

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Lingkungan Kerja

1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dari para karyawan akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi perusahaan. Lingkungan kerja ini yang akan mempengaruhi para karyawan perusahaan, sehingga dengan demikian baik langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para karyawan tentu akan meningkatkan produktivitas kerja daripada karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan produktivitas perusahaan.

Menurut Mardiana (2005:15) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. 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 dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan 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.

1.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:21) secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja langsung yaitu yang berhubungan secara langsung dengan karyawan seperti ukuran ruang kerja, meja, kursi, computer dan sebagainya. Sedangkan lingkungan kerja tidak langsung atau perantara yaitu lingkungan sekitar yang dapat mempengaruhi kondisi karyawan misalnya sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja yang terjadi di lingkungan kerja seperti hubungan sesama rekan kerja, hubungan bawahan dengan atasan maupun sebaliknya.

1.3 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.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2011) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan diantaranya adalah :

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Temperature atau suhu udara ditempat kerja
3. Kelembapan di tempat kerja

4. Sirkulasi udara ditempat kerja
5. Kebisingan ditempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau tidak sedap di tempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja
9. Dekorasi di tempat kerja
10. Music di tempat kerja
11. Keamanan di tempat kerja

Berikut ini akan diuraikan masing-masing faktor tersebut dikaitkan dengan kemampuan manusia yaitu :

- 1) Penerangan / cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu di perhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya mengakibatkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

- 2) Temperatur / suhu udara ditempat kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh.

- 3) Kelembapan ditempat kerja

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

temperatur udara dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur sangat panas dan kelembapan tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena penguapan pengaruh lain adalah semakin secepatnya denyut jantung karena semakin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai antara suhu tubuh dengan disekitarnya.

4) Sirkulasi udara di tempat bekerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme, udara disekitar dikatakan kotor apabila dalam udara berkurang atau telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

5) Kebisingan di tempat kerja

Pada umumnya dalam menjalankan proses produksi, perusahaan akan mengeluarkan suara-suara bising dari mesin-mesin perusahaan. Suara bising yang terus menerus akan mengganggu kesehatan para karyawan terutama pendengaran karyawan. Oleh karena itu penanggulangan suara bising juga diperlukan dalam perencanaan lingkungan kerja yang meyangkut kondisi kerja ini. Pengaturan dan pengendalian suara ini adalah untuk menjaga agar kepekaan para karyawan tetap

dalam kondisi yang baik. Dengan demikian sebagai akibatnya adalah turunnya produktivitas perusahaan.

Beberapa metode untuk pengurangan suara bising ini antara lain adalah:

- Pengendalian sumber suara
- Isolasi dari suara
- Penggunaan peredam suara
- Pemakaian alat perlindungan telinga

6) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang terjadi ditimbulkan oleh peralatan mekanis, yang sebagian getaran ini sampai ketubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena tidak keteraturan, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensi. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu konsentrasi bekerja, mengakibatkan kelelahan dan menimbulkan penyakit seperti penyakit mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

7) Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan ditempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakai air condition atau AC yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

8) Tata warna di tempat kerja

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataan tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan warna kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

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 mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

10) Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, music dengan nada yang lembut sesuai dengan suasana waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh Karena itu lagu-lagu perlu dipilih secara selektif untuk dikumandangkan ditempat bekerja. Tidak sesuai musik yang diperdengarkan ditempat kerja akan mengganggu konsentrasi bekerja.

11) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (SATPAM).

Menurut Newstrom (2007) faktor yang lebih nyata yang dapat mempengaruhi perilaku para pekerja adalah kondisi fisik, dimana yang

didalamnya adalah tingkat pencahayaan, suhu udara, kebisingan, getaran-getaran, pencemaran yang disebabkan oleh bahan-bahan kimia dan keanekaan zat ditempat kerja serta faktor keindahan yang meliputi music, warna dan wangi-wangian yang menyenangkan. Lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja.

Sedangkan yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011:15) adalah sebagai berikut :

1. Penerangan/cahaya
2. Penggunaan warna
3. Suhu udara
4. Kebisingan
5. Ruang gerak
6. Keamanan kerja

Berikut ini akan diuraikan masing-masing indikator tersebut dikaitkan dengan kemampuan manusia yaitu :

1. Penerangan cahaya

Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketegangan mata yang disertai dengan kelelahan fisik dan mental, sehingga penerangan yang baik dapat memberikan ketenangan dan kesegaran dalam bekerja. Penerangan dalam hal ini tidak hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari

2. Suhu udara

Suhu udara atau sirkulasi udara sangat mempengaruhi karyawan secara fisik di dalam bekerja , dengan suhu yang sejuk karyawan akan nyaman dalam mengerjakan pekerjaannya dan sebaliknya jika suhu udara panas dan tidak ada

sirkulasi udara maka karyawan akan merasa gerah dan tidak nyaman sehingga tidak dapat bekerja secara maksimal.

3. Kebisingan

Bunyi suara kebisingan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, karena suara yang timbul bisa membuat pikiran karyawan tidak fokus dan terganggu . karena saat bekerja karyawan membutuhkan ketenangan dan keheningan agar pikiran lebih fokus dan optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya .

4. Penggunaan warna

Warna ruangan berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberi aspek psikologis dan perasaan kepada karyawan, karena warna ruangan bisa menimbulkan semangat kerja atau sebaliknya dapat menimbulkan rasa kurang menyenangkan bagi karyawan sehingga semangat kerja menurun dan kinerja karyawan tersebut juga akan menurun.

5. Ruang gerak

Tata ruang kerja yang baik adalah yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja, juga tidak membatasi ruang gerak karyawan dalam bekerja sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lancar. Tata letak fasilitas kerja yang sesuai dengan keinginan karyawan juga member kemudahan kepada karyawan untuk melakukan aktivitasnya termasuk tata letak tempat sampah.

6. Keamanan bekerja

Fasilitas kerja dan kondisi pekerjaan haruslah mengutamakan prosedur keamanan yang melindungi fisik maupun psikologis karyawan . perusahaan harus menyediakan fasilitas keamanan untuk menanggulangi berbagai kecelakaan yang mungkin akan terjadi pada ruangan sehingga membuat karyawan merasa tenang dalam mengerjakan pekerjaannya .

B. Karakteristik Individu

2.1 Pengertian karakteristik individu

Setiap individu memiliki ciri dan sifat atau karakteristik bawaan (hereditas) yang berbeda-beda dan karakteristik yang di peroleh dari pengaruh lingkungan.

Menurut James (2004:87) karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja. Minat adalah sikap yang membuat seseorang senang akan obyek kecenderungan atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti dengan perasaan senang dan kecenderungan untuk mencapai obyek yang disenangi itu. Minat mempunyai kontribusi terbesar dalam pencapaian tujuan perusahaan, betapapun sempurnanya rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya. Bila karyawan tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat gembira maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil yang semestinya dapat dicapai.

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.

2.2 Indikator karakteristik individu

Perbedaan karakteristik individu yang tidak sama antara satu karyawan dengan karyawan yang lainnya menurut Ratih Hurriyanti (2005:81) yang termasuk karakteristik 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 terus 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 produktivitas pekerjaannya melainkan mempengaruhi tingkat turn over dan tingkat absensi karyawan.

3. Status kawin

Perkawinan menyebabkan meningkatnya tanggung jawab 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 mendapatkan kepuasan atas pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan merasa senang untuk tetap tinggal bekerja ditempat kerjanya.

5. Keterampilan

kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

2.3 Perilaku individu

Karakteristik kepribadian mencerminkan beberapa kelompok perbedaan individual paling mendasar dalam organisasi. Kepribadian adalah atribut psikologis dan perilaku yang relative stabil, yang membedakan satu orang dengan

orang lain. Manajer harus berusaha memahami atribut kepribadian dasar dan bagaimana atribut tersebut mempengaruhi perilaku individu dalam situasi organisasional, serta mencoba memahami persepsi dan sikap individu terhadap organisasi.

1. Lima dasar karakteristik kepribadian

Dalam beberapa tahun terakhir para peneliti mengidentifikasi lima karakteristik kepribadian fundamental yang sangat relevan bagi organisasi. Kelima karakteristik ini secara umum adalah :

- a. Keakuran adalah kemampuan seseorang memiliki hubungan baik dengan orang lain. Keakuran menyebabkan sejumlah orang menjadi lembut, kooperatif, mau memaafkan, mau memahami dan bersikap baik dalam berurusan dengan orang lain. Meski riset belum meneliti seluruh dampak keakuran, individu yang sangat akur cenderung lebih mampu membangun hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja, bawahan, dan manajer level lebih tinggi sementara individu yang kurang akur cenderung memiliki hubungan kerja yang buruk.
- b. Kesungguhan adalah jumlah tujuan yang menjadi fokus seorang individu yang berfokus pada tujuan relatif lebih sedikit. Pada waktu tertentu cenderung lebih terorganisir, sistematis, hati-hati, komprehensif, bertanggung jawab, dan mempunyai disiplin diri saat bekerja meraih tujuan ini. Sebaliknya individu yang befokus pada lebih banyak tujuan cenderung tidak terorganisir, sembrono, dan tidak bertanggung jawab serta kurang komprehensif dan kurang memiliki disiplin diri.

- c. Emosionalitas negative individu dengan emosionalitas negatif yang rendah relatif tenang, santai, sabar, dan percaya diri. Sebaliknya individu dengan emosionalitas negatif tinggi akan lebih tidak tenang, gelisah, reaktif, dan mood-nya bisa sangat bergejolak. Individu yang memiliki emosionalitas negatif rendah dapat menangani stress, tekanan, dan ketegangan secara lebih baik.
- d. Ekstroversi adalah level kenyamanan seseorang terhadap hubungan. Individu yang disebut ekstrovert lebih mudah bergaul, suka berbicara, dan terbuka terhadap hubungan baru. Sebaliknya individu introvert sulit bergaul, jarang berbicara, serta kurang terbuka terhadap hubungan baru.
- e. Keterbukaan adalah keakuan keyakinan dan lingkup minat seseorang. Individu yang memiliki tingkat keterbukaan tinggi mau menerima ide baru dan mau mengubah ide, keyakinan, dan sikap mereka sendiri setelah menerima informasi baru. Mereka juga cenderung memiliki lingkup minat lebih luas dan cenderung lebih ingin tahu, imajinatif, dan kreatif.

2.4 Karakteristik kepribadian lain di lingkungan kerja

Selain dari lima karakteristik tersebut, masih ada beberapa karakteristik kepribadian yang mempunyai perilaku di dalam organisasi diantaranya :

1. Locus of control

Adalah sejauh mana orang percaya bahwa perilaku mereka memiliki dampak riil terhadap apa yang terjadi pada diri mereka. Misalnya, sejumlah orang yakin bahwa jika bekerja keras akan meraih sukses. Mereka juga yakin bahwa individu yang tidak meraih sukses disebabkan tidak memiliki kemampuan atau motivasi. Individu yang yakin mereka memiliki kendali penuh atas hidup dikatakan

mempunyai internal locus of control, individu lain mungkin berpikir bahwa takdir, kesempatan, keberuntungan, atau perilaku orang lain yang menentukan apa yang terjadi atas mereka.

2. *Self efficacy*

Adalah karakteristik kepribadian yang masih terkait tetapi agak berbeda. Self efficacy adalah keyakinan seseorang pada kapabilitasnya untuk melakukan suatu tugas. Individu yang memiliki self efficacy tinggi percaya bisa melakukan tugas spesifik dengan baik, sementara individu yang memiliki self efficacy rendah cenderung meragukan kemampuan diri sendiri melakukan suatu tugas spesifik.

3. *Otoritarianisme*

Yaitu sejauh mana seseorang percaya bahwa perbedaan kekuasaan dan status berpengaruh pada hierarki sistem sosial seperti organisasi.

4. *Machiavellianisme*

Adalah karakteristik kepribadian yang dinamakan sesuai nama Niccolò Machiavelli, seorang penulis dari abad ke-16. Dalam bukunya yang berjudul *The Prince*, Machiavelli menjelaskan bagaimana kebangsawanan bisa dengan mudah mendapatkan dan menggunakan kekuasaan.

5. *Self esteem*

Adalah sejauh mana seseorang menyakini bahwa dia adalah individu yang berharga dan berhak memperoleh pencapaian. Seseorang yang memiliki self esteem tinggi akan mencari pekerjaan yang berstatus lebih tinggi, lebih percaya pada kemampuannya meraih tingkat kinerja lebih tinggi dan menikmati kepuasan batin yang lebih tinggi dari suatu pencapaian.

6. *Risk propensity*

Adalah sejauh mana seorang individu bersedia mengambil resiko dan membuat keputusan resiko. Seorang manajer yang memiliki risk propensity tinggi , cenderung lebih mau bereksperimen dengan ide-ide baru dan mengambil resiko dengan produk-produk baru. Dia juga akan membawa organisasi kearah baru yang berbeda .

C. **Kinerja kayawan**

3.1 pengertian kinerja

Suatu organisasi perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang lain dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi di pengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim dilakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2010:67) “kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan, para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah . terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga

perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Menurut Ambar Sulistiyani (2013:223) “kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan , usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya“kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan , pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Mink (2008:76) mengemukakan pendapatnya bahwa individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik, yaitu diantaranya (a) berorientasi pada prestasi, (b) memiliki percaya diri, (c) berpengendalian diri, (d) kompetensi. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

3.2 Prosedur dan metode penilaian kinerja karyawan

Kerja yang dilakukan perlu dinilai dengan cermat untuk mengetahui hasil kerja yang diperoleh sesuai dengan yang diinginkan organisasi atau tidak.

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi, penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara

keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

Hasibuan (2002:97) menjelaskan bahwa penilaian kinerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku dan prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Dengan demikian penilaian kerja yang dilakukan seseorang karyawan tergantung kepada kinerjanya. Jadi, penilaian kinerja menurut pendapat diatas adalah menilai :

1. Pekerjaan
2. Perilaku
3. Hasil
4. Tingkat ketidakhadiran

Handoko (2003:135) menyatakan bahwa penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Dengan penilaian kerja dapat menjadi petunjuk dan selanjutnya menjadi bahan masukan bagi personalia untuk menentukan jenjang karir bagi karyawan.

Handoko (2003:139) menerangkan bahwa secara garis besar prosedur penilaian pelaksanaan pekerjaan (kinerja) adalah sebagai berikut :

- a. Bagian personalia mengirimkan daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan kepada pejabat yang memiliki dalam lingkungan pengawasan / bimbingannya.
- b. Pejabat penilai wajib untuk melaksanakan suatu penilaian atas hasil kerja karyawan.

- c. Setelah menilai dan mengisi daftar penilaian pelaksanaan, maka daftar tersebut diberikan kepada karyawan yang dinilai untuk dipelajari dan ditanda tangani sebagai tanda setuju.
- d. Bila karyawan keberatan atas penilaian atasannya maka ia dapat mengajukan keberatan disertai alasan logis.
- e. ada tahap yang sama karyawan yang dinilai wajib mengembalikan daftar tersebut.
- f. Apabila setelah karyawan yang dinilai mempelajari dan menyetujui penilaian (point c) maka pejabat penilai tanpa cacat / perbaikan-perbaikan.
- g. Apabila pejabat penilai mendapatkan alasan-alasan yang logis dan cukup kuat, maka dapat dilakukan perubahan nilai yang telah dibuat oleh pejabat penilai.

Prosedur penilaian perlu dilakukan agar didalam penilaian tidak terdapat kesalahan yang berarti. Hal ini mengingat didalam melakukan penilaian si penilai akan merasa kesulitan menentukan penilaian yang objektif jika prosedur penilaian tidak diperhatikan. Apabila penilaian dapat dilakukan secara objektif diharapkan hasil dari penilaian akan dapat membantu atasan untuk mengambil keputusan dan akan dapat meningkatkan karir karyawan itu sendiri.

Menurut Bernardin dan Russel (2006:379) "*a way of measuring the contribution of individuals to their organization*". Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) kepada organisasi tempat mereka bekerja.

3.3 Tujuan penilaian kinerja

Menurut Syafaruddin Alwi (2011:187) secara teoritis tujuan penilaian dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development* yang bersifat *evaluation* harus menyelesaikan : (1) hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi. (2) hasil penilaian digunakan sebagai *staffing decision*. (3) hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi.

Sedangkan yang bersifat development penilai harus menyelesaikan : (1) prestasi riil yang dicapai individu. (2) kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja. (3) prestasi-prestasi yang dikembangkan.

3.4 Manfaat penilaian kinerja

Menurut Sutrisno (2011) kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi adapun secara terperinci penilaian kinerja bagi organisasi adalah : (1) penyesuaian-penyesuaian kompensasi. (2) perbaikan kinerja. (3) kebutuhan latihan dan pengembangan. (4) pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja. (5) untuk kepentingan penelitian pegawai. (6) membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.

3.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Gibson (2005:164) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

- 1) Faktor individu, meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
- 2) Faktor psikologis, meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.
- 3) Faktor organisasi, meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan.

3.6 Indikator kinerja karyawan

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tentang dimensi atau standart kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa dalam menyusun dimensi atau standar

kinerja harus memenuhi kriteria ukuran yaitu berapa banyak yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, seberapa baik hasil kerja tersebut, apakah hasil tersebut keluar tepat waktu, seberapa keefektifan pemakaian alat-alat dan biaya.

Menurut Simamora (2004:35) indikator-indikator kinerja adalah :

1. Kuantitas

Merupakan jumlah keluaran atau *output* yang harus dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Kualitas

Merupakan mutu *output* yang harus dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

3. Ketepatan waktu

Merupakan kesesuaian waktu yang dihasilkan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan yang direncanakan.

4. Kreativitas

Merupakan kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreatifitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

5. Tanggung jawab

Yaitu kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

6. Keterampilan

Kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

D. Penelitian terdahulu

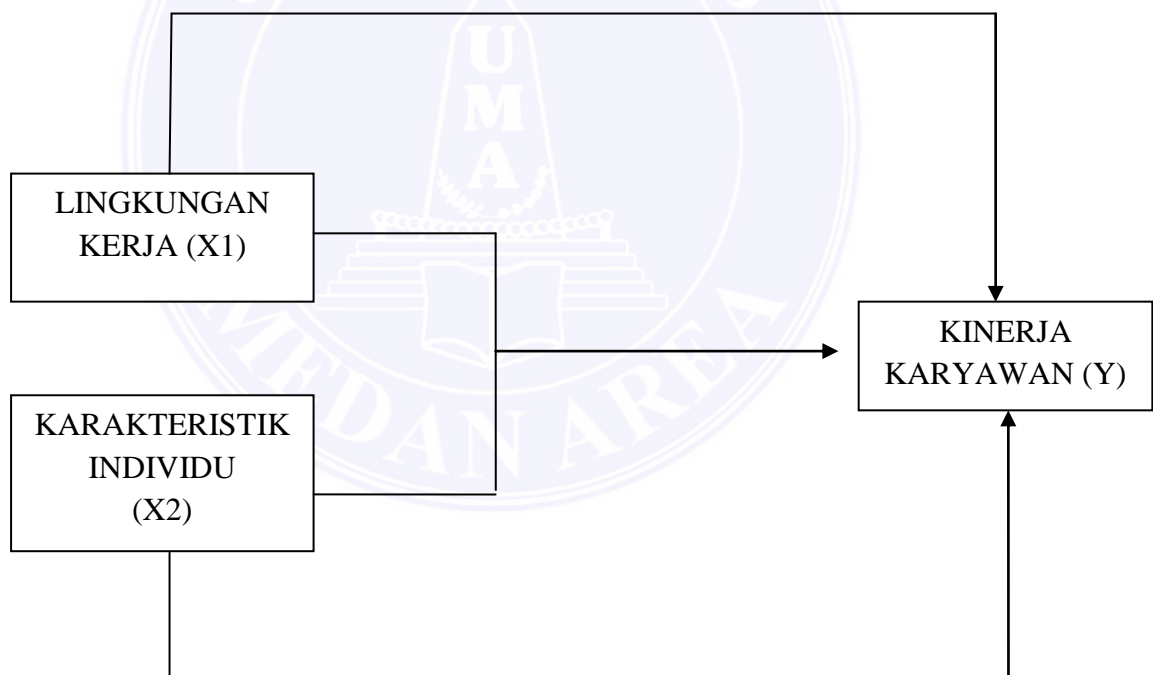
Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Moses rendi, Endang Siti Astuti (2014)	Pengaruh karakteristik individu dan Karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja karyawan.	Karakteristik individu (X1) Karakteristik pekerjaan (X2) Prestasi kerja karyawan (Y).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk uji t variabel karakteristik individu (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Variabel karakteristik pekerjaan (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja (Y).
2	Nurhastuti natalia (2001)	Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan	Lingkungan kerja (X1) karakteristik individu (X2) kinerja karyawan (Y)	Bahwa untuk uji t variabel lingkungan kerja (X1) tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel karakteristik individu (X2) tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk uji f variabel lingkungan kerja (X1) dan Karakteristik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Surjosuseno daniel (2015)	Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi	Lingkungan kerja (X1) Motivasi kerja (X2) Kinerja karyawan (Y)	Bahwa uji t variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk uji f variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan

E. Kerangka konseptual

Karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja sangat berkaitan dengan kinerja, menurut Mardiana (2005:36) lingkungan kerja adalah dimana karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari dan lingkungan kerja yang baik akan berdampak baik juga terhadap kinerja . Dengan demikian karekteristik individu dan lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang baik . Berdasarkan tinjauan pustaka, dan penelitian terdahulu maka kerangka konseptual dalam penelitian ini digambarkan dalam diagram berikut :



Gambar 2.1 kerangka konseptual

F. Hipotesis

“Hipotesis adalah merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Cabang Medan
2. Ada pengaruh positif dan signifikan antara karakteristik individu dengan kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Cabang Medan
3. Ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Cabang Medan.