BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini menjelaskan mengenai pengertian – pengertian yang mendasari dari Lingkungan Kerja, Karakteristik individu dan Kinerja Karyawan dan mengambil beberapa referensi yang berkaitan dengan judul penelitian.

2.1.1 Lingkungan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja 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. Pada saat ini lingkungan kerja dapat didesain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal.

Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja, antara lain sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja merupakan kseeluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri (Gouzali Saydam, 2000: 266).

   2. Lingkungan kerja adalah faktor – faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja. Sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan (Sihombing, 2004: 134).

3. Lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik tempat karyawan bekerja yang mempengaruhi kinerja, keamanan dan mutu kehidupan kerja mereka. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat bekerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja (Barry Render & Jay Heizer, 2001: 239)
4. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta

pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2001: 21).

Dari pendapat ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan. Lingkungan kerja mempunyai makna yang penting bagi pekerja dalam menyelesaikan tugasnya.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2001: 46), 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 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

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang terang mengakibatkan penglihatan yang

kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini mengakibatkan tujuan organisasi sulit tercapai. Pada dasarnya cahaya dapat dibedakan menjadi dua, yaitu cahaya alam yang berasal dari sinar matahai dan cahaya dari lampu.

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 menciptakan 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.

3. Suara bising

   Untuk meningkatkan produktivitas kerja suara yang mengganggu perlu dikurangi. 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.

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.

Dalam melakukan suatu penelitian kita perlu memaparkan tentang apa yang kita teliti hal tersebut dapat memudahkan dan menjelaskan lebih rinci tentang variabel yang akan kita teliti.

Tabel 2.1

Daftar Warna dan Pengaruhnya

Warna	Sifat	Pengaruh	Untuk Ruang Kerja
Merah	Dinamis, merangsang, dan panas	Menimbulkan semangat kerja	Pekerjaan sepintas(singkat)
Kuning	Keanggunan, bebas, dan panas	Menimbulkan rasa gembira dan merangsang urat	Gang dan lorong jalan
Biru	Tenang, tentram, dan sejuk	Mengurangi tekanan atau ketegangan	Berpikir konsentrasi

5. Ruang gerak yang diperlukan

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.

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.

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. Syarat-syarat untuk dapat bekerja dengan perasaan tentram, aman dan nyaman mengandung dua faktor utama yaitu faktor fisik dan non fisik. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan diharapkan akan memberi semangat tersendiri bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Tetapi lingkungan kerja yang buruk, gelap dan lembab akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan semangat dan produktivitas dalam bekerja.

7. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metaboliasme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan olah manusia. Dengan sukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

8. Bau-bauan di Tempat Kerja

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

9. Dekorasi di Tempat Kerja

   Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

2.1.1.3 Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (Sedarmayanti, 2001: 21), yakni:

1. Lingkungan kerja Fisik

   Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara 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, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

B. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri Alex Nitisemito, 2000:171).

Pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu

mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan (Myon Woo Lee dalam Suryadi Perwiro Sentoso, 2001:19).

2.1.2 Karakteristik Individu

2.1.2.1 Pengertian karakteristik individu

Sumber daya yang terpenting dalam 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 memiliki karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Berikut ini beberapa pendapat mengenai karakteristik individu sebagai berikut :

Kepuasan kerja yang didapatkan setiap karyawan tidak sama karena kriteria mereka terhadap kepuasan kerja berbeda-beda (Okpara, 2006: 26). Hal ini berhubungan dengan masing-masing individu karyawan yang meliputu hal umur, jenis kelamin, status kawin dan masa kerja.

Menurut (Miftah Thoha, 2007: 34) 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.

Menurut Arief Subyantoro (2009:11 -19) menyebutkan bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu

sama lain. perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama.

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 (Ratih Hurriyati, 2005:79).

Berdasarkan dari beberapa devinisi diatas mengenai pengertian karakteristik individu dapat disimpulkan bahwa dimana karakter para pekerja yang dapat menerima pengalaman yang di jadikan acuan dan sangat berpengaruh terhadap hasil kerja di suatu perushaan di tempat mereka bekerja.

2.1.2.2 Indikator karakter individu

Perbedaan karakteristik individu yang tidak sama antara satu karyawan dengan karyawan yang lainnya. Yang termasuk karakter individu (Ratih Hurriyati, 2005:81), 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.

2.1.2.3 Faktor yang mempengaruhi karakteristik individu

Ada beberapa faktor dari karakteristik individu, antara lain :

1. Usia

   Kamus Umum Bahasa Indonesia (1984) menyatakan bahwa, .Usia (umur) adalah lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan atau diadakan). Dyne dan Graham (2005) menyatakan bahwa, .Pegawai yang berusia lebih tua cenderung

lebih mempunyai rasa keterikatan atau komitmen pada organisasi dibandingkan dengan yang berusia muda sehingga meningkatkan loyalitas mereka pada organisasi. Hal ini bukan saja disebabkan karena lebih lama tinggal di organisasi, tetapi dengan usia tuanya tersebut, makin sedikit kesempatan pegawai untuk menemukan organisasi.

Robbins (2003) menyatakan bahwa, .Semakin tua usia pegawai, makin tinggi komitmennya terhadap organisasi, hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia. Keterbatasan tersebut dipihak lain dapat meningkatkan persepsi yang lebih positif mengenai atasan sehingga dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi.

Nitisemito (2000) menyatakan bahwa, .Pegawai yang lebih muda cenderung mempunyai fisik yang kuat, sehingga diharapkan dapat bekerja keras dan pada umumnya mereka belum berkeluarga atau bila sudah berkeluarga anaknya relatif masih sedikit. Tetapi pegawai yang lebih muda umumnya kurang berdisiplin, kurang bertanggungjawab dan sering berpindah-pindah pekerjaan dibandingkan pegawai yang lebih tua

2. Jenis Kelamin

Sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa, manusia dibedakan menurut jenis kelaminnya yaitu pria dan wanita. Robbins (2003) menyatakan bahwa, .Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi,

sosiabilitas atau kemampuan belajar.

Namun studi-studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya daripada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses. Bukti yang konsisten juga menyatakan bahwa wanita mempunyai tingkat kemangkiran yang lebih tinggi dari pada pria..

Dyne dan Graham (2005) menyatakan bahwa .Pada umumnya wanita menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai karirnya, sehingga komitmennya lebih tinggi. Hal ini disebabkan pegawai wanita merasa bahwa tanggung jawab rumah tangganya ada di tangan suami mereka, sehingga gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi bukanlah sesuatu yang sangat penting bagi dirinya..

Mowday (1982) menyatakan bahwa, .Wanita sebagai kelompok cenderung memiliki komitmen terhadap organisasi lebih tinggi dibandingkan dengan pria. Wanita pada umumnya harus mengatasi lebih banyak rintangan dalam mencapai posisi mereka dalam organisasi sehingga keanggotaan dalam organisasi menjadi lebih penting bagi mereka**.**

3. Status Perkawinan

Lembaga Demografi FE UI (2000) menyatakan bahwa, .Status perkawinan adalah ikatan lahir batin antara pria dan seorang wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa.

Berkaitan dengan karakteristik individu, bahwa individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan danpengalaman masa lalunya, Miftah Thoha (2007 : 34). Ini semua adalah karakteristik yang dimiliki individu dan karakteristik ini akan memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi.

4. Masa Kerja

Menurut Balai Pustaka Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (1991) menyatakan bahwa, .Masa kerja (lama bekerja) merupakan pengalaman individu yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan..

Menurut kamus besar bahasa Indonesia (1984), .Pengalaman kerja didefinisikan sebagai suatu kegiatan atau proses yang pernah dialami oleh seseorang ketika mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.. Siagian (2008) menyatakan bahwa, .Masa kerja menunjukkan berapa lama seseorang bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan..

Kreitner dan Kinicki (2004) menyatakan bahwa, .Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua. .

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001: 67).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005: 14).

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu (Rivai, 2005:309). Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif. Untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Dalam berbagai literatur, pengertian tentang kinerja sangat beragam. Akan tetapi, dari berbagai perbedaan pengertian, dapat dikategorikan dalam dua garis besar pengertian (Sudarmanto, 2009: 8) dibawah ini:

1. Kinerja merujuk pengertian sebagai hasil

   Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi atas fungsi pekerjaan tertentu-tertentu atau aktivitasaktivitas selama periode waktu tertentu

(Bernardin, 2001: 143). Dari definisi tersebut, Bernardin menekankan pengertian kinerja sebagai hasil, bukan karakter sifat *(trait*) dan perilaku. Pengertian kinerja sebagai hasil juga terkait dengan produktivitas dan efektivitas.

2. Kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku.

   Kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja (Murphy dalam Richard, 2002). Kinerja merupakan sinonim dengan perilaku. Kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Dalam pengertian ini, kinerja mencakup tindakan – tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi.

   Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

   Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2006:309). Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencari tujuannya.

   Terkait dengan konsep kinerja, ada 3 level kinerja (Rummler dan Brache

dalam Sudarmanto, 2009:7), yaitu:

A. Kinerja organisasi

Merupakan pencapaian hasil (outcome) pada level atau unit analisis organisasi. Kinerja pada level organisasi ini terkait dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi, dan manajemen organisasi.

B. Kinerja proses

Merupakan kinerja pada proses tahapan dalam menghasilkan produk atau pelayanan. Kinerja pada level proses ini dipengaruhi oleh tujuan proses, rancangan proses, dan manajemen proses.

C. Kinerja individu / pekerjaan

Merupakan pencapaian atau efektivitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu.

Dalam penelitian ini yang dikaji adalah kinerja individu/pekerjaan. Kinerja individu adalah bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya. Kinerja pegawai yang meningkat akan turut mempengaruhi / meningkatkan prestasi organisasi tempat pegawai yang bersangkutan bekerja, sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai (Sedarmayanti, 2009:53).

Berdasarkan uraian tersebut di atas mengungkapkan bahwa dengan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja karyawan harus dapat

ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai setiap karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan perusahaan.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut (Simamora dan Heryanto, 2004:21), yaitu:

1. Loyalitas adalah Kesetiaan pegawai terhadap organisasi dan semangat berkorban demi tercapainya tujuan organisasi.
2. Tanggung Jawab adalah rasa memiliki organisasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan ditekuni serta berani menghadapi segala konsekuensi dan resiko dari pekerj aan tersebut.
3. Keterampilan adalah Kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugas serta menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.

2.1.3.3 Indikator Kinerja

Indikator Kinerja (*performance*) (Mangkunegara, 2001: 80) dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu:

1. Kualitas Kerja

   Kualitas kerja adalah kualitas hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

2. Kuantitas Hasil Pekerjaan

   Kuantitas hasil pekerjaan adalah jumlah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

3. Tanggung Jawab

   Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul risiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

4. Sikap

   Sikap merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

2.1.3.4 Faktor Penunjang Kinerja

Ada empat faktor yang menunjang kinerja (A. Dale Timple, 2002:105), yaitu:

1. Motivasi

   Merupakan keinginan untuk bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan

2. Kejelasan pengharapan

   Dalam mengelola kinerja karyawan harus diperhatikan bahwa orang tersebut mengetahui apa yang diharapkan dari mereka, dengan kata lain bahwa mereka tahu apa yang harus mereka kerjakan dan mutu dari pekerjaan itu.

3. Kemampuan

   Kemampuan merupakan ciri rumit yang terdiri dari kecakapan ilmiah, kepercayaan, pengetahuan serta keterampilan untuk melaksanakan pekerjaan yang bersangkutan

4. Lingkungan kerja

   Faktor ini menunjukkan semua kondisi ekstern untuk melaksanakan pekerjaan dan penghalang yang merintangi pelaksanaan itu. Penyebabnya dapat berasal dari waktu, fasilitas, uang, teknologi, peralatan dan manusia.

Kinerja dipengaruhi oleh keterampilan kemampuan dan sifat-sifat individu. Kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh beberapa faktor natara lain (Basri, 2005:16):

1. Harapan mengenai imbalan
2. Dorongan
3. Kemampuan, kebutuhan dan sifat
4. Persepsi terhadap tugas
5. Imbalan internal dan eksternal
6. Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Selanjutnya untuk mendukung penelitian ini, dapat di sajikan daftar penelitian terdahulu dan teori yang sudah dijabarkan atau dikemukakan sehingga dapat membedakan keorisinalitasan penelitian ini:

Tabel 2.2

Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1	Yusniar Lubis (2012)	Pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi terhadap kinerja	Hasil penelitian menunjukan terhadap pengaruh signifikan ketiga karakteristik tersebut terhadap kinerja karyawan.	Variabel bebasnya hanya 1 yang sama yaitu karakteristik individu sedangkan karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasinya tidak sama	Satu variabel bebas dan varabel terikat yaitu karakteristik individu dan kinerja

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
2	Layinatul Fahmi (2009)	Pengaruh Karakteristik Individu dan Pekerjaan Terhadap Kinerj a Karyawan Pada KUD ”Sumber Makmur”	• Ada pengaruh yang signifikan antara karakteristik individu (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) • Ada pengaruh signifikan antara karakteristik pekerjaan (x2) terhadap kinerja karyawan (Y)	Perbedaan dalam penelitian ini adalah 1 variabel bebas yaitu kararakteristik pekerjaan	Persamaan dalam penelitian ini adalah 1 variabel bebas dan terikat yaitu karakteristik individu dan kinerja
3	Lilik Khoiriyah (2009)	Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta	Hasil penelitian menunjukan adanya pengaruh signifikan antara upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Perbedaan dalam penelitian ini adalah X1 yaitu upah	Persamaan dalam penelitian ini adlah mengenai X2 dan y yaitu lingkungan kerja dan kinerja
4	Arief Subyantoro (2009)	Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman).	Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja pengurus. Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja pengurus. Motivasi kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja pengurus. Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja pengurus yang dimediasi oleh melalui motivasi kerja pengurus.	Variabel bebas yang diteliti melibatkan lima variabel, yakni tiga bariabel bebas, satu variabel intervening dan satu variabel tidak bebas. Sedangkan dalam penelitian ini variabel bebasnya hanya melibatkan 3 (tiga) variabel yakni dua variabel bebas dan satu variabel tidak bebas	Kesamaan dalam penelitian tersebut adalah adalah variabel karakteristik individu

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
5	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 karyawan	Kompensasi, motivasi	Karakteristik individu, kinerja karyawan
6	Birowo Heru Sasongko, 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.	Stress occupational	Enviromental occupation al physical, individual characteritics

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
7	Kiruja E K, Karanjana Kabare (2013)	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
8	Anil Chandrakumara (2009)	Impact of individual characteristics and cultural values on citizenship and task performance: experience of non-academic employees of universities	Ths study examines the impact of individual characteristics and cultural values on citizenship and task performance (CTP) of non-academic staf members of Sri Lankan universities. Literature review provides conceptual support for the proposed links between individual characteristics, cultural values, and CTP. Survey strategy was adopted and a questionnaire was distributed among 125 employees of fie universities. Analysis was based on 72 usable returned questionnaires. ANOVA, correlation and regression analyses were performed in order to examine the proposed impact.	This journal examines cultural variables	Equally examine the variance of individual characteristics

2.2 Kerangka Pemikiran

Dengan adanya fenomena yang terjadi di CV. Terang Dunia ini mengenai pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan merupakan refleksi dari adanya kondisi lingkungan kerja yang belum kondusif sehingga mempengaruhi kinerja para karyawan. dan karakteristik individu karyawan yang mempengaruhi kinerjanya di perusahaan tersebut.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja 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. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Manusia dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, mereka mempunyai motivasi yang berbeda-beda. Motivasi inilah yang sangat mempengaruhi karakteristik individu dari masing-masing individu itu sendiri, oleh karena itu perbedaan karakteristik individu dari setiap karyawan, jika suatu perusahaan ingin mencapai tujuan organisasi maka karakteristik individu haruslah diperhatikan semaksimal mungkin. Dari perbedaan-perbedaan karakteristik individu menerangkan mengapa kinerja karyawan yang satu berbeda dengan yang lain.

2.2.1 Keterkaitan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor dari fungsi manajemen SDM, tepatnya fungsi perencanaan. Fungsi perencanaan berhubungan langsung dengan pegawai yang bekerja pada lingkungan organisasi. Dengan dmikian lingkungan kerja dalam suatu organisasi akan berpengaruh kepada semua kegitan organisasi.

Lingkungan kerja yang buruk dipandang oleh banyak ahli sebagai hal yang tidak ekonomis, karena merupakan penyebab utama pemborosan waktu dan hal-hal lainnya yang berakibat hasil kerja(output) yang dihasilkan karyawan akan menurun. Setiap orang baik secara individu maupun kelompok memberikan reaksi dengan sensitifitas atau kepekaan yang cukup tinggi terhadap iklim pkologis, misalnya cahaya lampu yang kurang terang, kamar yang pengap, dll.

Umumnya karyawan menghendaki tempat kerja yang menyenangkan, memberikan tempat kerja yang menyenangkan berarti telah menimbulkan perasaan yang nyaman dalam bekerja pada karyawan (Ahyari, 2002).

2.2.2 Keterkaitan Karaktristik Individu terhadap Kinerja Karyawan

Adanya fakta bahwa karakteristik individu setiap karyawan berbeda memunculkan dugaan terdapat perbedaan kinerja satu karyawan dengan karyawan yang lain. Hal ini sependapat dengan para ahli yang mengatakan bahwa kinerja pada level kinerja dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu. (Sudarmanto, 2009:7).”

Sedangkan menurut Yuwono, dkk (2005:187), salah satu faktor yang

mempengaruhi kinerja karyawan adalah karakteristik karyawan (person characteristic) (Yuwono, 2005) yang terdiri dari:

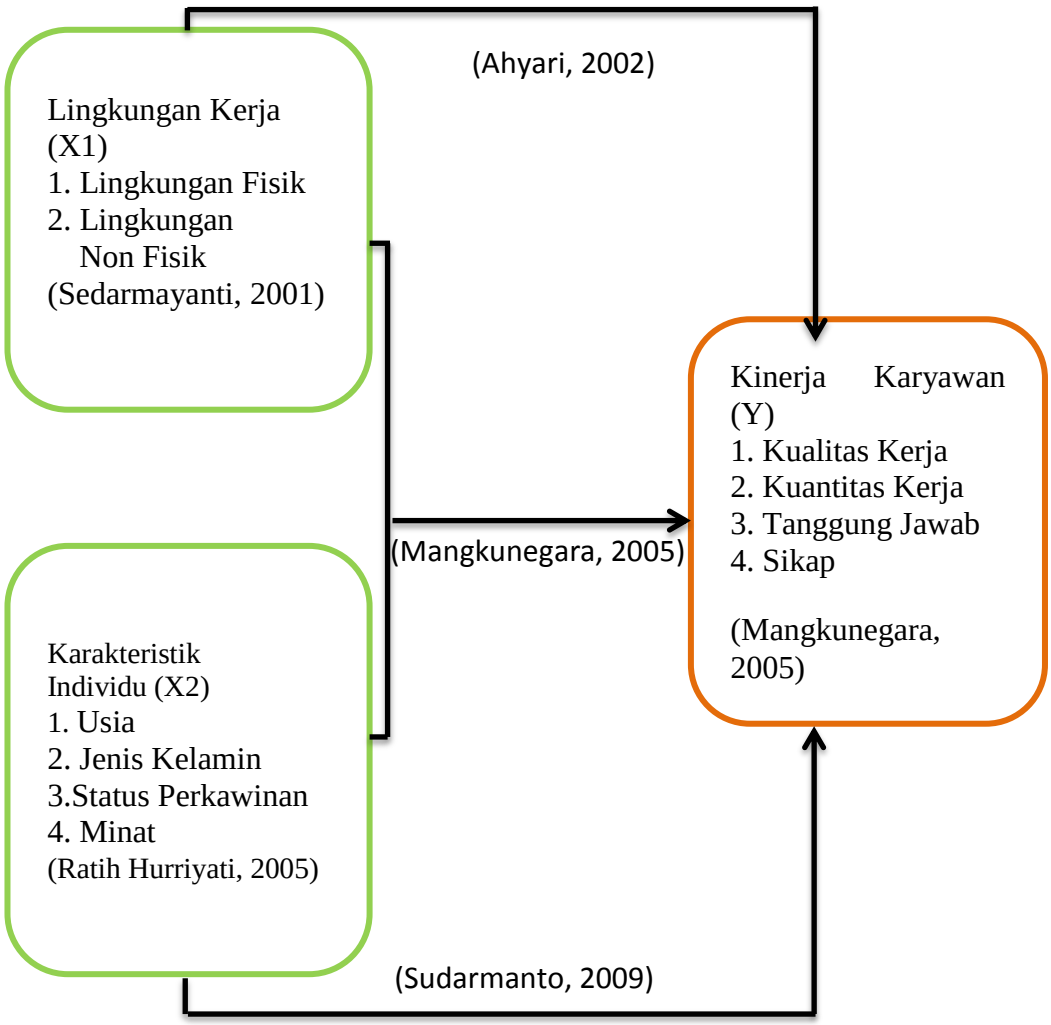
1. Pengetahuan, kemampuan dan keterampilan.
2. Sikap dan motivasi

2.2.3 Keterkaitan Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara,2005:15), faktor – faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (*disposisional*), yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor-faktor internal dan eksternal ini merupakan jenis- jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang.

Berikut ini perbedaan penilitian dengan penelitian yang sebelumnya yang telah dilaksanakan oleh beberapa orang.

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



Gambar 2.1

Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas mengenai teori – teori tentang variabel X_1 (Lingkungan Kerja), X_2 (Karakteristik individu) dan Y (Kinerja karyawan) serta teori-teori yang menghubungkan ketiga variabel tersebut, maka dibutuhkan suatu pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependent. Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap yang diberikan, baru

didasarkan pada teori yang relevan bukan didasarkan pada faktor- faktor empiris yang diperoleh dari pengumpulan data (Sugiyono, 2004).

Oleh karena itu hipotesis dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Terang Dunia Bandung baik secara parsial maupun simultan.

H1: Diduga lingkungan kerja CV. Terang Dunia Bandung masih kurang baik.

H2: Diduga karakteristik individu CV. Terang Dunia Bandung termasuk kurang baik.

H3: Diduga kinerja karyawan CV. Terang Dunia Bandung kurang baik.

H4: Diduga terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Terang Dunia Bandung.

H5: Diduga terdapat pengaruh signifikan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan CV. Terang Dunia bandung termasuk.

H6**:** Diduga terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja.