indonesian Products selalu melakukan pemeliharaan fasilitas pekerjaan secara berkala guna mendukung karyawan dalam bekerja setiap harinya. Namun masih ada beberapa masalah seperti adanya beberapa kipas angin yang rusak dan AC yang mengalami kebocoran sehingga di siang hari suhu udara menjadi sedikit panas. Selain itu ada beberapa bola lampu yang mati dan belum sempat diganti. Kondisi ini membuat karyawan kurang berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaan yang diberikan.

Berkaitan dengan adanya fenomena dan perbedaan hasil penelitian sebelumnya, maka dalam peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Canning Indonesian Products”**.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas, maka dapat dirumuskan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Canning Indonesian Product ?
- 2) Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Canning Indonesian Product ?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT. Canning Indonesian Product.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Canning Indonesian Product.

#### 1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan di atas diharapkan penelitian ini memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan, baik secara teoritis maupun praktis di antaranya :

1) Manfaat secara teoritis

Hasil penelitian ini merupakan aplikasi ilmu-ilmu dan dapat meningkatkan pemahaman tentang teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah dan membandingkannya dengan kenyataan yang terdapat di PT. Canning Indonesian Product, khususnya pemahaman tentang pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

2) Manfaat secara praktis

a) Bagi Mahasiswa

Penelitian ini menjadikan mahasiswa untuk bisa menerapkan teori yang telah diperoleh di bangku kuliah, agar bisa digunakan pada keadaan sesungguhnya yang terjadi di perusahaan. Serta memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi program studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar.

b) Bagi Perusahaan

Penelitian ini memberikan sumbangan pemikiran, sebagai bahan pertimbangan yang penting bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan terkait masalah kinerja karyawan.

c) Bagi Universitas

Penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan bacaan, bahan acuan ilmiah, menambah koleksi perpustakaan, dan sebagai bahan referensi bagi yang ingin meneliti masalah yang sejenis.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 *Goal Setting Theory*

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

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

## 2.1.2 Budaya Kerja

### 1) Pengertian Budaya Kerja

Nawawi (Adha dkk, 2019) menyatakan bahwa budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi. Pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari perilaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Menurut Adha dkk (2019) budaya kerja bahwasannya merupakan kebiasaan atau perilaku yang dilakukan secara berulang-ulang pada setiap rutinitas dan tidak ada sangsi tegas jika melanggarnya, namun kebiasaan disini yang dimaksudkan kebiasaan yang bersifat positif. Kebiasaan itu merupakan gabungan dari sikap dan perilaku yang mana memiliki dimensi untuk dijadikan sebagai patokan dalam bersikap dan berperilaku.

Menurut Supriyadi dan Guno (Hidayat, 2017) budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.

Dari uraian di atas bahwa, budaya kerja merupakan perilaku yang dilakukan berulang-ulang oleh setiap individu dalam suatu organisasi dan telah menjadi kebiasaan dalam pelaksanaan pekerjaan.

## 2) Unsur-unsur Budaya Kerja

Unsur-unsur budaya kerja menurut Ndraha (Anggraeni, 2020), yaitu :

a) Anggapan dasar tentang kerja

Pendirian atau anggapan dasar atau kepercayaan dasar tentang kerja, terbentuknya melalui konstruksi pemikiran silogistik. Premisnya adalah pengalaman hidup empiris, dan kesimpulan.

b) Sikap terhadap pekerjaan

Manusia menunjukkan berbagai sikap terhadap kerja. Sikap adalah kecenderungan jiwa terhadap sesuatu. Kecenderungan itu berkisar antara menerima sepenuhnya atau menolak sekeras kerasnya.

c) Perilaku ketika bekerja dan sikap terhadap bekerja

Lahir perilaku ketika bekerja. Perilaku menunjukkan bagaimana seseorang bekerja

d) Lingkungan kerja dan alat kerja

Dalam lingkungan, manusia membangun lingkungan kerja yang nyaman dan menggunakan alat (teknologi) agar ia bekerja efektif, efisien dan produktif.

e) Etos kerja

Istilah etos diartikan sebagai watak atau semangat fundamental Qbudaya, berbagai ungkapan yang menunjukkan kepercayaan, kebiasaan, atau perilaku suatu kelompok masyarakat. Jadi etos berkaitan erat dengan budaya kerja

### 3) Fungsi Budaya Kerja

Adapun fungsi budaya kerja menurut Robbins dan Judge (Sembiring, 2020), sebagai berikut:

- a) Memiliki peran sebagai penentu batas-batas
- b) Dapat memuat rasa indentitas bagi anggota organisasi
- c) Dapat memfasilitasi lahirnya komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan individu
- d) Untuk meningkatkan stabilitas sistem sosial
- e) Memiliki fungsi sebagai mekanisme sense-making, serta kendali yang menuntun dan membentuk sikap dan perilaku karyawan

### 4) Indikator Budaya Kerja

Menurut Nurhadijah (Anggraeni, 2020), indikator budaya kerja adalah sebagai berikut:

- a) Inovasi dan Pengambilan Resiko  
Tingkat daya pendorong karyawan untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
- b) Perhatian Terhadap Detail  
Tingkat tautan terhadap karyawan untuk mampu memperlihatkan ketepatan, analisis, dan perhatian terhadap detail

c) Konsistensi

Organisasi cenderung memiliki budaya kuat yang konsisten, terkoordinasi dan terintegrasi secara baik. Norma-norma perilaku didasarkan pada nilai-nilai inti. Para pemimpin dan bawahan mencapai kesepakatan meskipun dengan sudut pandang yang berbeda.

d) Perlibatan

Organisasi memberdayakan karyawan, mengorganisir, tim dan pengembangan SDM nya, semua tingkat organisasi merasa bahwa mereka memiliki kontribusi yang akan mempengaruhi pekerjaan dan tujuan organisasinya,

### **2.1.3 Lingkungan Kerja Fisik**

#### **1) Pengertian Lingkungan Kerja Fisik**

Robbins dan Coulter (Sari, 2018) mengemukakan Lingkungan kerja adalah lingkungan merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada diluar organisasi tersebut secara potensial mempengaruhi kinerja organisasi. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan menghasilkan hubungan yang positif bagi kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

Gie (Syahidan dan Suryani, 2018) mengemukakan lingkungan kerja fisik adalah suatu hal yang meliputi cahaya, warna, udara, dan suara.

Instansi harus memperhatikan kondisi yang ada dalam organisasi baik di dalam maupun di luar ruangan tempat kerja sehingga pegawai dapat bekerja dengan lancar dan merasa nyaman.

Menurut Sedarmayanti (Maulidiyah dan Ilahi, 2020) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan kerja perusahaan, yang berpengaruh atas pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.

## **2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik**

Adapun menurut Sedarmayanti (Sari, 2018) mengungkapkan beberapa faktor terkait yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu :

### **a) Faktor penerangan atau cahaya**

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya

menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

b) Temperatur di tempat kerja

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. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

c) Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas

dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

d) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

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. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

e) Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

f) Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

g) Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaikbaiknya. 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.

h) Dekorasi di Tempat Kerja

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.

i) Musik di Tempat Kerja

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 sesuaiya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja

j) Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM) serta mendirikan pos setempat.

**3) Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Robbins (Sari, 2018) 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

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 keamanan 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

#### **2.1.4 Kinerja Karyawan**

##### **1) Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja menurut Mangkunegara (Maulidiyah dan Ilahi, 2020) adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sinambela (Syahidan dan Suryani, 2018) kinerja adalah pelaksanaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawab sehingga dapat mncapai hasil sesuai dengan yang diharapkan.

Robbins (Adha dkk, 2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu kepada pekerjaan.

Dari paparan teori mengenai pengertian kinerja, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu yang telah dikerjakan dalam organisasi sesuai tanggung jawab dan wewenang yang telah diberikan kepada individu atau kelompok kerja guna mencapai tujuan organisasi sesuai dengan nilai dan norma yang ada.

## 2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkuprawira dan Vitalaya (Priyono, 2018) kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut :

- a) Faktor personal, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru.
- b) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja.
- c) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim
- d) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi sekolah dan kultur kerja dalam organisasi sekolah.
- e) Faktor situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

### 3) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Rikantika (2017) indikator kinerja karyawan yaitu:

a) Kualitas.

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

b) Kuantitas.

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

c) Ketepatan Waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d) Efektivitas.

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

e) Kemandirian.

Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.

f) Komitmen.

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

## 2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Untuk memperbanyak pemahaman teoritis sebagai bahan masukan dan rujukan dalam penulisan ini, maka penulis membuat ringkasan penelitian sebelumnya yang variabelnya berhubungan dengan penelitian yang dilaksanakan.

Penelitian Hidayat (2017) Pengaruh Budaya Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai PT. Trijaya Medika Farma: Motivasi Sebagai Moderator. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 287 karyawan, dan teknik pengambilan sampel yang digunakan *purposive sampling* dengan rumus slovin sampel penelitian sebanyak 74 karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu penelitian terhadap data yang dikumpulkan dan dinyatakan dalam angka, meskipun juga dalam bentuk data kualitatif sebagai pendukung, kalimat tersebut disusun dalam kuesioner. alat analisis penelitiannya menggunakan metode statistik analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karya budaya tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja memiliki dampak positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Rizqina dkk (2017) Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, Dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap

Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas Dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS) Pusat yaitu sebanyak 135 orang dan pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sensus. Pembuktian Hipotesis dilakukan dengan menggunakan indikator nilai CR dan P. Hasil analisis data menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Putranti dan Setyobudi (2018) Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Metode TULTA Sebagai Variabel Kontrol. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai sebanyak 120 responden. Metode analisis yang digunakan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS versi 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian Priyono dkk (2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Tanggul Jember. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan alat bantu berupa observasi, wawancara dan kuesioner terhadap 40 responden dengan teknik sensus, yang bertujuan untuk mengetahui persepsi responden terhadap masing-masing variabel. Analisis yang digunakan meliputi uji instrumen data (uji

validitas, dan uji reliabilitas), analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), dan uji hipotesis (uji F, uji t, koefisien determinasi). Dari hasil analisis menggunakan regresi dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi guru dan lingkungan kerja fisik, semuanya berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Penelitian Syahida dan Suryani (2018) Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa. Populasi penelitian ini adalah seluruh perangkat desa di lingkup wilayah Kecamatan Pecangaan Kabupaten Jepara yaitu sebanyak 151 perangkat desa. Sampel yang diambil sejumlah 110 perangkat desa yang didapat dari rumus Slovin. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu wawancara, observasi, angket dan dokumentasi. Analisis data menggunakan metode analisis deskriptif presentase, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis dengan bantuan program SPSS. Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa.

Fitriani dkk (2018) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru SMK Negeri 1 Manokwari. Objek penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, disiplin kerja dan kinerja. Analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji R<sup>2</sup>, uji t, dan uji F. Responden adalah guru SMK Negeri 1

Manokwari, menggunakan teknik sampel jenuh dengan sampel sebanyak 45 pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Penelitian Maulidiah dan Ilahi (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator Pergerakan Ekonomi. Jenis penelitian ini adalah tinjauan pustaka yang menggambarkan pengaruh antar variabel berdasarkan teori yang ada dan studi empiris dari jurnal yang relevan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Penelitian Adha, dkk (2019) Pegaaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember yang menguji 32 orang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji T, uji F dan uji R<sup>2</sup>. Hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Sembiring dan Winarto (2020) Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah

Sakit Milik Pemerintah). Responden dalam penelitian ini adalah perawat rumah sakit yang berjumlah 89 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan wawancara, kuesioner, observasi, studi kepustakaan, dan studi dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan menunjukkan bahwa budaya kerja dan komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Wangi (2020) Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja. Penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 50 karyawan divisi produksi PT. Arwana Citra Mulia Tbk. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data berupa wawancara, observasi, Kuisisioner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji t dengan menggunakan perhitungan SPSS. Hasil analisis menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (k3) tidak berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, beban kerja tidak berpengaruh negatif dan signifikan pada kinerja karyawan, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.