

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi ini persaingan perusahaan semakin ketat sehingga dibutuhkan sumber daya manusia yang kuat dan cerdas. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi manusia merupakan salah satu unsur terpenting, tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan optimal karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Guna mencapai tujuan organisasi suatu perusahaan diharuskan untuk meningkatkan potensi sumber daya manusianya dengan kemampuan keterampilannya bahkan dari segi kecerdasan emosional dan spiritualnya adalah suatu objek yang dapat menggerakkan jalannya perusahaan. Salah satu cara yang bisa meningkatkan sumber daya manusia adalah dengan adanya kinerja yang baik.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan suatu tugas yang didasarkan atas kualitas, kuantitas, dan waktu kerja (Sutrisno, 2020). Penilaian kinerja pada suatu organisasi perusahaan sangat penting oleh keberhasilan kompetensi yang dimiliki berdasarkan hasil kerja karyawan. Fokus yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Timbulnya kinerja karyawan yang rendah dapat menyebabkan suatu perusahaan maupun

organisasi mengalami kerugian yang kemudian dapat merusak mutu suatu perusahaan tersebut (Paais, 2018). Permasalahan yang terjadi terhadap kinerja karyawan, perusahaan membutuhkan peran dalam pengelolaan dengan adanya manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) untuk bisa memelihara dan meningkatkan kinerja yang lebih baik. Kurangnya kinerja karyawan dapat disebabkan adanya masalah yang dihadapi oleh suatu organisasi seperti pengaruh kepemimpinan ditempatnya bekerja, kurangnya komunikasi yang baik dan lingkungan yang kurang nyaman.

Adapun tingkat absensi karyawan pada PT. Foods Beverages Indonesia Cabang Living World Denpasar dapat dinyatakan pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Data Absensi Pada PT. Foods Beverages Indonesia Cabang Living World
Denpasar
Tahun 2023

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang) (a)	Jumlah Hari Kerja (Hari) (b)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari) (a x b)	Jumlah Absensi	Persentase Absensi (%)	Persentase Kehadiran (%)
1	Januari	31	21	651	34	5,22%	94,78%
2	Februari	31	20	620	35	5,64%	94,36%
3	Maret	31	23	713	38	5,32%	94,68%
4	April	31	21	651	36	5,52%	94,48%
5	Mei	31	22	682	37	5,42%	94,58%
6	Juni	31	22	682	36	5,27%	94,73%
7	Juli	31	21	651	38	5,83%	94,17%
8	Agustus	31	23	713	35	4,90%	95,10%
9	September	31	22	682	39	5,71%	94,29%
10	Oktober	31	21	651	35	5,37%	94,63%
11	Nopember	31	22	682	38	5,57%	94,43%
12	Desember	31	22	682	39	5,71%	94,29%
Rata-rata						5,46%	94,54%

Sumber: PT. FBI Cabang Living World Denpasar (2023)

Tabel 1.1 menunjukan bahwa tingkat absensi karyawan PT. Foods Beverages Indonesia Cabang Living World Denpasar dari bulan Januari 2023 sampai bulan

Desember 2023 adalah berfluktuasi setiap bulan dengan rata-rata tingkat absensi adalah sebesar 3,25 persen. Menurut Mudiarta dkk, (2015:93) bahwa tingkat absensi 2 sampai 3 persen tergolong baik, di atas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi, sehingga dengan demikian sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak perusahaan. Tingkat absensi karyawan PT. Foods Beverages Indonesia Cabang Living World Denpasar sebesar 5,46 persen adalah tinggi dimana dapat menunjukkan kinerja karyawan yang belum optimal.

Kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Wijono (2018:3) kepemimpinan adalah proses memotivasi orang lain atau pengikutnya untuk mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan adanya kepemimpinan yang efektif dalam suatu perusahaan maka akan mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan berdasarkan penelitian Sulistyoningsih & Liana (2024), Syahputra dkk (2023), Nurkarim (2023) menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sugiono dkk (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komunikasi. Adin dan Izzati (2023) menyatakan komunikasi merupakan kegiatan dimana seseorang menyampaikan pesan melalui media tertentu kepada orang lain dan sesudah menerima pesan kemudian memberikan tanggapan kepada pengirim pesan seperti komunikasi, arus perpindahan informasi dalam perusahaan akan mengalir dengan baik. Hal tersebut bisa meminimalisir terjadinya kesalahpahaman, konflik serta

semua pekerjaan bisa tersampaikan dengan jelas sehingga kegiatan di perusahaan bisa lebih cepat terselesaikan dan hasil atau kinerja yang dikerjakan karyawan bisa meningkat. Terjadinya komunikasi yang baik sangat berpengaruh pada keselarasan dalam menjalankan pekerjaan, semua bisa berjalan bersama-sama mencapai tujuan perusahaan. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan penelitian Pradnyana dkk (2023), Ginting dkk (2023), Sari dan Sukati (2023) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Silalahi dkk (2021) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Darmadi (2020:242) lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan penelitian Suryadi & Yusuf (2022), Sunarsi dkk (2020), Winoto & Perkasa (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Bague dkk (2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi di area PT. Foods Beverages Indonesia Cabang Living World Denpasar, ditemukan beberapa fenomena kepemimpinan seperti

pemimpin tidak memperhatikan karyawan yang dapat melebihi pencapaian target dari yang ditetapkan serta belum bisa menjadi contoh yang baik bagi karyawannya. Fenomena terkait komunikasi kerap terjadi seperti adanya miskomunikasi antara atasan dengan bawahan yang mengakibatkan kesalahan dalam *sales report* yang kurang sesuai dengan data sesungguhnya. Serta fenomena yang terkait dengan lingkungan kerja yaitu masih kurangnya penataan dokumen dan peralatan dalam ruangan yang mengakibatkan ruangan kerja terasa sempit, sirkulasi udara didalam ruangan yang tidak stabil.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Foods Beverages Indonesia Cabang Living World Denpasar?
- 2) Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Foods Beverages Indonesia Cabang Living World Denpasar?
- 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Foods Beverages Indonesia Cabang Living World Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Telah diuraikan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Foods Beverages Indonesia Cabang Living World Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Foods Beverages Indonesia Cabang Living World Denpasar.

- 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Foods Beverages Indonesia Cabang Living World Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan landasan dalam pengembangan media pembelajaran atau penerapan media pembelajaran secara lebih lanjut, disamping itu penelitian ini diharapkan menjadi sebuah nilai tambah pengetahuan ilmiah dalam bidang yang berkaitan dengan konsep kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang berkaitan dengan *goal setting theory*.

2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang terkait dalam penelitian ini, diantaranya:

a) Bagi Penulis

Sebagai sarana dan perkembangan ilmiah dalam mengembangkan ilmu pengetahuan terutama yang berkembang dengan pendidikan yang kondusif dan efektif selama melaksanakan studi di Perguruan Tinggi yang berhubungan dengan masalah yang mengacu pada kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

b) Bagi Universitas

Sebagai bahan dan referensi pertimbangan perusahaan dalam pengambilan keputusan di masa yang akan datang.

c) Bagi Lembaga Pendidikan

Sebagai sebuah karya yang diharapkan dapat mampu memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen khususnya bidang sumber daya manusia dan dapat digunakan sebagai dasar acuan atau referensi untuk pengembangan penelitian selanjutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1968. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individu yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan – tujuan.

Menurut teori ini salah satu dari karakteristik perilaku tersebut yang mempunyai tujuan yang umum diamati bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku ini mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang memulai sesuatu seperti suatu pekerjaan maka akan terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan ini dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri atau diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Yosiana & Handayani, 2024).

Goal setting theory menjelaskan hubungan antara tujuan yang diterapkan dengan kinerja. Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakanya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan

bahwa penetapan tujuan yang menantang dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan kinerja, yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan yang tinggi dalam menyelenggarakan pelayanan publik diindentikkan sebagai tujuannya.

2.2 Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Sutrisno (2020:213) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan aktivitas menggerakkan orang lain untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan cara memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain.

Wijono (2018:3) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses memotivasi orang lain atau pengikutnya untuk mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Arifin (2019) juga menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk memengaruhi orang lain dan merubah perilaku seseorang untuk mencapai suatu tujuan, baik tujuan perorangan maupun kelompok.

2.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Faktor-faktor penting yang mempengaruhi kepemimpinan, diantaranya adalah :

1) Faktor Kemampuan Personal

Kemampuan personal adalah kombinasi antara potensi sejak pemimpin dilahirkan ke dunia sebagai manusia dan faktor pendidikan yang ia dapatkan. Jika seseorang lahir dengan kemampuan dasar kepemimpinan, ia akan lebih

hebat jika mendapatkan perlakuan edukatif dari lingkungan, jika tidak, ia hanya akan menjadi pemimpin yang biasa dan standar. Sebaliknya jika manusia lahir tidak dengan potensi kepemimpinan namun mendapatkan perlakuan edukatif dari lingkungannya akan menjadi pemimpin dengan kemampuan yang standar pula. Dengan demikian antara potensi bawaan dan perlakuan edukatif lingkungan adalah dua hal tidak terpisahkan yang sangat menentukan hebatnya seorang pemimpin.

2) Faktor Jabatan

Jabatan adalah struktur kekuasaan yang pemimpin duduki. Jabatan tidak dapat dihindari terlebih dalam kehidupan modern saat ini, semuanya seakan terstrukturifikasi. Dua orang mempunyai kemampuan kepemimpinan yang sama tetapi satu mempunyai jabatan dan yang lain tidak maka akan kalah pengaruh. sama-sama mempunyai jabatan tetapi tingkatannya tidak sama maka akan mempunyai pengaruh yang berbeda.

3) Faktor Situasi dan Kondisi

Situasi adalah kondisi yang melingkupi perilaku kepemimpinan. Disaat situasi tidak menentu dan kacau akan lebih efektif jika hadir seorang pemimpin yang karismatik. Jika kebutuhan organisasi adalah sulit untuk maju karena anggota organisasi yang tidak berkepribadian progresif maka perlu pemimpin transformasional. Jika identitas yang akan dicitrakan organisasi adalah religiutas maka kehadiran pemimpin yang mempunyai kemampuan kepemimpinan spritual adalah hal yang sangat signifikan. Begitulah situasi berbicara, ia juga memilah dan memilih kemampuan para pemimpin, apakah ia hadir disaat yang tepat atau tidak.

2.2.3 Indikator Kepemimpinan

Ada lima indikator kepemimpinan yang dijabarkan oleh Arifin (2019) di antaranya adalah sebagai berikut :

1) Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik

Lebih mengutamakan membina kerjasama dan hubungan baik dengan para pegawai masing-masing. Selain itu, kemampuan seorang pimpinan dalam memotivasi para pegawai pun sangat diperlukan.

2) Kemampuan yang efektivitas

Berusaha untuk dapat menyelesaikan tugas di luar kemampuannya apabila diperlukan. Selain itu, bagi pimpinan maupun pegawai mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan tepat waktu, serta dapat hadir tepat waktu dan tidak terlambat.

3) Kepemimpinan yang partisipatif

Dalam pengambilan keputusan, lebih mengutamakan penentuan secara musyawarah bersama dengan para pegawai. Pimpinan juga diharapkan mampu dengan cepat meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan, sehingga masalah dapat diselesaikan secara cepat dan tepat pula.

4) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu

Pimpinan diharapkan bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi. Selain itu juga selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan.

5) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang

Mengutamakan tanggung jawab pimpinan dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri, dan mana yang harus ditangani secara berkelompok. Pimpinan harus selalu memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan kepada para pegawai.

Menurut Sultan, dkk. (2021), kepemimpinan dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu:

1) Kemampuan analitis

Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.

2) Keterampilan berkomunikasi

Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.

3) Keberanian

Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas.

4) Kemampuan mendengar

Bisa untuk mendengarkan pendapat dari bawahan sehingga bawahan tidak hanya diberi tugas saja akan tetapi dengarkanlah apa pendapat dari bawahanya.

5) Ketegasan

Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian sangat penting bagi seorang pemimpin.

2.3 Komunikasi

2.3.1 Pengertian Komunikasi

Mubarok (2019) menyatakan komunikasi adalah proses melalui fungsi-fungsi manajemen perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dapat dicapai.

Menurut Mangkunegara (2020:145) komunikasi adalah suatu proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Menurut Marwansyah (2016:321) komunikasi adalah petukaran pesan antar manusia dengan tujuan pemahaman yang sama.

2.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komunikasi menurut Mangkunegara (2020:149), yaitu:

1) Faktor dari pihak *sender*, yaitu :

a) Keterampilan

Sender sebagai pengirim informasi, ide, berita, pesan perlu menguasai cara-cara penyampaian pikiran baik secara tertulis maupun lisan.

b) Sikap

Sikap *sender* sangat berpengaruh pada *receiver*. *Sender* yang bersikap angkuh terhadap *receiver* dapat mengakibatkan informasi atau pesan yang diberikan menjadi ditolak oleh *receiver*.

c) Pengetahuan

Sender yang mempengaruhi pengetahuan luas dan menguasai materi yang disampaikan akan dapat menginformasikan kepada *receiver* sejauh mungkin, sehingga *receiver* akan lebih mengerti pesan yang disampaikan oleh *sender*.

d) Media saluran komunikasi

Media atau saluran komunikasi sangat membantu dalam penyampaian ide, informasi, atau pesan kepada *receiver*. *Sender* perlu menggunakan media saluran komunikasi yang sesuai dan menarik perhatian *receiver*.

2) Faktor dari pihak *receiver*, yaitu :

a) Keterampilan

Keterampilan *receiver* dalam mendengar dan membaca pesan sangat penting. Pesan yang diberikan oleh *sender* akan dapat dimengerti dengan baik, jika *receiver* mempunyai keterampilan mendengar dan membaca.

b) Sikap

Sikap *receiver* terhadap *sender* sangat memengaruhi efektif tidaknya komunikasi. Contohnya, sikap *receiver* yang apriori, meremehkan, berprasangka buruk terhadap *sender*, maka komunikasi menjadi tidak efektif dan pesan menjadi tidak berarti bagi *receiver*.

c) Pengetahuan

Pengetahuan *receiver* sangat berpengaruh pula dalam komunikasi. *Receiver* yang mempunyai pengetahuan yang luas akan lebih mudah dalam menginterpretasikan ide atau pesan yang diterimanya dari *sender*.

d) Media saluran komunikasi

Media saluran komunikasi yang digunakan sangat berpengaruh dalam penerimaan ide atau pesan. Media saluran komunikasi berupa alat indera yang ada pada *receiver* sangat menentukan apakah pesan dapat diterima atau tidak untuknya. Alat indera *receiver* terganggu maka pesan yang diberikan oleh sender menjadi kurang jelas bagi *receiver*.

2.3.3 Indikator Komunikasi

Indikator komunikasi menurut Mangkunegara (2018:150) adalah sebagai berikut.

1) Kemudahan dalam memperoleh informasi

Kinerja yang baik dapat kemudahan dalam memperoleh informasi, memiliki ide, gagasan maupun pengertian dari seseorang.

2) Identitas komunikasi

Banyaknya terjadi percakapan yang baik, proses kelancaran komunikasi suatu organisasi.

3) Efektivitas komunikasi

Komunikasi yang bersifat arus langsung, bertatap muka untuk memudahkan yang disampaikan komunikator.

4) Tingkat pemahaman pesan

Mampu memahami apa yang disampaikan oleh seorang komunikator, adanya komunikasi yang baik dapat memudahkan dan memahami pesan yang akan disampaikan.

5) Perubahan sikap

Perubahan sikap yang dilakukan sesuai dengan apa yang dikomunikasikan.

2.4 Lingkungan Kerja

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Sedarmayanti (2019) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana ia bekerja, metode kerjanya baik perorangan maupun kelompok.

Menurut Darmadi (2020:242) lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

2.4.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Sedarmayanti (2019) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

- 1) Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

- 2) Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini
- 3) Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
- 4) Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai *plafond* tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai *plafond* rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukan udara yang ada.
- 5) Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

- 6) Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.
- 7) Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

2.4.3 Indikator Lingkungan Kerja

Afandi (2018:70) mengemukakan indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1) Pencahayaan

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

2) Warna

Merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

3) Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

4) Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

2.5 Kinerja Karyawan

2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Rismawati dan Mattalata (2018), kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Menurut Widiyasari dan Padmantyo (2023), kinerja karyawan adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (2020), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

2.5.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

1) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior*,

very superior, gifted dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

2.5.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Taroreh, dkk. (2023) indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Kuantitas hasil kerja, merupakan segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
- 2) Kualitas hasil kerja, merupakan segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
- 3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas, merupakan berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
- 4) Disiplin kerja, merupakan ketaatan pada hukum dan peraturan yang berlaku.

- 5) Inisiatif, merupakan kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
- 6) Ketelitian, merupakan tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

2.6 Hasil Penelitian Sebelumnya

- 1) Sulistyoningsih & Liana (2024) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai DPUPR Kabupaten Kendal. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 80 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian dan jumlah sampel yang digunakan.
- 2) Syahputra dkk (2023) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 34 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan

penelitian ini terletak pada tempat penelitian dan jumlah sampel yang digunakan.

- 3) Nurkarim (2023) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT Swadharma Sarana Informatika (SSI)). Sampel dalam penelitian ini sebanyak 102 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian dan jumlah sampel yang digunakan.
- 4) Sugiono dkk (2021) yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Pusdatin Kementan RI. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 113 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modelling* (SEM). Penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian, jumlah sampel, dan metode analisis yang digunakan.
- 5) Pradnyana, dkk. (2023) yang berjudul Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi

linier berganda. Penelitian ini menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian dan jumlah sampel yang digunakan.

- 6) Ginting, dkk. (2023) yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 42 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian dan jumlah sampel yang digunakan.
- 7) Sari dan Sukati (2023) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pipa Mas Putih Batam. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 148 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian dan jumlah sampel yang digunakan.

- 8) Silalahi dkk (2021) yang berjudul Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 63 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian dan jumlah sampel yang digunakan.
- 9) Suryadi & Yusuf (2022) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Abadi Di Jakarta. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 82 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian dan jumlah sampel yang digunakan.
- 10) Sunarsi dkk (2020) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mentari Persada Di Jakarta. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 98 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh

lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian dan jumlah sampel yang digunakan.

- 11) Winoto & Perkasa (2024) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UP PKB Pulogadung. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 53 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian dan jumlah sampel yang digunakan.
- 12) Bague, dkk (2024) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri KC Pare-Pare Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah *partial least square*. Penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian, jumlah sampel dan metode analisis data yang digunakan.