BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Karakteristik Individu

2.1.1.1 Pengertian Karakteristik Individu

Sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya. 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 subjektif yang bersifat pertimbangan. Ada yang dipersepsikan oleh penilai sebagai karakter/prilaku karyawan yang baik atau buruk akan mempengaruhi penilaian.

Menurut Gibson, James L yang dialih bahasakan oleh Nunuk Ardiani (1996:123) bahwa yang dimaksud dengan karakteristik individu adalah kemampuan dan kecakapan, latar belakang dan demografi. Klasifikasi dari demografi adalah jenis kelamin dan ras. Perilaku pekerja menentukan hasil. Mereka dapat menghasilkan prestasi jangka panjang yang positif dan pertumbuhan diri atau sebaliknya, prestasi jangka panjang yang jelek atau kurang berkembang

Menurut Robbins, Stephen.P & Judge, Timothy.A yang dialihbahasakan oleh Diana Angelica (2008: 56) bahwa karakteristik individu adalah kemampuan, karakteristik-karakteristik biografis, pembelajaran, sikap, kepribadian, persepsi, dan nilai

Menurut Echols & Shadaly1975, individu adalah kata benda dari individual yang berarti orang, perseorangan dan oknum. Setiap orang, apakah ia seorang anak atau seorang orang dewasa dan apakah ia berada di dalam suatu kelompok atau seorang diri, ia disebut Individu. Individu menunjukkan kedudukan seorang sebagai orang-perorang atau perseorangan. Sifat individual adalah sifat yang berkaitan dengan orang-perorang, berkaitan dengan perseorangan.

Berdasarkan definisi Karakteristik Individu di atas maka dapat disimpulkan bahwa Karakteristik Individu adalah ciri atau sifat bawaan yang melekat sejak lahir dan susah untuk di rubah seseorang dan kepribadian itu dibawa sampai bekerja memungkinkan karyawan tersebut harus beradaptasi dengan keadaan di tempat dia bekerja

2.1.1.2 Empat Karakteristik Individu

Menurut Mathis (Almalifah Mahmodha Siti, 2005:33) 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 diriseseorang 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.

Dari beberapa pendapat di atas, karakteristik individu dalam penelitian ini dilihat dari kemampuan,karakteristik-karakteristik biografis, pembelajaran, sikap, kepribadian, persepsi, dan nilai.

2.1.1.3 Faktor Karakteristik Individu

kinerja individu (Gibson et. al., 2000, 65),Faktor karakteristik individu:

1. Kemampuan

   Kemampuan seorang individu secara keseluruhan terdiri dari dua kemampuan, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah ke¬mampuan seorang individu untuk melaku¬kan aktivitas-aktivitas mental tertentu yang berkaitan dengan penalaran (induktif/deduktif), kefasihan berekspresi, pemahaman lisan dan sebagainya.

2. Sikap

   Sikap seseorang juga dapat diartikan sebagai suatu kecenderungan untuk merespon terhadap seseorang atau sesuatu yang ada di dalam

lingkungannya dengan cara yang positif maupun negatif, dengan kata lain sikap seseorang akan tercermin dari kecenderungan perilakunya dalam menghadapi lingkungan yang berhubungan, seperti orang lain, bawahan, atasan atau lingkungan.

3. Keahlian

   Keahlian adalah kompensasi yang berkaitan dengan pelaksanaan suatu tugas, umpa¬manya kearsipan dalam surat-surat dokumen, keahlian yang berhubungan dengan fisik meliputi koordinasi tubuh, stamina, kelenturan tubuh dan sebagainya.

2.1.1.4 Perbedaan Karakteristik Individu

Perbedaan karakteristik individu yang tidak sama antara satu karyawan dengan karyawan yang lainnya menurut Ratih Hurriyati (2005:81) 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.

2.1.1.5 Indikator Karakteristik Individu

Menurut Robbibs dan Judge (2009) Indikator karakteristik individu dalam teori Path-Goal, yaitu sebagai berikut:

1. Letak Kendali (Locus of Control)Hal ini berkaitan dengan keyakinan individu sehubungan dengan penentuan hasil. Individu yang mempunyai letak kendali internal meyakini bahwa hasil (reward) yang mereka

peroleh didasarkan pada usaha yang mereka lakukan sendiri. Sedangkan mereka yang cenderung letak kendali eksternal meyakini bahwa hasil yang mereka peroleh dikendalikan oleh kekuatan di luar kontrol pribadi mereka. Orang yang internal cenderung lebih menyukai gaya kepemimpinan yang participative, sedangkan eksternal umumnya lebih menyenangi gaya kepemimpinan directive.

2. Kesediaan untuk Menerima Pengaruh (Authoritarianism) Kesediaan orang untuk menerima pengaruh dari orang lain. Bawahan yang tingkat authoritarianism yang tinggi cenderung merespon gaya kepemimpinan yang directive, sedangkan bawahan yang tingkat
3. Kemampuan (Abilities) Kemampuan dan pengalaman bawahan akan mempengaruhi apakah mereka dapat bekerja lebih berhasil dengan pemimpin yang berorientasi prestasi (achievementoriented) yang telah menentukan tantangan sasaran yang harus dicapai dan mengharapkan prestasi yang tinggi, atau pemimpin yang supportive yang lebih suka memberi dorongan dan mengarahkan mereka. Bawahan yang mempunyai kemampuan yang tinggi cenderung memilih gaya kepemimpinan achievementoriented, sedangkan bawahan yang mempunyai kemampuan rendah cenderung memilih pemimpin yang supportive.

2.1.2 Lingkungan Kerja Fisik

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja yang menyenangkan menjadi dambaan bagi seluruh karyawan yang ada dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai bekerja pada kondisi yang menyenangkan atau bersemangat dan akan menyebabkan pekerjaan dapat terselesaikan secara memuaskan dan tepat pada waktunya.

Menurut Gie (2000:210) lingkungan kerja fisik merupakan sekumpulan faktor fisik dan merupakan suatu suasana fisik yang ada di suatu tempat kerja. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik yang ada di sekitar yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun scara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan Seperti: (pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya);
b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut

lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan.

Sutrisno,2010:118 Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan

Berdasarkan definisi Lingkungan Kerja Fisik di atas maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang bisa mendukung berjalannya pekerjaan di perusahaan dengan sarana dan prasarana yang dapat membantu berjalannya pekerjaan

2.1.2.2 Manfaat Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Ishak dan Tanjung (2003), manfaat 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 terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yagn ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

2.1.2.3 Faktor Lingkungan Kerja Fisik

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, seperti yang dikemukakan Sedarmayanti (1996:5), yaitu:

1. Penerangan

Berjalannya suatu perusahaan tak luput dari adanya faktor penerangan, begitu pula untuk menunjang kondisi kerja penerangan memberikan arti yang sangat penting.Salah satu faktor yang penting dari lingkungan kerja yang dapat memberikan semangat dalam bekerja adalah penerangan yang baik. Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketegangan mata yang disertai dengan keletiah mental, perasaan marah dan gangguan fisik lainnya. Dalam hal penerangan di sini tidak hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari. Penerangan yang baik dapat memberikan kepuasan dalam bekerja dan tentunya akan meningkatkan produktivitas, selanjutnya penerangan yang tidak baik dapat memberikan ketidak puasan dalam bekerja dan menurunkan produktivitas. Hal ini disebabkan karena penerangan yang baik tentunya akan memudahkan para karyawan dalam melakukan aktivitas.

Ciri-ciri penerangan yang baik menurut Sofyan Assauri (1993:31) adalah sebagai berikut:

a. Sinar cahaya yang cukup.
b. Sinarnya yang tidak berkilau dan menyilaukan.
c. Tidak terdapat kontras yang tajam.
d. Cahaya yang terang
e. Distribusi cahaya yang merata
f. Warna yang sesuai.

2. Suhu Udara

   Lingkungan kerja dapat dirasakan nyaman manakala ditunjang oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang memberikan andil adalah suhu udara. Suhu udara dalam ruangan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan sehinggan menciptajkan hasil yang optimal.

Selain suhu udara, sirkulasi udara di tempat kerja perlu diperhatikan juga.Bila sirkulasi udara baik maka udara kotor yang ada dalam ruangan bisa diganti dengan udara yang bersih yang berasal dari luar ruangan.

Berbicara tentang kondisi udara maka ada tiga hal yang menjadi fokus perhatian yaitu kelembaban, suhu udara dan sirkulasi udara.Ketiga hal tersebut sangat berpengaruh terhadap aktivitas para pekerja.Bagaimana seorang staf administrasi dapat bekerja secara optimal bila keadaan udaranya sangat gerah. Hal tersebut akhirnya dapat menurunkan semangat kerja karena dipengaruhi oleh turunnya konsentrasi dan tingkat stress karyawan. Mengenai kelembaban, suhu udara dan sirkulasi udara dijelaskan oleh Sritomo Wignosubroto (1989:45) sebagai berikut:

a. Kelembaban

   Kelembaban udara adalah banyaknya air yang terkandung di dalam udara. Kelembaban ini sangat berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara. Suatu keadaan di mana temperatur udara sangat

panas dan kelembaban tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran.

b. Suhu Udara

Tubuh manusia akan selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi di luar tubuh tersebut. Produktivitas manusia akan mencapi tingkat yang paling tinggi pada temperatur sekitar 24-27ºC.

c. Sirkulasi Udara

Udara disekitar kita dikatakan kotor apabila keadaam oksigen di dalam udara tersebut telah berkurang dan bercampur gas-gas lainnya yang membahayakan kesehatan tubuh.Hal ini diakibatkan oleh perputaran udara yang tidak normal.

Kotoran udara disekitar kita dapat dirasakan dengan sesaknya pernafasan. Ini tidak boleh dibiarkan, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan cepat membut tubuh kita lelah. Sirkulasi udara dengan memberikan ventilasi cukup akan membantu penggantian udara kotor dengan udara bersih.

Seperti yang di ungkapkan oleh Sritomo Wignjosoebroto (1989:50) temperature udara terhadap manusia bisa dilihat pada table di bawah ini:

Tabel 2. 1 Pengaruh Temperatur Terhadap Aktivitas Manusia

± 49 ◦C	Dapat tahan 1jam tetapi jauh diatas tingkat kemapuan fisik dan mental
±30 ◦C	Aktivitas mental dan daya tankap mulai menurun dan cenderung untuk membuat kesalahan dalam bekerja dan menimbulkan kelelahan fisik
±24 ◦C	Kodisi optimum
±10 ◦C	Kelelahan fisik yang ektrem mulai muncul

Sumber: Sritomo Wignjosoebroto (1989:50)

3. Bising

   Untuk meningkatkan produktivitas kerja suara yang mengganggu perlu dikurangi. Di lingkungan Call Center Telkomsel suasana tenang sangat diperlukan karena pada saat officer online melayani pelanggan harus terbebas dari suara lain yang bisa terdengar oleh pelanggan. Suara bising ditimbulkan dari suara para officer yang online pada saat bersamaan dalam satu ruangan bisa mengganggu konsentrasi officer itu sendiri pada saat bekerja.

Bunyi bising dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, untuk itu suara-suara ribut harus diusahakan berkurang.Turunya konsentrasi karena ditimbulkan oleh suara bising dapat berdampak pada meningkatnya stres karyawan.

Menurut Sedarmayanti (1996:26) ada tiga aspek yang menentukan kualitas suara bunyi yang bisa menimbulkan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu:

1. Lama bunyi

   Lama waktu bunyi terdengar. Semakin lama telinga kita mendengar kebisingan maka semakin buruk akibatnya bagi pendengaran (tuli).

2. Intensitas kebisingan

Intensitas biasanya diukur dengan satuan desibel (dB), yang menunjukan besarnya arus energi persatuan luas dan batas pendengaran manusia mencapai 70 desibel.

3. Frekuensi

Frekuensi suara menunjukan jumlah dari gelombang-gelombang suara yang sampai de telinga kita setiap detik yang dinyatakan dalam jumlah getaran perdetik atau Hertz (HZ).

Dari pendapat di atas dapat dikatakan bahwa telinga manusia memiliki batasan dalam pendengaran. Batas pendengaran manusia mencapai 70 desibel, jika suara yang didengar manusia melebihi batas tersebut maka konsentasi manusia akan mudah kabur. Gangguan-gangguan seperti ini hendaknya dihindari agar semangat kerja tetap stabil dan produktivitas kerja menjadi optimal.

4. Penggunaan Warna

Warna ruangan mempunyai pengaruh terhadap gairah kerja dan semangat para karyawan.Warna ini berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberi efek psikologis kepada para karyawan karena warna mempuyai pengaruh besar terhadap perasaan seseorang.Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, ceria atau sumpek dan lain-lain.

Berdasarkan hal yang dikemukakan di atas maka perusahaan harus memperhatikan penggunaan warna agar dapat mempengaruhi semangat dan gairah

kerja para karyawannya.Untuk ruang kerja hendaknya dipilih warna-warna yang dingin atau lembut, misalnya coklat, krem, putih, hijau muda dan sebagainya.Sebagai contoh adalah warna putih, warna putih dapat memberikan kesan ruangan yang sempit menjadi tampak leluasa dan bersih.

Sebenarnya bukan warna saja yang harus diperhatikan tapi komposisinya juga harus diperhatikan. Hal ini disebabkan komposisi warna yang salah dapat mengganggu pemadangan sehingga menimbulkan rasa kurang menyenangkan atau bosan bagi yang melihat. Rasa menyenangkan atau bosan dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Komposisi warna yang ideal menurut Alex S Nitisemito (1996:1120), terdiri dari:

a. Warna primer (merah, biru, kuning).

   Kalau dijajarkan tanpa antara akan tampak keras dan tidak harmonis serta tidak bisa dijajarkan dengan yang lain sehingga tidak sedapdipandang.

b. Warna sekunder (oranye, hijau, violet).

   Kalau dijajarkan akan menimbulkan kesan yang harmonis, sedap dipandang mata.

c. Warna-warna primer jika dijajarkan dengan warna sekunder yang berada dihadapannya akan menimbulkan warna-warna komplementer yang sifatnya kontras dan baik sekali dipandang mata.

d. Warna-warna primer jika dijajarkan dengan warna sekunder yang terdapat disampingnya akan merusak salah satu dari warna tersebut dan akan terkesan suram.

Komposisi warna sangat berpengaruh terhadap kenyamanan kerja. Bila komposisi warna kurang pas bisa menimbulkan rasa jenuh dan sumpek sehingga mengurangi kenyamanan dalam bekerja sehingga semangat kerja akan menurun yang dapat mengganggu produktivitas kerja.

Menurut Sedarmayanti (1996:29), membagi warna berdasarkan pengaruhnya terhadap perasaan manusia, yaitu:

a. Warna merah.

   Bersifat dinamis dan merangsang, berpengaruh menimbulkan semangat kerja.

b. Warna kuning

   Bersifat keanggunan, terang dan leluasa.Berpengaruh menimbulkan rasa gembira dan merangsang urat syaraf mata.

c. Warna biru

   Bersifat tenang, tentram dan sejuk. Berpengaruh mengurangi tekanan dan keteganggan.

5. Ruang Gerak

   Tata ruang kerja yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua karyawan yang bekerja di dalamnya.Barang-barang yang diperlukan dalam ruang kerja harus ditempatkan sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan gangguan terhadap para karyawan.

   Jalan-jalan yang dipergunakan untuk lalu-lalang para karyawan hendaknya tidak dipergunakan untuk meletakkan barang-barang yang tidak pada

tempatnya.Dalam ruangan kerja hedaknya ditempatkan tempat sampah sehingga kebersihan lingkungan kerja tetap terjaga.

Ruang kerja hendaknya di desain sedemikian rupa sehingga memberikan kesan nyaman bagi para karyawan.Untuk itu ruangan kerja harus ditata mengacu kepada aliran kerja sehingga meningkatkan efesiensi dan memudahkan koordinasi antar para karyawan. Perusahaan yang baik akan selalu menyediakan berbagai sarana yang memadai, hal ini dimaksudkan agar para karyawan merasa senang dan betah di ruangan kerja.

Menurut Sofyan Assauri mengemukakan bahwa: "Agar para karyawan dapat leluasa bergerak dengan baik, maka ruangan gerak para karyawan perlu diberikan ruangan yang memadai. Terlalu sempit ruang gerak akan menghambat proses kerja para karyawan. Sebaliknya ruangan kerja yang besar merupakan pemborosan ruangan" (Assauri, 1993:33).

Dari pendapat di atas mengenai ruang gerak yang ideal adalah ruang yang leluasa sehingga dapat membantu kelancaran kerja para karyawan. Ruangan yang sempit akan mengakibatkan lalu-lintas di tempat kerja menjadi semrawut, sehingga karyawan akan kehilangan semangat dalam bekerja. Perusahaan yang memiliki ruang kerja belum tentu mampu meningkatkan gairah para karyawannya, karena tanpa tata ruang yang baik akan menghambat proses kerja.

6. Keamanan Bekerja

   Keamanan yang diciptakan suatu perusahaan akan mewujudkan pemeliharaan karyawan dengan baik, namun keamanan bekerja ini tidak bisa diciptakan oleh pimpinan perusahaan. Keamanan bekerja akan tercipta

bila semua elemen yang ada di perusahaan secara bahu-membahu menciptakan kondisi keamanan yang stabil.

Keamanan kerja untuk sebuah kantor memang harus diperhatikan baik itu untuk keamanan terhadap peralatan yang digunakan dan keamanan lingkungan kerja. Lingkungan kerja harus memenuhi syarat-syarat keamanan dari orang-orang yang berniat jahat dan ruangan kerja yang aman dari aktivitas tamu dan pergerakan umum.

Tentang keselamatan kerja ini sudah ada peraturannya, yang harus dipatuhi oleh setiap perusahaan. Artinya setiap perusahaan menyediakan alat keselamatan kerja, melatih penggunaanya. Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman.

Alex S Nitisemito (1996:11) berpendapat bahwa "Apabila perusahaan dapat memberikan jaminan keamanan, ketenangan dalam bekerja maka akan timbul semangat kerja dan gairah kerja".

Pendapat mengenai keamanan bekerja di atas menggambarkan bahwa perusahaan bertanggung jawab akan kondisi karyawannya. Dorongan psikologis para karyawan dalam berkerja yang berupa rasa aman dan nyaman sangat mempengaruhi konsenntrasi dalam bekerja. Konsentrasi yang tidak mendukung akan mengakibatkan semangat dan gairah menurun sehingga mengurangi produktivitas kerja.

2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Adapun indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti: 2 004:46) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja
2. Temperatur/suhu udara ditempat kerja
3. Kelembapan udara ditempat kerja
4. Sirkulasi udara ditempat kerja
5. Getaran mekanis ditempat kerja
6. Bau tidak sedap ditempat kerja
7. Tata warna ditempat kerja
8. Dekorasi ditempat kerja
9. Musik ditempat kerja
10. Keamanan ditempat kerja

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

kinerja karyawan yang baik adalah mengikuti tata cara atau prosedursesuai standar yang telah ditetapkan.Akan tetapi didalam kinerja tersebut mesti harus memiliki bebeapa kriteria agar meningkatnya produktiitas sehingga apa yang diharapkan Perusahan tersebut biasa berjalan

sesuai apa yang di inginkan.

Gibson, et al., (1996) dalam Gorda (2006) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi.

Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata Job Perfomance atau Actual Perfomance yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu

(Mangkunegara,2006). Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kesediaan tertentu, kesediaan dan keterampilan seseorang sangatlah tidak cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Hersey dan Blanchard, 1993).

Menurut Rivai (2005) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Mas’ud (2004) kinerja adalah hasil

pencapaian dari usaha yang telah dilakukan yang dapat diukur dengan indikator-indikator tertentu.

Berdasarkan definisi Kinerja Karyawan di atas maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan adalah suatu hasil yang dikerjakan oleh pegawai saat bekerja yang mendukung perusahaan untuk maju dan mencapai tujuan yang diharapkan.

2.1.3.2 Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2001:68) bahwa karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi
3. Memiliki tujuan yang realistis
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya
5. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang komkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya
6. Mencari kesempatan yang merealisasikan rencana yang telah Diprogramkan

2.1.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mahmudi (2005) dalam Dharmawan (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor individual, seperti: pengetahuan, keterampilan,kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, seperti: semangat dan arahan dari atasan.
3. Faktor tim, seperti : semangat yang diberikan oleh teman atau rekan kerja dan kepercayaan terhadap sesama rekan kerja.
4. Faktor sistem, seperti: sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan perusahaan.
5. Faktor kontekstual (situasional), seperti: tekanan dan perubahan dari lingkungan eksternal dan internal.

2.1.3.4 Enam Kriteria Kinerja Karyawan

Bernadin dan Russel (2003) dalam Febriana (2011) menyatakan, kinerja dapat diukur dengan enam kriteria kinerjasebagai berikut.

1. Kualitas, merupakan tingkatan dimana proses atau hasil Dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan .
3. Ketepatan waktu, merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

4. Efektifitas biaya, merupakan tingkatan dimana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.
5. Kebutuhan akan pengawasan, merupakan tingkatan dimana seorang karyawan mampu melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa membutuhkan bantuan pengawasan atau memerlukan campur tangan pengawas untuk mencegah agar hasil produksi tidak mengalami kerugian.
6. Hubungan antar perseorangan, merupakan tingkatan dimana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada atasan.

2.1.3.5 Tujuan Pengukuran Kinerja Karyawan

Adapun tujuan pengukuran kinerja menurut Usman (2009) dalam Hasan, Aziz dan Adam (2012) adalah sebagai berikut.

1. Lebih menjamin objektifitas dalam pembinaan karyawan.
2. Memperolehbahan-bahan pertimbangan objektif dalam pembinaan para karyawan.
3. Memberi masukan untuk menyelesaikan masalah yang ada.
4. Mengukur validitas metode yang telah digunakan.
5. Mendiagnosa masalah-masalah dalam berorganisasi.

6. Sebagai umpan balik bagi karyawan serta pimpinan.

2.1.3.6 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2009:27) mengatakan ”hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut.

a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
b. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran ”tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

2.1.4 Pengertian Kinerja Karyawan

Tabel 2. 2 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul	kesimpulan	Perbedaan	Persamaan
1.	Wibie ch, malonda christoffel kojo jantje L, sepang, 2014	Karakteristik individu kompensasi dan motivasi karyawan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. bank sulut (PERSERO) TBK.	Karakteristik individual, kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Karakteristik individual karyawan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawam	Karakteristik individu, kinerja karyawan	Kompensasi, motivasi
2.	Kiruja E K, Karanjana Kabare	Linking work Environment with Employee Performance in Public Middle Level TIVET Institutions in Kenya	The study shows that if only employer could treat their employees as human with ability to doing well, then the results would be good. In a majority of institutions, the safety and health of employees in the workplace had not been adequately addressed. Findings from this study imply that someinstitutions are in urgent need to improve the working conditions in order to provide a better working environment for	Work Environment, Employee Performence	-

3.	Djamhur Hamid, Ika ruhana 2014	Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT.Telkomsel nusra di surabaya)	Berdasarkan hasil penelitian tidak ada pengaruh secara signifikan antara variable lingkungan kerja non fisik) terhadap kinerja karyawan (y) karena nilai sig lebih besar dari 0,05 (0,081 > 0,05) sebesar 20,2%	Lingkungan kerja, kinerja karyawan	Non fisik
3.	Yacinda chresstela prasidya norianggono djambur hamid ika ruhana, 2014	Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan Pt. telkomsel area III jawa-bali nusra di surabaya)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik ( ) dan lingkungan kerja non fisik ( ) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkomsel.Area III Jawa-Bali Nusra sebesar 14,4%.	Lingkungan kerja fisik, kinerja karyawan	Non fisik
4.	Nur ida juraidah, 2012	Hubungan karakteristik individu dan iklim kerja dengan kinerja karyawan	Ada hubungan yang signifikan dengan arah yang positif antara variable iklim kerja dengan kineerja karyawan PT. asuransi takaful umum pusat jakarta	Karakteristik individu, kinerja karyawan	Iklim kerja

5.	Zainul Hidayat, MM Muchamad Taufiq, Mh, 2012	Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah air minum (PDAM) Kabupaten Lumajang	Nilai hitung X2 diketahui sebesar 3.638 dimana selanjutnya dibandingkan dengan nilai ttabel sebesar 2.003. Pada tahap komparasi tersebut mengindikasikan bahwa nilai thitung > ttabel (3.638 > 2.003).	Lingkungan kerja, kinerja karyawan	Disiplin kerja, motiasi kerja
6.	Birowo herusasongko, adi heru sutomo, H. a sudibyakto 2012	Effect of the occupational physical environmental condition and the individual characteristic of the works on occupational stress and fatigue	Circadian rhythm affected workers physical condition to do work. Work schedule that does not conform to circadian rhythm increases fatigue. The highest level of fatigue was experienced by workers working in night shift. The lack of sleepquality further increased night shift workers fatigue.	Enviromental occupational physical, individual characteritics	Stress occupational
7.	Aurelis potu, 2013	Kepemimpinan motivasi dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada kanwil ditjen kekayaan Negara sulutenggo dan Maluku utara di manado	Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado.	Lingkungan kerja, kinerja karyawan	kepemimpinan

2.2 Kerangka Pemikiran

Lingkungan kerja di pusat dan pengembangan sumber daya air (PUSLITBANG) memang sangat dibutuhkan untuk penunjang kinerja karyawan dalam bekerja dan menjadi faktor pendukung bagi karyawan dalam mengerjakan pekerjaan dengan ini karyawan bisa betah dan akan betah serta cepat dalam mengerjakan tugas-tugasnya di perusahaan dengan baik.

Menurut Sedarmayanti (2001:26), mengemukakan bahwa : "Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhikaryawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja Fisik tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja, suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksnakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rencangan sistem kerja yang efisien. Pada umumnya, karyawan

menghendaki tempat kerja yang menyenangkan, memberikan tempat kerja yang menyenangkan berarti telah menimbulkan perasaan yang nyaman dalam bekerja pada karyawan.

Lingkungan kerja di pusat dan pengembangan sumber daya air (PUSLITBANG) dalam karakteristik individu di perusahaan memang perlu diperhatikan karena karakteristik individu menyangkut karyawan yang bekerja di dalamnya dalam karakteristik individu adalah faktor pendukung yang menjadi penunjang dalam perusahaan untuk maju dan berkembang di masa mendatang dengan ini karakteristik individu memang sangat dibutuhkan dalam menjalin kebersamaan dalam bekerja.

Menurut Robbins, Stephen.P & Judge, Timothy.A yang dialihbahasakan oleh Diana Angelica (2008: 56) bahwa karakteristik individu adalah kemampuan, karakteristik-karakteristik biografis, pembelajaran, sikap, kepribadian, persepsi, dan nilai.

Selain Lingkungan kerja Fisik terdapat juga Karakteristik Individu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, Karakteristik individu 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, Faktor karakteristik individu yang merupakan salah satu faktor yang tak kalah penting bagi peningkatan kinerja karyawan, karena kinerja pada level kinerja

dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu.

2.2.1 Hubungan Antar Variable

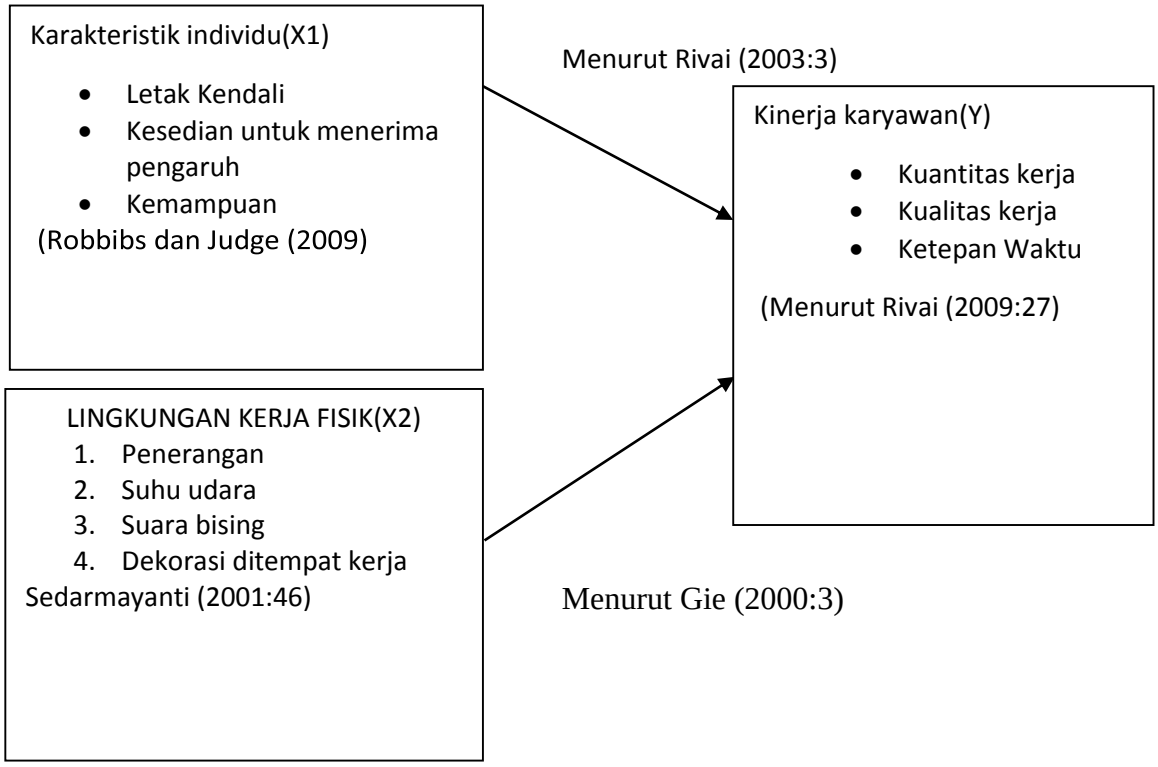
2.2.1.1 Hubungan Karakteristik Individu Dengan Kinerja Karyawan

Menurut robbins (1996) dalam penelitian rivai (2003:3), dalam melaksanakan tugas, diri pribadi seperti umur, jenis kelamin, banyaknya tanggungan, dan masa kerja merupakan titik sentral yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2.2.1.2 Hubungan Lingkungan Kerja Fisik Dengan Kinerja Karyawan

Menurut Gie (2000:210) lingkungan kerja fisik merupakan sekumpulan faktor fisik dan merupakan suatu suasana fisik yang ada di suatu tempat kerja. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik yang ada di sekitar yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka dirumuskan paradigm mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Paradigma Penelitian

2.2 Hipotesis Penelitian

Menurut Erwan Agus Purwanto dan Dyah Ratih Sulistyastuti (2007:137), hipotesis adalah pernyataan atau dugaan yang bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah (belum tentu kebenarannya) sehingga harus diuji secara empiris.

Adapun hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Karakteristik Individu di pusat dan pengembangan sumber daya air (PUSLITBANG)

H2 : Lingkungan Kerja Fisik di pusat dan pengembangan sumber daya air

(PUSLITBANG)

H3 : Kinerja Karyawan di Pusat dan pengembangan sumber daya air (PUSLITBANG)

H4 : Karakteristik Individu mempunyai berpengaruh terhadap kinerja Karyawan di pusat dan pengembangan sumber daya air (PUSLITBANG)

H5 : Lingkungan kerja Fisik mempenyai berpengaruh terhadap kinerja karyawan di pusat dan pengembangan sumber daya air (PUSLITBANG)