

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia (Maryani, *et al*, 2020). Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam pencapaian kinerja organisasi. Kinerja merupakan hasil yang dicapai organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta. Untuk mencapai kinerja yang tinggi, diperlukan SDM yang memiliki daya kerja yang tinggi, dalam mengantisipasi peluang dan tantangan lingkungan bisnis yang semakin kompetitif (Putra dan Sintaasih, 2018). Adanya perilaku yang berbeda-beda diantara individu membutuhkan koordinasi agar perbedaan tersebut menjadi sebuah sinergi yang bermanfaat dalam pencapaian tujuan organisasi.

Pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi didukung oleh semua karyawan yang ada atau sumber daya manusia itu sendiri. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi (Alviani, *et al*, 2021). Istilah kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yaitu energi manusia jika dikinetikkan atau dipekerjakan akan menghasilkan keluaran kerja. Istilah lain yang sering dipergunakan untuk kinerja adalah performa, akan tetapi istilah ini banyak digunakan dalam mesin (Wirawan, 2022). Menurut Mangkunegara (2018:75) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator kualitas, kuantitas, kehandalan,

dan sikap. Menurut Hasibuan (2018:76) indikator untuk mengukur kinerja dapat menggunakan *ability*, *opportunity* dan *motivation*.

Manusia sebagai makhluk sosial perlu berinteraksi dan beradaptasi dengan sesama maupun lingkungannya dan membentuk suatu kelompok. Pada kelompok tersebut dibutuhkan pemimpin yang andal yang memiliki keahlian mempengaruhi anggotanya dalam mencapai tujuan. Hal ini yang kemudian disebut dengan kepemimpinan, yaitu aktivitas seseorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengendalikan dan mengatur orang lain agar berpikir dan bekerja sesuai dengan ketentuan organisasi, sehingga dapat memberikan sumbangan nyata dalam mencapai tujuan tersebut (Siagian, 2018:26).

Keterampilan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Lengkong *et al.*, 2019). Keterampilan adalah kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran dan ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut (Tuyan *et al.*, 2023). Penelitian Partoguana dan Hodib (2023) menyatakan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Nurudin, dkk (2023) menyatakan terdapat pengaruh positif keterampilan kerja (*skill*) terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Aprilrian, dkk (2023) yang menyatakan keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Ciamis. Hasil berbeda ditunjukkan oleh penelitian Basuki (2019) yang menyatakan bahwa keterampilan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Tuyan, dkk (2023)

menyimpulkan bahwa keterampilan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawannya dan penelitian Lengkok, dkk (2023) yang berpendapat bahwa keterampilan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya setiap kenaikan atau penurunan kinerja karyawan tidak dapat dipengaruhi oleh keterampilan kerja. Karyawan dengan keterampilan kerja yang tinggi tidak dapat meningkatkan kinerjanya atau sebaliknya.

Lingkungan kerja sebagai pendukung terciptanya suasana kerja yang nyaman dalam rangka peningkatan kinerja. Penelitian Ilhamsyah dan Maliah (2020) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) wilayah Sumatera Selatan. Sejalan dengan penelitian Chandra dan Vianita (2020) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan didukung oleh penelitian Wijiasih, dkk (2020), Wangi, dkk (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian Stanley dan Remiasa (2022) serta Zaharuddin dan Gunawan (2020) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Karyawan yang memiliki beban kerja yang tinggi maka kepuasan kerjanya akan menurun. Junianawati (2019) menyatakan tekanan beban kerja yang berlebihan dapat berdampak negatif pada mental pekerja serta memicu terjadinya stress kerja, dan hal ini mengarah pada penurunan kepuasan kerja mereka. Adanya penerapan beban kerja membuat karyawan dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki. Beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus

diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja (Wahyudi, 2018:87). Penelitian Lukito dan Alriani (2018) menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Lestari, dkk (2020) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sejalan dengan penelitian Putri dan Primadineska (2023) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, Namun, penelitian Ahmad, dkk (2019) menyatakan bahwa beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Hal ini didukung oleh penelitian Wangi, dkk (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh negatif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Salah satu perusahaan yang sangat mengutamakan kinerja karyawan ialah PT. Indomarco Prismatama atau yang lebih dikenal sebagai Indomaret. Hingga saat ini pertumbuhan Indomaret berkembang sangat pesat, di mana jumlah gerai Indomaret per Januari 2020 mencapai 17.681 gerai. Jumlah ini bertambah 81 gerai dibandingkan akhir tahun 2019 yang sebanyak 17.600 gerai. Pada akhir tahun ini, Indomaret menargetkan akan menjadi 18.600 gerai atau bertambah 1000 gerai. Sejak tahun 2018, jumlah gerai yang dimiliki Indomaret terus bertambah tiap tahunnya yang tersebar di berbagai provinsi (Sumber : PT. Indomarco Prismatama, 2021).

PT. Indomarco Prismaatama Cabang Denpasar Selatan sebagai tempat penelitian, merupakan kumpulan keseluruhan gerai yang tersebar di wilayah Denpasar Selatan. Lokasi penelitian ini dipilih karena pertumbuhan Indomaret pada kecamatan Denpasar Selatan yang sangat pesat. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya cabang Indomaret yang tersebar mencapai 60 cabang gerai Indomaret. Dari hasil pencapaian kinerja, tercatat masih ada karyawan yang belum memberikan kontribusi secara maksimal terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari data penjualan yang dicatat cenderung tidak berhasil mencapai target. Adapun data penjualan dalam periode tahun 2018-2022 dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1
Data Penjualan PT. Indomarco Prismaatama di Denpasar Selatan
Tahun 2018-2022

Tahun	Target Nilai Penjualan (Rp)	Realisasi Nilai Penjualan (Rp)	Selisih Realisasi dengan Target Nilai Penjualan (Rp)	Perubahan Nilai Penjualan (%)
2018	2,450,000,000	2,462,650,000	12,650,000	-
2019	2,344,050,000	1,431,500,000	(912,550,000)	(41.87)
2020	2,325,000,000	1,421,000,000	(904,000,000)	(0.73)
2021	2,353,000,000	1,313,500,000	(1,039,500,000)	(7.57)
2022	2,890,000,000	1,573,450,000	(1,316,550,000)	19.79
Jumlah	12,362,050,000	8,202,100,000	(4,159,950,000)	(30.38)
Rata-rata	2,472,410,000	1,640,420,000	(831,990,000)	(6.08)

Sumber: PT. Indomarco Prismaatama Cabang Denpasar Selatan, 2022

Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa total penjualan selama 5 (lima) tahun terakhir dengan jumlah penjualan yang diterima sebesar Rp8.202.100.000,- dan rata-rata penjualan yang dihimpun setiap tahunnya Rp 1.640.420.000,-. Namun, penjualan menunjukkan penurunan setiap tahunnya dengan rata-rata penurunan sebesar 6,08% dengan penurunan tertinggi pada tahun 2019 sebesar 41,87%. Total penjualan yang berfluktuatif disebabkan oleh menurunnya kinerja karyawan, terutama selama masa pandemi Covid-19 yang terjadi tahun 2019 hingga 2020, penurunan kinerja tersebut dikarenakan berbagai macam faktor, di antaranya :

1. Karyawan tidak mampu mencapai jumlah produk yang harus terjual sesuai dengan target yang ditetapkan dalam satu kali periode penjualan
2. Karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh hanya jika diawasi oleh atasan, apabila kepala toko tidak melakukan pengawasan terhadap tim kerjanya, maka karyawan hanya bekerja seperlunya saja
3. Rendahnya kreativitas karyawan dalam bekerja, terutama dalam menarik minat pembeli untuk mau berkunjung ketika gerai mengadakan promosi penjualan, sehingga walaupun Indomaret sering kali melakukan promosi penjualan tetapi tetap saja perusahaan belum berhasil memenuhi target penjualan.

Hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa terdapat permasalahan terkait keterampilan kerja karyawan seperti :

1. Kecakapan dalam menyampaikan promosi penjualan kepada konsumen masih kurang, sehingga karyawan sulit mencapai target yang ditetapkan
2. Karyawan kurang teliti dalam bekerja, dilihat banyaknya data yang salah input menyebabkan kasir *inbalance*

3. Karyawan kurang percaya diri dalam melayani konsumen, sehingga banyak konsumen yang ragu untuk melakukan pembelian karena merasa tidak mendapatkan informasi yang cukup terkait produk yang akan dibeli

Namun, pada beberapa gerai PT. Indomarco Prismaatama Cabang Denpasar Selatan masih belum memperhatikan lingkungan kerja fisik bagi karyawan di antaranya :

1. Ventilasi udara pada ruang istirahat bagi karyawan sangat kecil sehingga sirkulasi udara sangat terbatas dan ruangan terkesan pengap karena menyatu dengan gudang penyimpanan toko.
2. Hanya tersedia maksimal 2 lampu pada ruang istirahat karyawan, sehingga penerangan sangat terbatas
3. Rendahnya keamanan kerja karyawan, terutama karena stok barang yang tertumpuk pada gudang sekaligus sebagai tempat beristirahat para karyawan dapat berpotensi untuk terjatuh dan menimpa karyawan saat hendak beristirahat, di sisi lain ruangan yang sempit juga dapat menimbulkan karyawan terjatuh ketika membawa barang dari gudang ke *display room*, sehingga karyawan harus bekerja dengan sangat hati-hati.

Selain akibat faktor di atas, kendala-kendala utama yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan adalah beban kerja yang dirasakan karyawan. Adapun tuntutan kerja karyawan selama tahun 2022 dapat dilihat melalui hasil rapat bulanan berikut.

Tabel 1.2
Hasil Rapat Bulanan PT. Indomarco Prismaatama
Cabang Denpasar Selatan
Tahun 2022

No	Tanggal Rapat	Agenda	Pihak Yang Terlibat
1	03 Januari 2022	1. Persiapan strategi untuk menghadapi tahun 2022 2. Pembentukan Visi dan Misi 3. Evaluasi keseluruhan omset tahun 2021	1. Pimpinan 2. Marketing Komunikasi 3. Admin
2	03 Februari 2022	1. Rapat persiapan promosi bulan Februari 2022 2. Rapat pembahasan target di Bulan Februari 2022	1. Pimpinan 2. Admin
3	02 Maret 2022	1. Review hasil rapat bulan Februari 2022 2. Menyiapkan strategi promosi untuk menyambut hari Raya Nyepi	1. Pimpinan 2. Marketing Komunikasi 3. Admin
4	01 April 2022	1. Review hasil rapat bulan Maret 2022 2. Evaluasi perolehan omset selama 3 bulan terakhir 3. Rapat persiapan kebersihan area keseluruhan kantor 4. Persiapan promosi menyambut hari Raya Idul Fitri	1. Pimpinan 2. Semua Karyawan
5	04 Mei 2022	1. Review hasil bulan April 2022 2. Evaluasi kinerja karyawan selama empat bulan terakhir	1. Pimpinan 2. Semua Karyawan
6	02 Juni 2022	1. Review hasil rapat bulan Mei 2022 2. Pengecekan keseluruhan mesin untuk kelancaran operasional 3. Rapat pengecekan keseluruhan barang di Gudang	1. Pimpinan 2. Semua Karyawan
7	01 Juli 2022	1. Review hasil rapat bulan Juli 2022 2. Pengecekan keseluruhan perolehan omset selama enam bulan terakhir 3. Membentuk strategi baru untuk memperoleh keuntungan	1. Pimpinan 2. Admin
8	03 Agustus 2022	1. Review hasil rapat bulan Juli 2022 2. Pembentukan strategi promosi untuk menyambut Hari Proklamasi	1. Pimpinan 2. Marketing Komunikasi
9	01 September 2022	1. Review hasil rapat bulan Agustus 2022 2. Rapat kinerja keseluruhan karyawan	1. Pimpinan 2. Semua Karyawan
10	05 Oktober 2022	1. Review hasil rapat bulan September 2022 2. Pengecekan keseluruhan mesin 3. Pengecekan barang di gudang	1. Pimpinan 2. Admin 3. Teknisi
11	02 November 2022	1. Review hasil rapat bulan Oktober 2022 2. Rapat persiapan menyambut akhir tahun 3. Review kinerja keseluruhan karyawan	1. Pimpinan 2. Semua Karyawan

No	Tanggal Rapat	Agenda	Pihak Yang Terlibat
12	01 Desember 2022	1. Review hasil rapat bulan Oktober 2022 2. Persiapan strategi promosi bulan Desember 3. Persiapan kinerja karyawan untuk menyambut hari Natal dan tahun baru 2023	1. Pimpinan 2. Semua Karyawan

Sumber : PT. Indomarco Prismatama Cabang Denpasar Selatan, 2022

Berdasarkan hasil observasi pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Denpasar Selatan diketahui dalam kegiatan operasionalnya sering menentukan target yang terlalu tinggi setiap bulannya. Perusahaan memberikan kompensasi finansial kepada karyawan terdiri dari tunjangan sebesar Rp 1.000.000,- untuk seluruh karyawan ditambah dengan insentif, dengan ketentuan apabila karyawan mampu mencapai target penjualan maka perusahaan akan memberikan 100% insentifnya kepada karyawan, apabila karyawan hanya mampu melakukan penjualan sebanyak 90% dari target, maka insentif yang diterima hanya sebesar 90%, begitu pula jika hanya mampu mencapai 80% dari target penjualan, maka insentif yang diberikan hanya sebesar 80%, sedangkan bagi karyawan yang mencapai target kurang dari 80% maka insentif yang diberikan hanya sebesar 70%. Selain tunjangan dan insentif, perusahaan juga memberikan fasilitas dengan mendaftarkan karyawannya pada lembaga asuransi kesehatan, BPJS Kesehatan, dengan harapan karyawan akan terjamin apabila memerlukan perawatan kesehatan kelak. Meskipun telah diberikan insentif, tetapi masih ditemui keluhan-keluhan karyawan, di mana berdasarkan hasil wawancara kebijakan insentif yang diberikan tidaklah cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan, hal ini juga disebabkan tidak adanya gaji pokok yang diberikan, sehingga apabila mengandalkan tunjangan, maka kesejahteraan karyawan sangatlah rendah,

sehingga karyawan harus bekerja keras untuk dapat menjual produk agar mencapai target, menjadi beban tersendiri bagi karyawan,

Berdasarkan uraian fenomena serta perbedaan antara hasil penelitian satu dengan lainnya, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh lagi mengenai **“Pengaruh Keterampilan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indomarco Prismatama Wilayah Denpasar Selatan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan hal yang diuraikan dalam latar belakang diatas, maka didapat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Prismatama Wilayah Denpasar Selatan?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Prismatama Wilayah Denpasar Selatan?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Prismatama Wilayah Denpasar Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Prismatama Wilayah Denpasar Selatan
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Prismatama Wilayah Denpasar Selatan

3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Prismatama Wilayah Denpasar Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Bagi Peneliti

Sebagai ajang latihan untuk melatih daya nalar, analisis dan mengasah intelektualitas peneliti serta pengimplementasian ilmu yang telah didapat selama masa perkuliahan dan sebagai salah satu syarat untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai landasan bagi para peneliti lain dalam melakukan penelitian lain yang sejenis dalam rangka meningkatkan kemampuan memecahkan masalah sumber daya manusia dan sebagai tambahan referensi bagi calon-calon pengembang pendidikan dan praktisi khususnya dikonsentrasi manajemen sumber daya manusia dan jurusan lain yang berkaitan

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Akademik/Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan berkontribusi pada pengetahuan dan pemahaman di berbagai bidang akademik khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi PT Indomarco Prismatama

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan untuk mengetahui bagaimana strategi peningkatan kinerja karyawan melalui perhatian terhadap keterampilan kerja, lingkungan kerja fisik dan beban kerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Atribusi (*Atribution Theory*)

Grand theory yang mendasari penelitian ini adalah teori atribusi yang mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, alasan, atau sebab perilakunya. Teori ini dicetuskan oleh Fritz Heider (1958) yang menjelaskan mengenai proses bagaimana kita menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang. Teori ini menjelaskan situasi di sekitar yang menyebabkan perilaku seseorang dalam persepsi sosial disebut dengan *dispositional attributions* dan *situasional attributions* (Michael dan Dixon, 2019). Dispositional attributions merupakan penyebab internal yang mengacu pada aspek perilaku individual yang ada dalam diri seseorang, misalnya kepribadian, persepsi diri, kemampuan, dan motivasi. *Situasional attributions* merupakan penyebab eksternal yang mengacu pada lingkungan sekitar yang dapat memengaruhi perilaku, misalnya kondisi sosial, nilai-nilai sosial, dan pandangan Masyarakat (Luthans, 2018). Heider juga menyatakan bahwa kekuatan internal (atribut personal seperti kemampuan, usaha dan kelelahan) dan kekuatan eksternal (atribut lingkungan seperti aturan dan cuaca) itu bersama-sama menentukan perilaku manusia. Atribusi internal maupun eksternal telah dinyatakan dapat mempengaruhi terhadap evaluasi kinerja individu, misalnya dalam menentukan bagaimana cara atasan

memperlakukan bawahannya, dan mempengaruhi sikap dan kepuasan individu terhadap kerja. Orang akan berbeda perilakunya jika mereka lebih merasakan atribut internalnya dari pada atribut eksternalnya.

2.1.2 Keterampilan Kerja

1. Pengertian Keterampilan

Keahlian seseorang tercermin dengan seberapa baik seseorang tersebut melakukan kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan peralatan, berkomunikasi, dan lain lain. Maka keterampilan adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental (Soetjipto, 2022). Selain itu juga menurut (Fauzi, 2018:7) Keterampilan dapat menunjukkan pada aksi khusus yang ditampilkan atau pada sifat dimana keterampilan itu dilaksanakan. Banyak kegiatan dianggap sebagai suatu keterampilan, terdiri dari beberapa keterampilan dan derajat penguasaan yang dicapai oleh seseorang menggambarkan tingkat keterampilannya. Hal ini terjadi karena kebiasaan yang sudah diterima umum untuk menyatakan bahwa satu atau beberapa pola gerak atau perilaku yang diperluas bisa disebut keterampilan, misalnya menulis, memainkan gitar atau piano, menyetel mesin, berjalan, berlari, melompat dan sebagainya. Jika ini yang digunakan maka kata “keterampilan” yang dimaksud adalah kata benda.

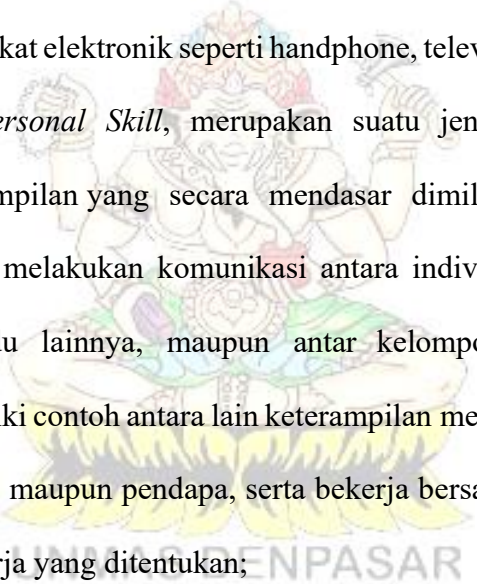
Cara orang dalam memandang dunia dipengaruhi oleh kemampuan terampil seseorang, apabila keberhasilan itu terjadi pasti berkat adanya manusia yang terampil dibalik semua keberhasilan,

Menurut Singer dikutip oleh Amung (2018:61), keterampilan adalah derajat keberhasilan yang konsisten dalam mencapai suatu tujuan dengan efektif. (Sudarmanto, 2018:60) keterampilan merupakan kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu dengan baik secara fisik maupun mental. Sehingga, keterampilan lebih mengarah pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Sedangkan perilaku merupakan gabungan kepribadian dan sikap yang ditunjukkan ketika seseorang berinteraksi dengan lingkungannya. Keterampilan bisa digunakan untuk mengendalikan perilaku.

Kesimpulan yang dapat ditarik, keterampilan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan yang membutuhkan pikiran dan tenaga, dan kemampuan tersebut selalu terkhususkan pada bidang tertentu. Dalam meningkatkan kinerja, seorang pegawai atau karyawan harus sekali meningkatkan keterampilan yang dimiliki saat ini. Dengan memiliki keterampilan yang dapat digunakan dalam pekerjaan, maka karyawan atau pegawai akan siap bekerja karena telah memiliki keterampilan.

2. Aspek-Aspek Keterampilan

Melaksanakan suatu pekerjaan tak lepas dari keterampilan yang dimiliki, keterampilan tersebut membuat karyawan memiliki kepercayaan diri dalam bekerja karena karyawan tersebut bisa bekerja pada bidang yang dimilikinya. Maka berikut adalah aspek aspek yang ada dalam keterampilan (Robbins dan Judge, 2018) :

- 
- a. *Basic Literacy Skill*, merupakan suatu keahlian atau kemampuan dasar yang melekat pada masing-masing individu, keterampilan ini meliputi berbagai kemampuan seperti mendengarkan, membaca, menulis, dan juga kemampuan dalam aspek menghitung;
- b. *Technical Skill*, merupakan jenis keterampilan yang diperoleh dengan pembelajaran secara khusus dalam bidang Teknik. Technical skill memiliki contoh antara lain keterampilan mengoperasikan perangkat computer, memperbaiki beragam perangkat elektronik seperti handphone, televisi, dan lain sebagainya;
- c. *Interpersonal Skill*, merupakan suatu jenis kemampuan atau keterampilan yang secara mendasar dimiliki tiap-tiap individu dalam melakukan komunikasi antara individu yang satu dengan individu lainnya, maupun antar kelompok. Interpersonal skill memiliki contoh antara lain keterampilan mengemukakan sejumlah ide-ide maupun pendapat, serta bekerja bersama-sama dalam suatu tim kerja yang ditentukan;
- d. *Problem Solving*, merupakan suatu keterampilan mendasar dalam diri seseorang, yang secara potensial dapat diimpelentasikan untuk memecahkan sebuah masalah dengan didukung kemampuan logika seseorang untuk berpikir.

Keterampilan itu sendiri pasti dimiliki oleh masing-masing individu, dan keterampilan tersebut akan sangat berguna apabila individu tersebut mempergunakan dengan sebaik-baiknya. Menurut

Spencer dikutip oleh Sutoto (2018: 1-10) mengemukakan aspek dari keterampilan merupakan sebagai berikut :

- a. *Concern for order* : merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk mengurangi ketidakpastian di lingkungan sekitarnya, khususnya berkaitan dengan pengaturan kerja, instruksi, informasi dan data;
- b. *Initiative* : merupakan dorongan bertindak untuk melebihi yang dibutuhkan atau yang dituntut dari pekerjaan, melakukan sesuatu tanpa menunggu perintah lebih dahulu. Tindakan ini dilakukan untuk memperbaiki atau meningkatkan hasil pekerjaan atau menghindari timbulnya masalah atau menciptakan peluang baru;
- c. *Impact and influence* : merupakan tindakan membujuk, meyakinkan, mempengaruhi atau mengesankan sehingga orang lain mau mendukung agendanya;
- d. *Information seeking* : merupakan besarnya usaha tambahan yang dikeluarkan untuk mengumpulkan informasi lebih banyak.

3. Faktor – faktor keterampilan

Keterampilan yang dimiliki seseorang pasti dapat dipergunakan olehnya untuk melakukan suatu kegiatan atau hingga melakukan pekerjaannya, maka ada faktor pendukung atau faktor pengaruh dari keterampilan yang dimiliki, menurut (Widyatun 2005;96), yaitu:

- a. *Motivasi* , merupakan sesuatu yang membangkitkan keinginan dalam diri seseorang untuk melakukan berbagai tindakan. Motivasi inilah

yang mendorong seseorang bisa melakukan tindakan sesuai dengan prosedur yang sudah diajarkan;

- b. Keahlian, merupakan keahlian yang dimiliki seseorang akan membuat terampil dalam melakukan keterampilan tertentu. Keahlian akan membuat seseorang mampu melakukan sesuatu sesuai dengan yang sudah diajarkan.

Pendapat lain mengenai faktor-faktor keterampilan disampaikan oleh Notoadmodjo (2019) bahwa faktor yang mempengaruhi keterampilan merupakan aplikasi dari pengetahuan sehingga tingkat keterampilan seseorang berkaitan dengan tingkat pengetahuan yaitu:

- a. Tingkat pendidikan, semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin baik pengetahuan yang dimiliki. Sehingga, seseorang tersebut akan lebih mudah dalam menerima dan menyerap hal-hal baru. Selain itu, dapat membantu mereka dalam menyelesaikan hal-hal baru tersebut; dan psikologi seseorang. Semakin cukup umur seseorang, akan semakin matang dan dewasa dalam berfikir dan bekerja;
- b. Pengalaman, pengalaman dapat dijadikan sebagai dasar untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya dan sebagai sumber pengetahuan untuk memperoleh suatu kebenaran. Pengalaman yang pernah didapat seseorang akan mempengaruhi kematangan seseorang dalam berpikir dalam melakukan suatu hal.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa keterampilan seseorang yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi,

sebaliknya, jika sebagai pegawai yang tidak terampil, akan memperlambat tujuan organisasi. Untuk pegawai atau karyawan baru diperlukan tambahan kemampuan guna pelaksanaan tugas tugas yang dibebankan padanya. Motivasi diri dalam setiap individu juga menjadi dorongan untuk menjadi lebih baik.

4. Indikator Keterampilan Kerja

Menurut teori yang diutarakan dalam penelitian Viviani, et. all (2020:9), indikator keterampilan kerja diukur melalui dimensi sebagai berikut :

1. Keterampilan intelektual yang bercirikan
 - a. Kecakapan dalam menguasai pekerjaan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan
 - b. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Keterampilan kepribadian
 - a. Kemampuan dalam mengendalikan diri kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan
 - b. komitmen terhadap pekerjaan.
3. Latihan diri sendiri untuk menjadi lebih baik lagi dalam hal pekerjaan yang dilakukan, sehingga membuat diri menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

2.1.3 Lingkungan Kerja Fisik

1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Priansa (2018:128) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya serta menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah suatu perbedaan antara kebutuhan karyawan dan diagnosis karyawan saat ini dengan lingkungannya yang kemudian diukur untuk mengetahui perbedaan antara apa yang dibutuhkan oleh karyawan dan apa yang disediakan oleh lingkungannya. Menurut Sedarmayati (2018:37) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan pengertian beberapa ahli diatas, maka secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Lingkungan kerja yang baik mendorong semangat kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan performa karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan bagi karyawan dilihat dari adanya hubungan harmonis yang saling memberi dukungan

diantara sesama rekan kerja, selain itu didukung dengan kondisi ruangan kerja yang baik dan perlengkapan kerja yang memadai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat mendorong efektivitas organisasi, meningkatkan semangat kerja dan etos kerja yang tinggi.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Siagian, 2018:63):

- a. Bangunan tempat kerja
- b. Ruang kerja yang lega
- c. Ventilasi pertukaran udara
- d. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
- e. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah

Menurut Suwatno dan Priansa (2018:124) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang meliputi:

a. Rencana Ruang Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

b. Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

c. Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d. Tingkat *Visual Privacy* dan *Acoustical Privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai keleluasan pribadi terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

3. Manfaat Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2018:28) menjelaskan manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi. Lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, sementara itu manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, yang artinya

pekerjaan diselesaikan sesuai standard yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan.

4. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2018:34) unsur-unsur lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut :

b. Pencahayaan

Meliputi tingkat pencahayaan dalam ruang kerja.

c. Suhu udara

Meliputi suhu udara atau kelembapan pada lingkungan kerja.

d. Suara bising

Meliputi ada atau tidaknya suara yang dapat mengganggu suasana kerja.

e. Penggunaan warna

Penggunaan warna pada dinding ruangan guna meningkatkan kenyamanan karyawan.

f. Ruang gerak yang diperlukan

Meliputi seberapa luasnya ruang kerja guna mempermudah karyawan dalam bekerja.

g. Keamanan lingkungan kerja

Adanya jaminan keamanan dalam lingkungan kerja

2.1.4 Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan

merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Schultz dan Schultz dalam Heriyati (2018) menyatakan beban kerja sebagai berikut: *“Work overload is too much to perform in the time available or work that is too difficult for the employee to perform”*, yang berarti bahwa beban kerja adalah terlalu banyak melakukan pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan.

Komaruddin dalam Alamsyah (2018) mengemukakan bahwa analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggungjawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas.

Selain itu, Munandar dalam Sulvitri, Indarti, Samsir (2018) mendefinisikan beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja.

Menurut Kirmeyer & Dougherty dalam Heriyati (2018), beban kerja yang berlebihan pun akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan

dan kinerja karyawan. Hal tersebut bisa berdampak terhadap loyalitas karyawan.

Dari beberapa teori tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan sejumlah pekerjaan yang diterima karyawan yang telah ditentukan dan diselesaikan dalam waktu tertentu.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Priansa (2018:252), menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut :

- a. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :
 - a) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
 - b) Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini disebut waring stresor.

b. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

3. Indikator Beban Kerja

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian oleh Mangkunegara (2018:98) yang meliputi :

- a. Tugas-tugas yang bersifat fisik (sikap kerja)
- b. Tugas-tugas yang bersifat mental
- c. Waktu kerja dan waktu istirahat
- d. Kerja secara bergilir
- e. Pelimpahan tugas dan wewenang
- f. Faktor somatis (kondisi kesehatan)

2.1.5 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2018:67). Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja,

perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi (Handoko, 2018:27). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2018:309).

Berdasarkan beberapa pengertian kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan selama jangka waktu tertentu baik yang berbentuk output ataupun input yang dilakukan sesuai dengan tanggung jawab individu didasarkan dengan kecakapan, kesungguhan dan pengalaman serta dapat mencapai target sesuai hasil yang diharapkan, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan etika.

2. Penilaian Kinerja

Untuk mengetahui baik buruknya kinerja seorang karyawan, maka perlu adanya penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan/atau di masa lalu relatif terhadap standar prestasinya (Dessler dalam Handoko, 2018:322). Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut pada karyawan (Robert dan John H. Jackson dalam Rivai, 2018 : 405). Sagala dalam Priansa (2018 : 272) menyatakan bahwa penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan

untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat kehadiran.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, maka dapat dikatakan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian atau pengevaluasian hasil kerja karyawan dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

3. Tujuan Penilaian Kinerja

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk dapat melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja karyawan atau dengan kata lain, kinerja merupakan hasil kerja kongkret yang dapat diamati dan diukur.

Handoko (2018:24) menyebutkan tujuan penilaian kinerja pada dasarnya adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, dan insentif uang.
- c. Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
- d. Perbedaan antar karyawan yang satu dengan yang lain.
- e. Pengembangan sumber daya manusia.
- f. Meningkatkan motivasi kerja.
- g. Meningkatkan etos kerja.

4. Tahapan-Tahapan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Handoko (2018:27) dalam melakukan penilaian kinerja karyawan diperlukan tahapan-tahapan sebagai berikut:

- a. Mendefinisikan pekerjaan, yang berarti mengasumsikan bahwa atasan dan bawahan sepakat tentang tugas-tugasnya dan standar jabatan.
- b. Menilai kinerja, berarti membandingkan kinerja aktual bawahan dengan standar yang telah ditetapkan dan ini mencakup beberapa jenis tingkat penilaian.
- c. Sesi umpan balik, berarti kinerja dan kemajuan bawahan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan

5. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Gibson dkk dalam Priansa (2018:270), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

- a. Faktor individu : Kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental, latar belakang, seperti keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja dan demografi meliputi umur, asal-usul dan jenis kelamin.
- b. Faktor psikologis : Persepsi, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
- c. Faktor organisasi : Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan sistem penghargaan (*reward system*).

6. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mondy, Noe, Premeaux dalam Priansa (2018:271), menyatakan pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan dimensi sebagai berikut :

a. Kuantitas pekerjaan (*Quantity of Work*)

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan jumlah atau volume pekerjaan yang dihasilkan pegawai dalam kurun waktu tertentu.

b. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

Hasil pekerjaan pegawai harus sesuai dengan standar yang ditetapkan seperti kerapian dan kelengkapan dan ketelitian.

c. Kemandirian (*Dependability*)

Kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan dari orang lain.

d. Inisiatif (*Initiative*)

Dalam bekerja, pegawai harus bersedia menerima tanggung jawab dan berani mengemban suatu tugas dengan melakukan hal yang baru.

e. Adaptabilitas (*Adaptability*)

Kemampuan seorang pegawai untuk beradaptasi dan bereaksi dengan lingkungan kerja serta pegawai lain. Adaptasi berpengaruh untuk mengubah kebutuhan dan kondisi kerja kearah yang lebih baik.

f. Kerja sama (*Cooperation*)

Kerja sama dalam lingkungan kerja harus dijaga dan ditingkatkan oleh setiap pegawai agar pekerjaan yang dianggap sulit dapat diselesaikan secara bersama – sama.

2.2 Publikasi Penelitian Sebelumnya

Berdasarkan penelitian ini, peneliti tidak hanya melakukan penelitian langsung ke perusahaan yang bersangkutan melainkan juga berdasarkan penelitian yang dilakukan sebelumnya sebagai acuan dalam penulisan penelitian ini, di antaranya :

1. Penelitian Lukito dan Alriani (2018) dengan judul : Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Cabang Semarang. Populasi penelitian ini ialah karyawan PT. Sinarmas Distribusi Nusantara yang berjumlah 50 orang karyawan. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian hipotesis membuktikan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, pengujian hipotesis membuktikan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan pengujian hipotesis membuktikan stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

2. Penelitian Ahmad, dkk (2019) dengan judul : Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Fif Group Manado. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Pendekatan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif-asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan observasi. Pengukuran variabel penelitian menggunakan Skala Likert untuk setiap pernyataan yang dikembangkan dari indikator variabelnya. Sampel dalam penelitian ini adalah 60 karyawan PT. FIF Group Manado dengan teknik pengambilan sampel yaitu *simple random sampling*. Teknik analisis data menggunakan teknik statistik seperti uji valditas dan uji reliabilitas untuk kuesioner dan analisis regresi linier berganda dengan uji-F dan uji-t untuk pembuktian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Selanjutnya, stres kerja dan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado.
3. Penelitian Ilhamsyah dan Maliah (2020) dengan judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (PERSERO) Wilayah Sumatera Selatan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT. PLN (Persero) Sumatera Selatan wilayah. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) wilayah Selatan Sumatera yang berjumlah 82 orang. Teknik dalam penelitian ini menggunakan metode dalam bentuk data dan angka dengan pendekatan deskriptive yaitu merumuskan dan menginterpretasikan data dan angka. Data diolah dengan menggunakan *software SPSS 23 for windows* sehingga menghasilkan suatu pekerjaan fisik lingkungan terhadap kinerja menunjukkan bahwa nilai T 4,944 signifikan 0,000 <0,05. Variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja nilai T sebesar 6,297 dengan signifikan 0,000 <0,05. Penguji hipotesis (uji F) secara bersama-sama 0,000 <0,05 artinya H_0 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik untuk pekerjaan karyawan kepuasan di PT. PLN (Persero) wilayah Sumatera Selatan.

4. Penelitian Chandra dan Vanita (2020) dengan judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan “Z” Hotel Surabaya. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan “Z” Hotel Surabaya dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Kuesioner dibagikan kepada 32 responden yang memenuhi kriteria penelitian. Teknik analisa yang digunakan adalah *PLS-SEM*. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja maupun terhadap kinerja, serta motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya didapatkan bahwa ada hubungan positif antara lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

5. Penelitian Zaharuddin dan Gunawan (2020) dengan judul : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PD. Center Optik Serang Melalui Kinerja Sebagai Variabel Intervening. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan melalui kinerja sebagai variabel intervening di PD. Pusat Optik Serang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden diambil dengan cara sensus dari total populasi karyawan di PD. Center Optik Serang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*) dengan menguji t-statistik. Penganalisis menggunakan perangkat lunak *Versi SEM-PLS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena t statistik (1,421 < 1,96) dan nilai p (0,162) > 0,05. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena nilai t statistik (6,855) > 1,96 dan p nilai (0,000) < 0,05. Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kepuasan karena nilai t statistik (0,846) < 1,96, serta nilai p (0,401) > 0,05. lingkungan kerja fisik berpengaruh pada karyawan kinerja karena nilai t statistik (2,83 > 1,96) dan nilai p (0,007

$<0,05$) kinerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai statistik $t(3,198) < 1,96$. Begitu pula dengan nilai $p(0,002) < 0,05$.

6. Penelitian Wijiasih, dkk (2020) dengan judul : Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh stres kerja, lingkungan kerja fisik, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman. Penelitian ini dilakukan pada bulan Desember tahun 2019 di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman yang berjumlah 35 karyawan, dan pengambilan sampelnya dengan metode sensus. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7. Penelitian Aprilrian, dkk (2023) dengan judul : Pengaruh Keterampilan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi pada Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Ciamis). Penelitian ini dilatarbelakangi oleh belum optimalnya kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan

Kabupaten Ciamis yang dapat dilihat dari aspek kualitas kerja yaitu masih adanya pegawai yang melakukan kesalahan-kesalahan dalam melakukan suatu pekerjaan terutama pegawai UPTD dalam menyusun administrasi tata usaha dan kearsipan. Selain itu masih ada pegawai yang belum sepenuhnya mampu bekerja sesuai dengan instruksi yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hal tersebut diakibatkan oleh belum optimalnya keterampilan kerja dan lingkungan kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian sensus dengan pendekatan kuantitatif. Jumlah Populasi dalam penelitian adalah pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Ciamis yang berjumlah 57 orang, ukuran sampel yang dipilih adalah sebanyak 57 orang. Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik yaitu studi kepustakaan, studi lapangan dan penyebaran angket. Dari hasil penelitian, dapat ditarik suatu simpulan sebagai berikut: 1) Keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Ciamis, dengan demikian hipotesis dapat diterima atau teruji kebenarannya. Artinya semakin baik keterampilan kerja pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat; 2) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Ciamis, dengan demikian hipotesis dapat diterima atau teruji kebenarannya. Artinya semakin baik lingkungan kerja maka kinerja pegawai akan meningkat; 3) Keterampilan kerja dan lingkungan kerja

berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Ciamis, dengan demikian hipotesis dapat diterima atau teruji kebenarannya. Artinya semakin baik keterampilan kerja pegawai dan lingkungan kerja maka kinerja pegawai akan meningkat.

8. Penelitian Basuki (2019) dengan judul : Sikap Sebagai Pemediasi Pengaruh Keterampilan dan Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan *Rs.Port Medical Center*). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa sikap sebagai pemediasi pengaruh keterampilan dan pengetahuan terhadap kinerja karyawan sebagai variabel intervening. Dalam penelitian ini, metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *accidental sampling (non-probability sampling)*. Didalam penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu, variabel independen adalah Keterampilan dan Pengetahuan dengan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan serta variabel intervening adalah Sikap. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *Rs. Port Medical Center*. serta sampelnya sebanyak 91 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Keterampilan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, variabel Pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Sikap tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan, Variabel Sikap tidak mampu memediasi Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan, dan variabel Sikap tidak mampu memediasi Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan.

9. Penelitian Lestari, dkk (2020) dengan judul : Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, konflik kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian sensus. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PERUMDA Air Minum Tirta Jungporo Kabupaten Jepara yang berjumlah 120 orang. Teknik yang digunakan dalam pengambilan data pada penelitian ini adalah menggunakan metode survei dengan alat bantu kuesioner yang berisi empat variabel yaitu stres kerja (X1), konflik kerja (X2), beban kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y). Uji yang digunakan adalah uji instrumen, uji model dan uji analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, konflik kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
10. Penelitian Wangi, dkk (2020) dengan judul : Dampak Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan. 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: (1) Keselamatan dan Kesehatan

Kerja (K3) Tidak berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan, (2) Beban Kerja Tidak berpengaruh negatif dan signifikan pada Kinerja Karyawan, (3) Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

11. Penelitian Putri dan Primadineska (2023) dengan judul : Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja dengan *Work Life Balance* Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Pegawai Dprd Kab. Ngawi). Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja dengan *work life balance* sebagai variabel mediasi pada pegawai DPRD Kabupaten Ngawi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai DPRD Kabupaten Ngawi, menggunakan teknik *non probability sampling* dengan teknik sampel jenuh. Jumlah responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 80 pegawai. Data dikumpulkan melalui kuesioner. Uji instrumen, uji normalitas, uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji kualitas data dan seluruhnya telah memenuhi kriteria. Analisis hipotesis dengan *Process macro v3.0 for SPSS 26* yang dikemukakan oleh Andrew. F. Hayes. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, beban kerja berpengaruh positif terhadap *work life balance*, *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja, dan *work life balance* mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja dengan *work life balance* sebagai variabel mediasi ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 10,7 % dan sisanya

sebesar 89,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

12. Penelitian Tuyan, dkk (2023) dengan judul : Analisis Keterampilan Kerja, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Barberman pada Komunitas Barbershop di Manado. Penelitian ini untuk Mengetahui pengaruh keterampilan, pelatihan dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja individu di Komunitas Barbershop Manado. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa baik secara simultan atau pun parsial keterampilan, pelatihan dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu di Komunitas Barbershop Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh yang paling besar bagi peningkatan kinerja individu para barber yang tergabung dalam komunitas barbershop Manado dipengaruhi oleh kompensasi. Meskipun tidak signifikan, namun memiliki pengaruh yang positif dan lebih besar pengaruhnya dari variabel keterampilan kerja dan pelatihan. Hal ini mengindikasikan bahwa pentingnya kompensasi yang diterima oleh para barber sehingga bagi pengusaha (pemilik) barbershop agar dapat memperhatikan besaran kompensasi yang diberikan kepada karyawannya agar kinerjanya bisa meningkat
13. Penelitian Lengkong, dkk (2023) dengan judul : Pengaruh Keterampilan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu

program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan variabel keterampilan kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Trimustika Cocominaesa. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner yang dibagikan kepada 198 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara parsial Keterampilan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tri Mustika Cocominaesa. Secara parsial Pengalaman berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tri Mustika Cocominaesa. Secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tri Mustika Cocominaesa. Secara simultan Keterampilan Kerja, Pengalaman dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tri Mustika Cocominaesa. Perusahaan sebaiknya mempetahankan karyawan yang memiliki pengalaman paling tinggi yang ada akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

14. Penelitian Stanley dan Remiasa (2022) dengan judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui reativitas Karyawan sebagai variabel mediasi Pada Toko Emas di Pasar Atom Surabaya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa

pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan dan menggunakan kreativitas karyawan sebagai variabel mediasi untuk mengukur kinerja karyawan di Toko Emas Pasar Atom Surabaya. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik dan non fisik sebagai variabel bebas, kreativitas karyawan sebagai variabel mediasi, dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner pada 100 responden karyawan Toko Emas di Pasar Atom Surabaya dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Data kuantitatif diolah dengan menggunakan pendekatan persamaan model structural dengan teknik *Partial Least Square*. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja fisik tidak mempengaruhi secara signifikan kinerja karyawan melalui kreativitas karyawan dan lingkungan kerja non fisik mempengaruhi secara signifikan kinerja karyawan melalui kreativitas karyawan.

15. Penelitian Astuti dan Mulyadin (2022) dengan judul : Analisis Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sape. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Instrumen penelitian ini adalah kuesioner dengan skala likert. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor camat Sape sebanyak 60 orang. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini

adalah probability sampling. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah simple random sampling. Jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 52 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah studi pustaka, observasi, kuesioner, dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, dan uji autokorelasi, serta pengujian hipotesis yang terdiri atas analisis regresi berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji parsial (uji t), serta uji simultan (uji f). Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, dan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai

16. Penelitian Meliana, dkk (2023) dengan judul : Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Di Banda Aceh. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh manajemen pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Di Banda Aceh, baik secara simultan maupun parsial. Populasi dalam penelitian ini adalah 82 Karyawan, dan sampel adalah seluruh populasi yaitu 82 orang. Data penelitian dikumpulkan

melalui daftar pertanyaan/kuisisioner dan studi dokumentasi. Rumus yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji F (simultan) dan uji t (parsial) dimaksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara uji simultan variabel Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gramedia Asri Media di Banda Aceh, yang dibuktikan dengan nilai Fhitung lebih besar dari Ftable yaitu ($308,167 > 2,723$) dengan nilai koefisien signifikan sebesar 0,960 atau 96%. Selanjutnya secara uji parsial variabel manajemen pengetahuan, keterampilan dan sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Di Banda Aceh. Hasil koefisien korelasi (R) yaitu sebesar 0,960. Selanjutnya koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,919 artinya bahwa sebesar 91,9% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Di Banda Aceh.) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan manajemen pengetahuan (X1), keterampilan (X2) dan sikap (X3). Sedangkan selebihnya sebesar 8,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar tiga variabel seperti dijelaskan di atas seperti pengalaman kerja, kemampuan kerja dan gaya kepemimpinan.

17. Penelitian Nurudin, dkk (2023) dengan judul : Perananan Gender, Keterampilan Kerja dan Perputaran Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Tepung Tapioka. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui

pengaruh Peranan Gender, Keterampilan Kerja, dan Perputaran Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Tepung Tapioka Ponorogo. Penentuan sampel yang di gunakan yaitu sejumlah 100 karyawan atau dengan pengambilan 77% dari populasi jumlah karyawan pada Pabrik Tepung Tapioka Ponorogo. Pengambilan data pada penelitian ini dengan cara menyebar kuesioner kepada seluruh resdponden. Metode analisis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Peranan gender tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) Terdapat pengaruh positif keterampilan kerja (skill) terhadap kinerja karyawan, (3) Terdapat pengaruh negatif perputaran karyawan (*turnover intention*) terhadap kinerja karyawan, (4) Terdapat pengaruh secara simultan peranan gender, keterampilan kerja dan perputaran karyawan terhadap kinerja karyawan.

18. Penelitian Partoguana dan Hodib (2023) dengan judul : Pengaruh Kedisiplinan dan Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Komunikasi di Bandar Udara Halim Perdana kusuma. Peneliti bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin dan keterampilan kerja terhadap kinerja personel manajemen komunikasi di Bandara HalimaPerdanakusuma. Pengambilan sampel non-probabilitasadigunakan dalam penelitian ini; H. sampel jenuh dimana sampel diambil dari semua kelompok populasi yaitu. H. dari 40 responden Manajemen Komunikasi Bandara Halim Perdanakusuma uji t diperoleh dari ANOVA. Analisis disiplin kinerja pegawai $2,406 > 2,206$ kemudian keterampilan kinerja

pegawai $4,499 > 2,026$ dan diuji secara simultan dengan nilai sig $10,070 > 3,40$ kurang dari 0,05 dengan hasil uji R2 0,842. Hasil tersebut membuktikan bahwa disiplin dan keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajemen komunikasi di Bandara Halim Perdanakusuma

