BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Karakteristik Individu

2.1.1.1 Definisi Karakteristik Individu

Menurut Robbins (2015:46), karakteristik individu meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan dan masa kerja dalam organisasi.

Sementara itu Menurut Arief Subyantoro (2014:11-19) menyebutkan bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang aka menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja di tempat yang sama.

Sedangkan Menurut Laura (2014) mengatakan bahwa karakteristik individu yaitu ciri tertentu dari individu untuk dibedakan satu dengan yang lainnya, baik dalam hal sikap maupun perilaku. Setiap individu harus bisa memiliki karakter yang kuat sebagai karirnya dan tentu saja akan banyak sekali persaingan yang terjadi. Untuk memenangkan persaingan tersebut, individu membutuhkan keahlian dalam bekerja, jenjang pendidikan yang tinggi dan pengalaman bekerja.

Menurut Thoha. M (2010) berkaitan dengan karakteristik individu, bahwa individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Ini semua adalah karakteristik yang dimiliki individu dan karakteristik ini akan memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi. Sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Masa depan seorang individu dalam organisasi tidak bergantung pada kinerja saja. Manajer juga menggunakan ukuran subyektif yang bersifat pertimbangan. Apa yang dipersepsikan oleh penilai sebagai karakter/prilaku karyawan yang baik atau buruk akan mempengaruhi penilaian.

Karakteristik individu menurut Ratih Hurriyati (2005:79) merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu

Berikut ini penulis uraikan dalam bentuk tabel konsep dan kesimpulan Karakteristik Individu, seperti pada tabel 2.1 berikut ini:

Tabel 2.1
Konsep dan Kesimpulan Karakteristik Individu

NO	Tahun	Sumber Referensi	Konsep Karakteristik Individu
1.	2015	Robbins	Karakteristik individu meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan dan masa kerja dalam organisasi.
2.	2014	Arief Subyantoro	Menyebutkan bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang aka menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja di tempat yang sama.
3.	2014	Laura	Karakteristik individu yaitu ciri tertentu dari individu untuk dibedakan satu dengan yang lainnya, baik dalam hal sikap maupun perilaku. Setiap individu harus bisa memiliki karakter yang kuat sebagai karirnya dan tentu saja akan banyak sekali persaingan yang terjadi. Untuk memenangkan persaingan tersebut, individu membutuhkan keahlian dalam bekerja, jenjang pendidikan yang tinggi dan pengalaman bekerja.
4.	Thoha.M	2014	Bahwa individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Ini semua adalah karakteristik yang dimiliki individu dan karakteristik ini akan memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi. Sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya.
5.	Ratih Hurriyati	2005	Ratih Hurriyati (2005:79) merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu

Sumber: Hasil oleh Peneliti

Berdasarkan 5 konsep yang di kemukakan oleh para ahli pada tabel 2.1 maka Konsep Karakteristik Individu dapat disimpulkan bahwa Karakteristik Individu adalah setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Karakteristik individu meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan dan masa kerja dalam organisasi. Sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya.

Berdasarkan beberapa konsep yang dikemukakan oleh para ahli pada tabel tersebut, konsep yang digunakan oleh penulis untuk penelitian ini merujuk pada salah satu konsep yang di ungkapkan oleh Arief Subyantoro (2014:11-19) yang menyebutkan bahwa Karakteristik Individu adalah setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja di tempat yang sama.

Penjelasan konsep tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat, dimana Karakteristik individu dalam hal kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain, perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja di tempat yang sama. Hal ini dilihat dari belum semua pegawai merasa posisi kerjanya sesuai dengan minat yang dimiliki.

2.1.1.2 Indikator Karakteristik Individu

Ratih Hurriyati (2005:81) menyatakan bahwa ada 4 indikator yang termasuk karakter individu yaitu:

1. Usia

Sebagian besar penelitian menunjukkan hubungan positif antara usia dan kepuasan, sekurangnya sampai usia 60 tahun. Ada dua tipe karyawan yaitu karyawan profesional dan karyawan non profesional. Kepuasan cenderung teus-menerus meningkat pada para profesional dengan bertambahnya usia mereka, sedangkan pada non profesional kepuasan itu merosot selama usia tengah baya dan kemudian naik lagi dalam tahun-tahun selanjutnya.

2. Jenis kelamin

Tidak ada bukti yang menyatakan bahwa jenis kelamin karyawan mempengaruhi kepuasan kerja. Jenis kelamin tidak mempengaruhi kepuasan kerja maupun tingkat produktiitas pekerjaannya, melainkan mempengaruhi tingkat turnover dan tingkat absensi karyawan.

3. Status kawin

Perkawinan menyebabkan meningkatnya tanggungjawab seseorang. Hal ini pada gilirannya membuat karyawan yang sudah berkeluarga melihat pekerjaannya lebih bernilai dan penting, serta ikut menentukan bagaimana tingkat kepuasan kerja mereka.

4. Masa kerja

Senioritas atau masa kerja berkaitan positif dengan kepuasan kerja. Apabila masa kerja tinggi maka kepuasan kerja tinggi, sedangkan apabila masa kerja rendah maka kepuasan kerja juga akan rendah. Apabila seorang karyawan yang mendapatkan kepuasan atas pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan merasa senang untuk tetap tinggal bekerja di tempat kerjanya.

Sedangkan yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu menurut Arief Subyantoro (2014:11-19) mengungkapkan indikator Karakteristik Individu meliputi: Kemampuan, Nilai, Sikap, Minat

1. Kemampuan (ability)

Kemampuan (ability) adalah kemampuan yang berkaitan dengan kinerja seseorang, dengan kata lain, orang yang mampu untuk menampilkan kemampuam kerja dan melaksanakan tugas dengan baik, misalnya seseorang yang dapat menyelesaikan tugas-tugas tanpa kesalahan dalam batas waktu yang telah ditentukan.

2. Nilai

Nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang – orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.

3. Sikap (attitude)

Sikap adalah pernyataan evaluatif baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi

4. Minat (interest)

Minat (interest) adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide – ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola – pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Minat orang terhadap jenis pekerjaanpun berbeda-beda.

Berdasarkan kajian tersebut dapat disusun indikator Karakteristik individu, sebagaimana nampak dalam tabel. 2.2 berikut ini:

Tabel 2.2

Indikator Karakteristik Individu

NO	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Karakteristik Individu
1.	**2014**	**Arief Subyantoro**	**Kemampuan** (Pengetahuan Kerja, Keterampilan Kerja) **Nilai** (Pekerjaan yang memuaskan, Hubungan dengan lingkungan pekerjaan dan keluarga) **Sikap** (Perasaan atas pekerjaan, Perasaan atas kelompok kerja dan perusahaan) **Minat** (Kesukaan pada ide-ide tertentuKesukaan pada pekerjaan)
2.	**2005**	**Ratih Hurriyati**	Usia, Jenis Kelamin, Status Kawin, Masa Kerja

Sumber: Hasil olah peneliti

Berdasarkan 2 Indikator yang dikemukakan oleh para ahli pada tabel 2.2 maka indikator yang digunakan oleh penulis untuk penelitian ini merujuk kepada salah satu indikaror yang diungkapkan oleh Arief Subyantoro (2014:11-19) yang mengungkapkan bahwa Indikator dalam Karakteristik Individu yaitu **Kemampuan** (Pengetahuan Kerja, Keterampilan Kerja) **Nilai** (Pekerjaan yang memuaskan, Hubungan dengan lingkungan pekerjaan dan keluarga) **Sikap** (Perasaan atas pekerjaan, Perasaan atas kelompok kerja dan perusahaan) **Minat** (Kesukaan pada ide-ide tertentu Kesukaan pada pekerjaan).

Berdasarkan indikator yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini, seperti yang diungkapkan oleh Arief Subyantoro (2014:11-19) tersebut, indikator tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat, dengan merujuk pada salah satu indikator yaitu Minat, dimana sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide – ide tertentu, dalam menjalankan pekerjaanya. Sedangkan Fenomena yang terjadi pada Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat ini, dimana orang orang kurang menyenangi akan objek situasi dalam pekerjaanya, Hal ini dilihat dari Belum semua pegawai merasa posisi kerjanya sesuai dengan minat yang dimiliki.

2.1.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Karakteristik Individu

Menurut Mathis (Sopiah,2008:13) ada empat karakteristik Individu yang mempengaruhi bagaimana orang-orang dapat berprestasi.

a) Minat, orang cenderung mengejar karir yang mereka yakini cocok dengan minat mereka.
b) Jati diri, karir merupakan perpanjangan dari jati diri seseorang juga hal yang membentuk jati diri.
c) Kepribadian, faktor ini mencakup orientasi pribadi karyawan (sebagai contoh karyawan bersifat realistis, menyenangkan dan artistik) dan kebutuhan individual, latihan, kekuasaan dan kebutuhan prestis.
d) Latar belakang sosial, status sosial ekonomi dan tujuan pendidikan pekerjaan orang tua karyawan merupakan faktor yang berfungsi dalam kategori.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Definisi Lingkungan Kerja

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang menyenangkan menjadi kunci pendorong bagi para karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal**.**

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, pentilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah Lingkungan dimana pegawai melakuakan pekerjaanya sehari-hari

Budianto, dkk., (2015) lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para pegawai tersebut bekerja, lingkungan kerja akan mempengaruhi para pegaai sehingga langsung maupun tidak langsung akan dapat mempengaruhi produktifitas instansi.

Adapun menurut Kholil, dkk., (2014) lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan meningkatkan kinerja karyawan pada organisasi.

Sedangkan menurut Liawandy, dkk., (2014) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.

Berikut ini penulis uraikan dalam bentuk tabel kosep dan Kesimpulan Lingkungan Kerja, seperti pada tabel 2.3 berikut:

Tabel 2.3

Konsep dan Kesimpulan Lingkungan Kerja

NO	Tahun	Sumber Referensi	Konsep Lingkungan Kerja
1.	2018	Afandi	Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, pentilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.
2.	2017	Sedarmayanti	Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.
3.	2014	Siagian	Mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah Lingkungan dimana pegawai melakuakan pekerjaanya sehari-hari
4.	2015	Budianto, dkk.,	Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para pegawai tersebut bekerja, lingkungan kerja akan mempengaruhi para pegaai sehingga langsung maupun tidak langsung akan dapat mempengaruhi produktifitas instansi
5.	2014	Kholil, dkk.,	Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan meningkatkan kinerja karyawan pada organisasi.
6.	2014	Liawandy, dkk.,	Sedangkan menurut Liawandy, dkk., (2014) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.

Sumber: oleh Peneliti

Berdasarkan 6 konsep yang di kemukakan oleh para ahli pada tabel 2.3 maka Konsep Lingkungan Kerja dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk

fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

Berdasarkan beberapa konsep yang dikemukakan oleh para ahli pada tabel tersebut, konsep yang digunakan oleh penulis untuk penelitian ini merujuk pada salah satu konsep yang di ungkapkan oleh Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah Lingkungan dimana pegawai melakuakan pekerjaanya sehari-hari. Segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja baik yang berbetuk fisik maupun non fisik. Penjelasan tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat, dimana Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik yang belum memadai sepenuhnya terhadap efektivitas para pekerja.

2.1.2.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja didalam perusahaan/instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas para pekerja. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri.

Menurut Siagian (2014:57) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
c. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
d. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
e. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi

bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat memepengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat di tangkap oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya, hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

2.1.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Indikator menurut Budi W. Soetjipto (2009:87) diantaranya:

1. **Dimensi fisik**

Dimensi fisik diukur dengan menggunakan tujuh indikator yaitu:

a. Pencahayaan

   Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja pegawainya.

b. Sirkulasi udara.

Sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan. Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan karyawan.

c. Kebisingan

Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.

d. Warna.

Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan. Apabila warna dari suatu ruangan mempunyai komposisi yang menarik atau mempunyai karakter, perubahan yang positif pun akan timbul baik perubahan mood atau secara sikap.

e. Kelembaban udara.

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara.

f. Fasilitas.

Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

2. Dimensi non fisik

Dimensi non fisik diukur dengan mnggunakan tiga indikator:

a. Hubungan yang harmonis.

Hubungan yang harmonis merupakan bentuk hubungan dari suatu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu organisasi. Apabila tercipta hubungan yang harmonis dapat menguntungkan pihak perusahaan karena karyawan dapat mengembangkan diri tanpa perlu terbatasi dengan yang lainnya.

b. Kesempatan untuk maju.

Kesempatan untuk maju merupakan suau peluang yang dimiliki oleh suatu peluang yang dimiliki oleh seorang karyawan yang berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya agar mendapatkan hasl yang lebih.

c. Keamanan dalam pekerjaan.

Adalah keamanan yang dapat dimasukan kedalam lingkungan kerja. Dalam hal ini terutama keamanan milik pribadi bagi karyawan. Baik keamanan meliputi internal maupun eksternal harus selalu terkordinasi secara baik oleh pihak keamanan perusahaan.

Sedangkan yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu menurut Siagian (2014:59)

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Siagian (2014:59) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a. Bangunan Tempat Kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

b. Peralatan kerja yang memadai

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

c. Fasilitas

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

d. Tersedianya sarana angkutan

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

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Siagian (2014:61) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

b. Hubungan atasan dengan karyawan

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

c. Kerjasama antar karyawan

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

Berdasarkan kajian tersebut dapat disusun indikator Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik sebagaimana nampak dalam tabel 2.4 berikut ini:

Tabel 2.4
Indikator Lingkungan Kerja

NO	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Lingkungan Kerja
1.	2014: 59	Siagian	**Lingkungan Fisik:** Bangunan tempat kerja, Peralatan kerja yang memadai, Fasilitas, tersedianya sarana angkutan. **Lingkungan Kerja Non Fisik:** Hubungan rekan kerja setingkat, hubungan atasan dengan Karyawan, Kerjasama antar karyawan.
2	2009:87	Budi W. Soetjipto	**Dimensi Fisik:** Pencahayaan, Sirkulasi Udara, Kebisingan, Warna, Kelembaban Udara, Fasilitas. **Dimnsi Non Fisik**: Hubungan yang Harmonis, Kesempatan Untuk Maju, Keamanan dalam Pekerjaan.

Sumber: Hasil oleh Peneliti

Berdasarkan 2 Indikator yang dikemukakan oleh para ahli pada tabel 2.4 maka, indikator yang digunakan oleh penulis untuk penelitian ini merujuk kepada salah satu indikator yang diungkapkan oleh Siagian (2014:59) yang mengungkapkan bahwa indikator dalam lingkungan kerja fisik dan non fisik yaitu **Lingkungan Fisik:** Bangunan tempat kerja, Peralatan kerja yang memadai, Fasilitas, tersedianya sarana angkutan. **Lingkungan Kerja Non Fisik:** Hubungan rekan kerja setingkat, hubungan atasan dengan Karyawan, Kerjasama antar karyawan.

Berdasarkan Indikator yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini, seperti yang di ungkapkan oleh Siagian (2014:59) tersebut, Indikator Lingkungan Kerja Fisik sesuai dengan fenomena yang terjadi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat, dengan

merujuk pada salah satu indikator yaitu fasilitas dimana Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh pegawai sebagai pendukung dalam menyelasikan pekerjaan yang ada di perusahaan atau organisasi. Sedangkan Fenomena Lingkungan Kerja Fisik yang terjadi pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil ini banyak pegawai yang merasa fasilitas seperti tempat istirahat dan tempat ibadah belum sepenuhnya memadai. Selain Lingkungan Kerja Fisik ada pula,

Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik yang sesuai dengan fenomena yang terjadi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatn Sipil dengan merujuk pada salah satu indikator Lingkungan Kerja Non fisik yaitu Kerjasama antar pegawai, kerjasama antar pegawai akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien. Sedangkan Fenomena yang terjadi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil ini banyak pegawai yang merasakan Kerjasama antar Pegawai Kurang dijaga dengan baik.

2.1.2.4 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018) Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatiakan yaitu:

1) Bangunan tempat kerja

2) Ruang kerja yang lapang

3) Pentilasi udara yang baik

4) Tersedianya tempat ibadah

5) Tersedianya sarana angkutan karyawan

2.1.3. Kinerja Pegawai

2.1.3.1 Definisi Kinerja Pegawai

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Sedangkan menurut Priansa (2018, hal 269) mengemukakan bahwa kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari oganisasi.

Adapun menurut Kasmir (2017, hal 182) pengertian kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertetu.

Menurut Amstrong dan Baron (Fahmi, 2016:127) definisi kinerja adalah sebagi berikut: “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.”

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (Ratna Handayanti, 2016:128) Menyatakan bahwa “Kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi.”

Menurut Anwar Mangkunegara (2011:67) menyatakan bahwa “Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai seseorang dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berikut ini penulis uraikan dalam bentuk tabel konsep dan kesimpulan, Kinerja Pegawai seperti pada tabel 2.5 berikut ini:

Tabel 2.5

Konsep dan Kesimpulan Kinerja

NO	Tahun	Sumber Referensi	Konsep Kinerja Pegawai
1.	2018: 83	Afandi	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.
2.	2018, hal 269	Priansa	Mengemukakan bahwa kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari oganisasi.
3.	2017, hal 182	Kasmir	Menurut Kasmir (2017, hal 182) pengertian kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertetu.
4.	2016: 127	Amstrong dan Baron	"Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi."
5.	2016: 128	Budi Seiyawan dan Waridin	Menyatakan bahwa "Kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi."
6.	2011: 67	Anwar Mangkunegara	"Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai seseorang dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Sumber: oleh peneliti

Berdasarkan 6 konsep yang di kemukakan oleh para ahli pada tabel 2.5 maka konsep kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kinerja adalah

kuantitas dan kualitas hasil kerja yang telah dicapai oleh individu atau kelompok didalam organisasi dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi, pada suatu periode tertentu dengan tujuan untuk mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Berdasarkan beberapa konsep yang dikemukakan oleh para ahli pada tabel tersebut, konsep yang digunakan oleh penulis untuk penelitian ini merujuk kepada salah satu konsep yang diungkapkan oleh Afandi (2018:89) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

penjelasan konsep tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat dimana pegawai menyadari selama ini hasil kerja yang sudah dikerjakan tidak di periksa kembali apakah sudah sesuai atau belum dengan apa yang diharapkan, hal tersebut mencerminkan masih terdapat pegawai yang kinerjanya belum memenuhi standar yang di tetapkan.

2.1.3.2 Indikator Kinerja Pegawai

Indikator-Indikator Kinerja

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja

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

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efesiensi dalam melaksanakan tugas

   Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Disiplin kerja

   Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

5. Inisiatif

   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

   Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

7. Kepemimpinan

   Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8. Kejujuran

   Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9. Kreativitas

   Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Menurut Anwar Mangkunegara (2011:75) indikator dari kinerja adalah:

1. Kualitas Kerja

   Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas Kerja

   Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan Tugas

   Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

   Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat Berdasarkan kajian tersebut dapat disusun indikator Kinerja Pegawai, sebagaimana nampak dalam tabel. 2.6 berikut ini:

Tabel 2.6
Indikator Kinerja Pegawai

No.	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Kinerja Pegawai
1.	2018: 89	Menurut Afandi (2018:89)	Kuantitas Hasil Kerja, Kualitas Hasil Kerja, Efisiensi dalam melaksanakan tugas, Disiplin Kerja, Inisiatif, Ketelitian, Kepemimpinan, Kejujuran, Kreativitas.
2.	2011:75	Anwar Mangkunegara	Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Pelaksanaan Tugas, Tanggung Jawab.

Sumber: oleh peneliti

Berdasarkan 2 Indikator yang di kemukakan oleh para ahli pada tabel 2.6 maka, indikator yang digunakan oleh penulis untuk penelitian ini merujuk pada salah satu indikator yang di ungkap oleh Afandi 2018, yang mengungkapkan bahwa indikator dalam kinerja yaitu Kuantitas Hasil Kerja, Kualitas Hasil Kerja, Efisiensi dalam melaksanakan tugas, Disiplin Kerja, Inisiatif, Ketelitian, Kepemimpinan, Kejujuran, Kreativitas.

Berdasarkan indikator yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini, seperti yang diungkapkan oleh Afandi (2018) tersebut, indikator tersebut sesuai dengan fenomena pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang

merujuk pada salah satu indikator yaitu ketelitian Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

hal tersebut terlihat dari banyaknya pegawai yang menyadari bahwa hasil kerja yang dikerjakan tidak diperiksa kembali sesuai atau tidaknya dengan apa yang di harapkan.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Adanya empat faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dikemukakan oleh Yusuf dkk (2017:14) dalam Octavia. S (2019:39) yaitu:

1) Pegawai, berkenaan dengan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan.

2) Pekerjaan, menyangkut desain pekerjaan, uraian pekerjaan dan sumber daya untuk melaksanakan pekerjaan.

3) Mekanisme kerja, menyangkut sistem atau prosedur pendelegasian dan pengendalian serta struktur organisasi.

4) Lingkungan kerja, meliputi faktor-faktor lokasi dan kondisi kerja, iklim organisasi, dan komunikasi.

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Suatu penelitian akan mengacu pada beberapa hasil penelitian terdahulu yang hasil penelitiannya dapat digunakan sebagai data pendukung untuk menentukan hasil penelitian yang kita lakukan saat ini. Maka dari itu, penulis melakukan kajian terhadap

beberapa penelitian terdahulu yang mempunyai pembahasan dengan variabel yang sedang diteliti, melalui jurnal yang telah dikumpulkan oleh penulis. Berikut ini isi kajiannya dalam bentuk tabel 2.7 berikut ini:

Tabel 2.7
Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Ini

NO	Penulis/ Tahun	Judul/Penelitian/ Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/Perbedaan
1.	Devi Arieni *), Tanti Kustiari Dan Suharjono *)/ 2015	Judul: Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Di Upt. Pengujian Sertifikasi Mutu Barang – Lembaga Tembakau Jember Metode: (explanatory research) Sampel: Seluruh Pegawai terdiri dari 31 orang.	Hasil penelitian secara parsial, merujuk bahwa variabel sikap, minat, moivasi dan kepatuhan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan variabel motivasi menjadi variabel yang memiliki koefisien korelasi terbesar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak ada pengaruh yang signifikan antara sikap, minat, motivasi dan kepatuhan terhadap kinerja pegawai.	**Persamaan** Penelitian sebelumnya dan penelitian penulis meneliti tentang Karakteristik Individu pengaruhnya terhadap kineja pegawai **Perbedaan** a. Dalam penelitian sebelumnya Tidak ada variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan kerja Non fisik sedangkan dalam penelitian penulis ada. b. Penelitian sebelumnya dilakukan di UPT.Pengujian sertifikasi mutu barang- Lembaga tembakau Jember.
2.	Ratna Handayati/ 2016	Judul: Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Di	Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	**Persamaan** Penelitian sebelumnya dan penelitian penulis meneliti tentang Karakteristik

		Bank Jatim Cabang Lamongan (Suatu Studi Pada Bank Jatim Cabang Lamongan) Metode: Kuantitatif Sampel: Seluruh Pegawai terdiri dari 135 orang.	karyawan di Bank Jatim Cabang Lamongan. Karakteristik individu secara serentak berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Lamongan.	Individu terhadap Kinerja Pegawai. **Perbedaan** a. Dalam penelitian sebelumnya Tidak ada variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik sedangkan dalam penelitian penulis ada. b. Penelitian sebelumnya dilakukan di Bank Jatim cabang Lamongan.
3.	Syutrika Vergie Rorong/ 2016	Judul: The Impact Of Physical Work Environment Toward Employee Performance At Pt. Bank Negara Indonesia Manado Regional Office Metode: Kausal Sampel: Seluruh Karyawan tetap, terdiri dari 29 orang responden.	Penelitian ini menyimpulkan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja Karyawan.	Persamaan Penelitian sebelumnya dan Penelitian penulis meneliti Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja karyawan. Perbedaan a. Dalam Penelitian sebelumnya tidak ada Variabel Karakteristik Individu, sedangkan dalam penelitian penulis ada. b. Peneliti sebelumnya dilakukan di PT. Kantor Regional BANK Negara Indonesia Manado.
4.	Fitria Noorainy/ 2017	Judul: Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja	**Persamaan** Penelitian sebelumnya dan Penelitian penulis meneliti tentang Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja

		Kabupaten Pangandaran Metode: Deskriptif-Kuantitatif Sampel: trdiri dari 74 orang responden.	non fisik (X2) dengan kinerja pegawai (Y).	Non Fisik pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai **Perbedaan** a. Dalam Penelitian sebelumnya Tidak ada Variabel Karakteristik Individu sedangkan dalam penelitian penulis ada. b. Penelitian sebelumnya dilakukan di Sekretariat daerah Kab.Pangandaran.
5.	Bayu Hendro Priyono, Nurul Qomariah, Pawestri Winahyu/ 2018	Judul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Sman 1 Tanggul Jember Metode: Kuasalitas Sampel: Seluruh anggota guru terdiri dari 40 orang.	Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil temuan ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja guru Motivasi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil temuan ini berarti semakin baik motivasi guru maka akan meningkatkan kinerja guru Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil	Persamaan Penelitian sebelumnya dan Penelitian penulis meneliti tentang Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Perbedaan a. Dalam Penelitian sebelumnya tidak ada Variabel Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Non Fisik sedangkan dalam penelitian penulis ada. b. Penelitian sebelumnya dilakukan di SMAN Tanggul Jember.

			temuan ini berarti semakin baik lingkungan kerja fisik maka akan meningkatkan kinerja guru.	
6.	Ihya, Muhammad Adam, Ridwan Nurdin/ 2018	Judul: The Influence of Individual Characteristics, Organizational Characteristics and Work Environment on Employee Performance and Its Impact on the Performance of Bkkbn Representative Organization of Aceh Province Metode: Kuisioner Sampel: -	Variabel karakteristik individu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.	<u>Persamaan</u> Penelitian sebelumnya dan Penelitian penulis meneliti Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai. <u>Perbedaan</u> a. Dalam Penelitian sebelumnya hanya Variabel Lingkungan Kerja, sedangkan dalam penelitian penulis Lingkungan Kerja fisik dan Lingkungan Kerja Non fisik. b. Peneliti sebelumnya dilakukan di BKKBN Organisasi perwakilan Provinsi Aceh.
7.	Nidaul Izzah, S.E., Novita Rini, S.A.B., Baby Poernomo, M.A. / 2019	Judul**:** Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Daliatex Kusuma di Bandung Metode: Survei Sampel: terdiri dari 60 Orang.	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Ada pengaruh positif dan signifikan antara karakteristik pekerjaan (X2) terhadap karyawan	<u>Persamaan</u> Penelitian sebelumnya dan Penelitian penulis meneliti Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja karyawan. <u>Perbedaan</u> a. Dalam Penelitian sebelumnya Tidak ada Variabel Karakteristik Individu, sedangkan dalam Penelitian Penulis ada.

			kinerja (Y)	b. Peneliti sebelumnya dilakukan di PT. Daliatex Kusuma in Bandung.
8.	Muntari, Djawato, Suwitho, dan Hening Widi Oetomo/ 2020	Judul: Pengaruh Kualitas Simrs Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dan Person-Organization Fit (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya) Metode: Kuantitatif Sampel: terdiri dari 85 orang	Lingkungan Kerja Non Fisik mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawaipada RSI Jemursari Surabaya. Hasil ini mencerminkan bahwa kondisi Lingkungan Kerja Non Fisik di RSI Jemursari belum mencapai kondisi yang ideal, sehingga mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.	**<u>Persamaan</u>** Peneliti sebelumnya dan peneliti penulis meneliti tentang Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai. <u>Perbedaan</u> a. Dalam penelitian sebelumnya tidak ada Variabel Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Fisik Sedangkan dalam Penelitian penulis ada. b. Peneliti sebelumnya dilakukan di Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya.

Sumber oleh peneliti

2.2 Kerangka Pemikiran

Sumber daya aparatur mempunyai peran penting dalam mengembangkan tatanan pemerintahan. Penggerak dari sistem organisasi pemerintahan adalah manusia yang ada di dalamnya, yaitu pegawai yang bekerja dalam kerangka tugas, fungsi dan tanggung jawabnya. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus

memiliki karyawan yang berpengetahuan dan beketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standart organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Pentingnya arti kinerja bagi keberlangsungan sebuah organisasi adalah untuk melakukan, menjalankan, melaksanakan, sertamelaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab.

Selain dilihat dari tingkat kinerja salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor Karakteristik Individu. Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda beda antara yang satu dengan yang lainnya.

Selain faktor Karakteristik Individu yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal adalah lingkungan kerja Fisik dan Non Fisik. Tidak hanya Karakteristik Individu Lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab lingkungan kerja merupakan suatu tempat bagi karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya,

fenomena-fenomena yang dijelaskan, memperlihatkan bahwa Sumber Daya Manusia pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil masih belum bekerja sesuai standar, banyak pegawai yang menyadari selama ini hasil kerja yang sudah dikerjakan tidak di periksa kembali apakah sudah sesuai atau belum, Sehingga Pegawai perlu meningkatkan kinerjanya agar hal tersebut tidak terjadi terus menerus. Hal tersebut perlu diperhatikan oleh atasan agar kinerja pegawai terlaksana dengan baik dan Pekerjaan yang sudah di kerjakan telah Sesuai dengan apa yang diharapkan.

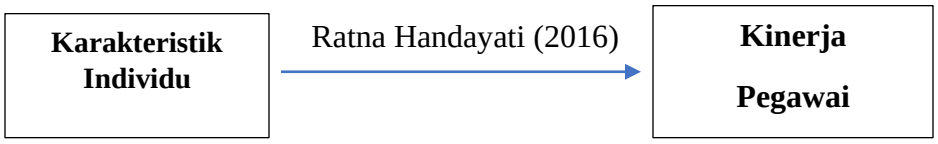
Setiap faktor dari penurunan atau peningkatan kinerja pegawai saling memliki keterkaitan. Maka, kerangka pemikiran pada penelitian ini akan menjelaskan adanya keterkaitan antara Pengaruh Karakteristik individu, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja baik secara simultan ataupun parsial.

2.2.1 Keterkaitan antar Variabel Penelitian

2.2.1.1 Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai

Kererkaitan Karakteristik Individu dan kinerja pegawai diperkuat oleh temuan **Ratna Handayati (2016)** dalam jurnal "Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Jatim Cabang Lamongan (Suatu Studi Pada Bank Jatim Cabang Lamongan)" mengemukakan bahwa Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Lamongan. Karakteristik individu secara serentak berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Lamongan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari karakteristik Individu terhadap kinerja pegawai yang digambarkan seperti pada gambar 2.1 berikut ini:



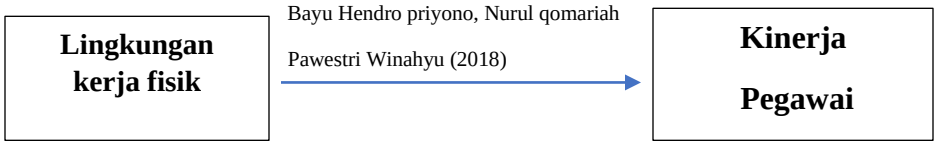
Gambar 2.1

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai

2.2.1.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja

Keterkaitan Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja pegawai diperkuat oleh temuan penelitian **Bayu Hendro Priyono, Nurul Qomariah, Pawestri Winahyu (2018)** dalam jurnal "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Sman 1 Tanggul Jember" mengemukakan bahwa Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil temuan ini berarti semakin baik lingkungan kerja fisik maka akan meningkatkan kinerja guru.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja pegawai yang digambarkan seperti pada gambar 2.2 berikut ini:



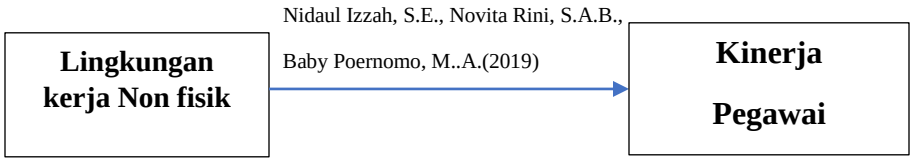
Gambar 2.2

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai

2.2.1.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja

Keterkaitan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja pegawai diperkuat oleh temuan penelitian **Nidaul Izzah, S.E., Novita Rini, S.A.B., Baby Poernomo, M.A. (2019)** dalam jurnal "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Daliatex Kusuma di Bandung" mengemukakan bahwa Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja pegawai yang digambarkan seperti pada gambar 2.3 berikut ini:



Gambar 2.3

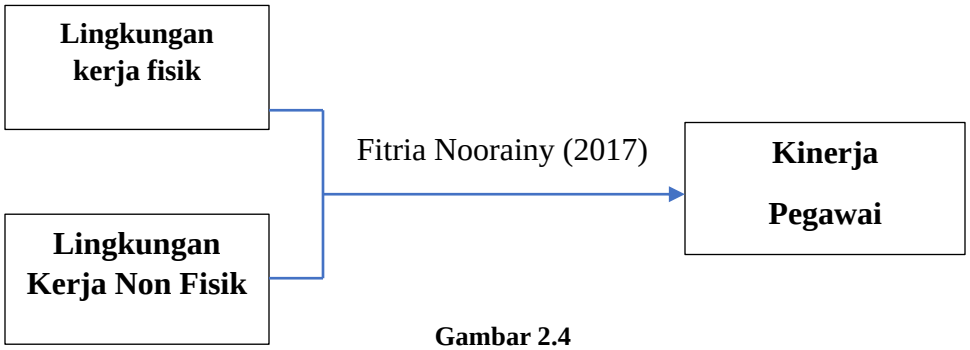
Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Non terhadap Kinerja Pegawai

2.2.1.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja

Keterkaitan Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja diperkuat oleh temuan penelitian **Fitria Noorainy (2017)** dalam Jurnal "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran" mengemukakan bahwa Terdapat

pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) dengan kinerja pegawai (Y).

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non fisik terhadap Kinerja pegawai yang digambarkan seperti pada gambar 2.4 berikut ini:

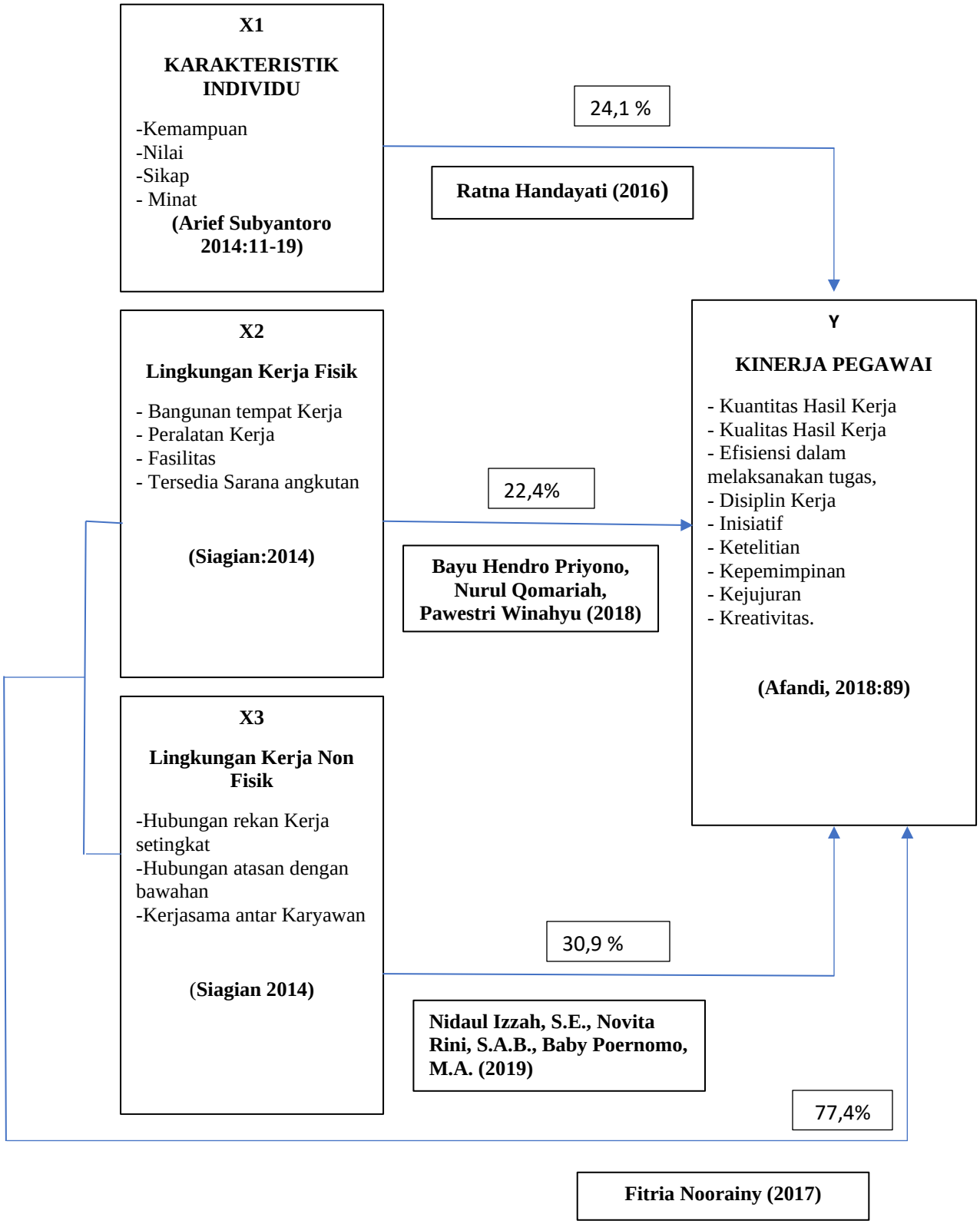


Gambar 2.4

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai

2.2.1.5 Paradigma

Berdasarkan Latar Belakag, kajian pustaka, definisi dan Kerangka Pemikiran maka Paradigma Penelitian Karakteristik Individu Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.


X1
KARAKTERISTIK INDIVIDU
-Kemampuan
-Nilai
-Sikap
- Minat
(Arief Subyantoro 2014:11-19)
24,1 %
Ratna Handayati (2016)
X2
Lingkungan Kerja Fisik
- Bangunan tempat Kerja
- Peralatan Kerja
- Fasilitas
- Tersedia Sarana angkutan
(Siagian:2014)
22,4%
Bayu Hendro Priyono, Nurul Qomariah, Pawestri Winahyu (2018)
Y
KINERJA PEGAWAI
- Kuantitas Hasil Kerja
- Kualitas Hasil Kerja
- Efisiensi dalam melaksanakan tugas,
- Disiplin Kerja
- Inisiatif
- Ketelitian
- Kepemimpinan
- Kejujuran
- Kreativitas.
(Afandi, 2018:89)
X3
Lingkungan Kerja Non Fisik
-Hubungan rekan Kerja setingkat
-Hubungan atasan dengan bawahan
-Kerjasama antar Karyawan
(Siagian 2014)
30,9 %
Nidaul Izzah, S.E., Novita Rini, S.A.B., Baby Poernomo, M.A. (2019)
77,4%
Fitria Noorainy (2017)

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul **(Sugiyono, 2017)**.

Berdasarkan kajian pustaka, kerangka pemikiran, serta kesimpulan pada kerangka pemikiran yang dapat disimpulkan dalam paradigma penelitian. Maka dengan demikian, akan dibentuk hipotesis sesuai rumusan masalah dan tujuan penelitian. Namun, dari keenam rumusan masalah dan tujuan penelitian ini, untuk mengungkap tujuan penelitian pertama sampai dengan tujuan penelitian ketiga tidak dideduksi ke dalam uji hipotesis, tetapi berupa uraian variabel-variabel hasil penelitian. Sedangkan, untuk tujuan penelitian keempat sampai dengan tujuan penelitian keenam dapat dideduksi dengan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H 1: Krakteristik Individu mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat.

H 2: Lingkungan Kerja Fisik mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat.

H 3: Lingkungan Kerja Non Fisik mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat.

H 4: Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan kerja Non Fisik mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bandung Barat.