

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Lingkungan Kerja

2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nela Pima dkk (2014) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan.

Sedangkan menurut Zainul Hidayat (2012) mengemukakan lingkungan adalah keseluruhan atau setiap aspek dan gejala fisik dan sosial kultural yang mempengaruhi individu. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan, mengurangi ketenangan pada mata dan keinginan rohaniah, serta yang terpenting semangat kerja lebih baik dan prestise yang lebih baik untuk instansi yang bersangkutan. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya.

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. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan erat antara manusia dan lingkungan yang ada disekitar yang tidak dapat dipisahkan dari beberapa keadaan yang berhubungan dengan pekerjaan.

2.1.2 Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009, p.22) yang dimaksud lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2011, p.27) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan/cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas/kurang cukup mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan berjalan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang

sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam presentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, 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 udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu di sekitarnya.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. 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. Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak napas, dan ini tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya 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.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu lamanya kebisingan, intensitas kebisingan, dan frekuensi kebisingan.

6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit diantaranya karena gangguan terhadap: mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

7. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu 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 mengganggu di sekitar tempat kerja.

8. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia. Selain warna merangsang emosi atau perasaan, warna dapat memantulkan sinar yang diterimanya. Banyak atau sedikitnya pantulan dari cahaya tergantung dari macam warna itu sendiri.

9. Dekorasi di Tempat Kerja

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

10. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2.1.3 Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Nela Pima dkk (2014) bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan kerja fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Berikut ini penjelasan mengenai unsur-unsur lingkungan kerja non fisik :

1. Hubungan Atasan dengan Bawahan

Hubungan atasan dengan bawahan terjadi saat atasan memberikan tugas-tugas untuk dikerjakan bawahannya. Hubungan atau interaksi antara atasan dengan bawahan harus di jaga dengan harmonis dan saling menjaga etika serta menghargai satu sama lain agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman.

2. Hubungan antar Karyawan

Hubungan antar karyawan dalam lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan sebab yang mana akan menimbulkan tingkat kepuasan kinerja karyawan.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa dalam menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik yaitu dengan menciptakan hubungan/interaksi antar karyawan yang baik pula agar suasana kerja yang tercipta akan lebih nyaman dan harmonis sehingga karyawan akan lebih semangat dalam meningkatkan kinerjanya.

2.1.4 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Adapun indikator lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayati (2011, p.46) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja
2. Temperature/suhu udara ditempat kerja
3. Sirkulasi udara ditempat kerja
4. Getaran mekanis ditempat kerja
5. Bau tidak sedap ditempat kerja
6. Tata warna ditempat kerja

7. Dekorasi ditempat kerja
8. Keamanan ditempat kerja

2.2 Karakteristik Individu

2.2.1 Pengerian Karakteristik Individu

Didalam suatu perusahaan faktor manusia sebagai tenaga kerja merupakan sumber daya yang sangat penting, karena manusia itulah yang akan membawa arah perkembangan suatu perusahaan serta menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan. Manusia dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, mereka mempunyai motivasi yang berbeda-beda. 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. Dalam penelitiannya menurut Joko Setiawan (2013) menyatakan bahwa karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja

Menurut Hasibuan (20013, p.55) karakteristik individu merupakan sifat pembawaan seseorang yang dapat diubah dengan lingkungan atau pendidikan. Sedangkan menurut I Wayan Subagiarta (2016) mengemukakan bahwa karakteristik individu adalah karakter-karakter yang dimiliki oleh setiap orang yang berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya. Sumber daya yang terpenting dalam organisasi 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.

Setiap karyawan mempunyai kemampuan untuk tetap tegar dalam menghadapi semua tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau

bagaimana menyesuaikan perubahan yang terikat erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Dari uraian diatas terlihat dapat ditarik kesimpulan bahwa karakteristik individu adalah setiap karyawan memiliki karakteristik masing-masing dan berbeda-beda, perbedaan ini menyebabkan bahwa karakteristik individu tidak sama antara karyawan satu dengan karyawan lainnya.

2.2.2 Faktor-faktor Karakteristik Individu

Karakteristik individu merupakan ciri antara satu dengan yang lain karena masing-masing individu memiliki potensi dan kebutuhan yang berbeda Husein dan Hady (2012, p.36). Pihak manajemen dituntut untuk memahami perilaku individu agar selaras dengan tujuan organisasi. Faktor karakteristik individu :

1. Kemampuan, Kemampuan individu secara keseluruhan terdiri dari dua kemampuan yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan seorang individu untuk melakukan aktivitas-aktivitas mental tertentu yang berkaitan dengan penalaran, 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. Keahlia, Keahlian adalah kompensasi yang berkaitan dengan pelaksanaan suatu tugas, umpamanya kearsipan dalam surat-surat dokumen, keahlian yang berhubungan dengan fisik, meliputi koordinasi tubuh, stamina, kelenturan tubuh dan sebagainya.

2.2.3 Indikator Karakteristik Individu

Karakteristik Individu, merupakan perbedaan individu tiap karyawan yang meliputi kemampuan, kepribadian, minat atau sikap yang membedakan seseorang dengan yang lain serta berkemampuan dalam mengarahkan tindakan seorang individu. Menurut Tisyantari, dkk (2016) menyatakan bahwa Indikatornya yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Minat.
2. Sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan.
3. Kebutuhan individual.
4. Kemampuan dan kompetensi.
5. Pengetahuan tentang pekerjaan.
6. Emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil yang dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Kinerja merupakan prestasi kerja atau performance, yaitu hasil kerja selama periode tertentu dibanding dengan berbagai kemungkinan. Menurut I Wayan Subagiarta (2016) kinerja adalah sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi, baik itu lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta. Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang.

Sedangkan menurut Joko Setiawan (2013) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja (*performance*) dapat diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seseorang atau kelompok (organisasi) dalam waktu tertentu. Dalam beberapa literatur, istilah kinerja dikenal pula

dengan istilah prestasi kerja. Kinerja merupakan tindakan yang menunjukkan bahwa dia anggota kelompok. Kinerja menunjuk atau mengacu pada perbuatan tingkah laku seseorang dalam suatu kelompok atau organisasi.

Dalam hal ini kinerja bisa dikatakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan hasil yang maksimal. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

2.3.2 Penilaian Kinerja

Menurut Joko Setiawan (2013) Penilaian kinerja sebagai proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Ukuran performa yang bersifat kuantitatif seperti satuan-satuan produksi dan volume penjualan menghasilkan pengukuran yang konsisten secara relatif. Kriteria-kriteria yang sifatnya subyektif, seperti sikap, kreativitas, dan kerja sama, menghasilkan pengukuran yang kurang konsisten, tergantung pada siapa yang mengevaluasi, dan bagaimana pengukuran itu dilakukan.

Beberapa tipe kriteria kinerja karyawan sebagai berikut :

1. *Quantity of work*: yaitu jumlah hasil kerja yang didapat dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. *Quality of work*: yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

3. *Job knowledge*: luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya;
4. *Creativeness*: yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperative*: yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
6. *Dependability*: yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.

2.3.3 Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja

Ada beberapa manfaat dan tujuan penilaian kinerja yang dapat kita ketahui, menurut Wilson Bangun (2015)

- a. Evaluasi antar individu dalam organisasi
penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam suatu organisasi. Tujuan ini dapat memberikan manfaat dalam menentukan jumlah, jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.
- b. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi
Tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi, dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja yang rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.
- c. Pemeliharaan sistem
Berbagai sistem organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya.
- d. Dokumentasi
Penilaian kinerja akan memberikan manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan dimasa akan datang, manfaat yang berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia. Dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

2.3.4 Indikator Kinerja

Menurut Wirawan (2009, p.166) indikator dari kinerja adalah:

1. Keterampilan kerja
Penguasaan pegawai mengenal prosedur (metode, teknik, tata cara, peralatan) pelaksanaan tugas-tugas jabatannya.
2. Kualitas pekerjaan
Kemampuan pegawai menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
3. Tanggung jawab
Kesediaan pegawai untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam melaksanakan pekerjaannya dan menanggung konsekuensi akibat kesalahan/kelalaian dan kecerobohan pribadi dalam melaksanakan tugas.
4. Prakarsa
Kemampuan pegawai dalam mengembangkan ide/gagasan dan tindakan yang menunjang penyelesaian tugas.
5. Disiplin
Kesediaan pegawai dalam memenuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja, jumlah kehadiran, dan keluar kantor bukan untuk urusan dinas.
6. Kerjasama
Kemampuan pegawai untuk membina hubungan dengan pegawai lain dalam rangka menyelesaikan tugas.
7. Kuantitas pekerjaan
Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas setiap harinya.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

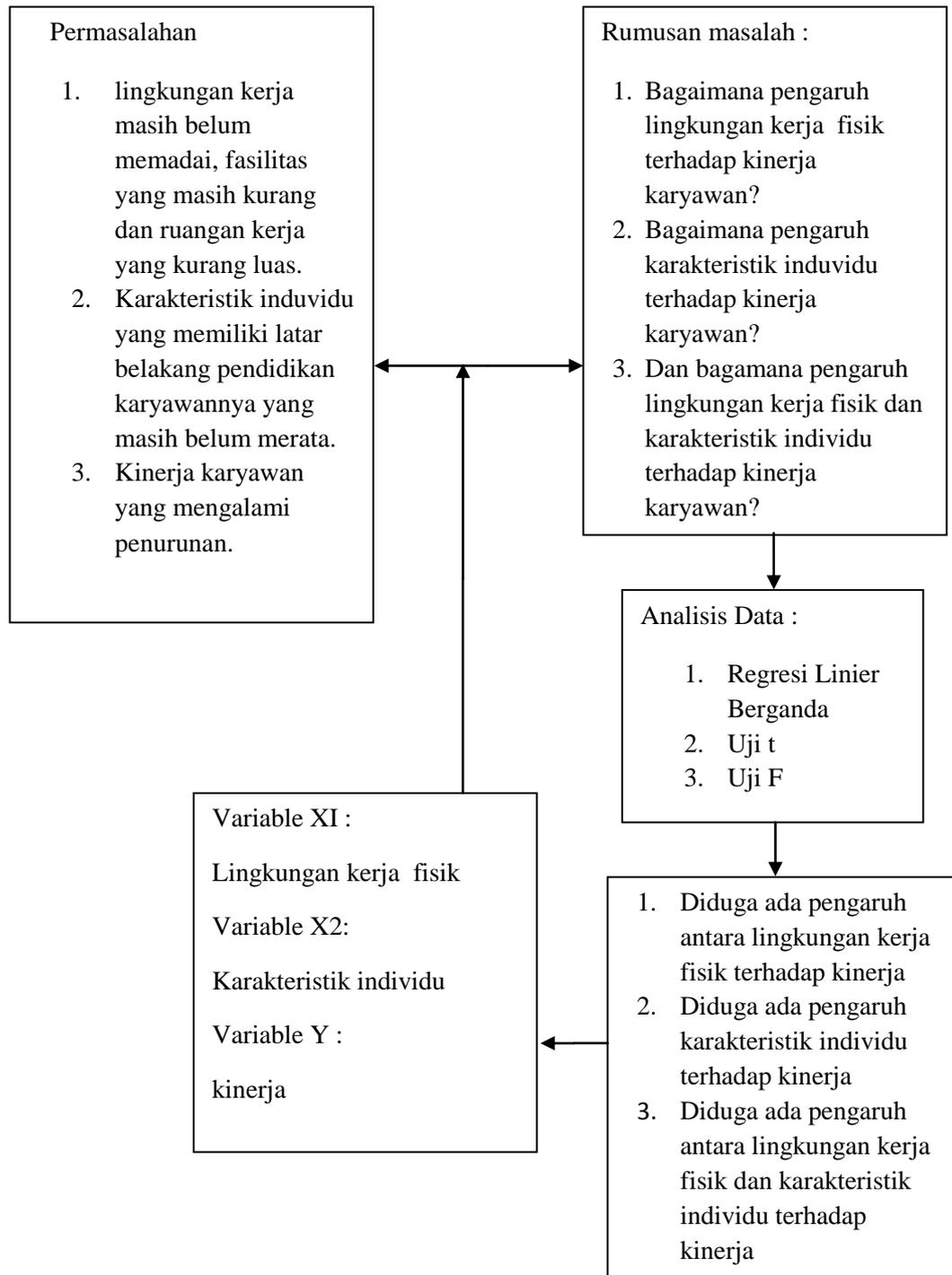
No	Nama Peneliti/Tahun	Judul Peneliti	Hasil Peneliti
1.	Sherly Dian Sari/ 2015	Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Sentra Industri Kerajinan Kulit di Manding Kabupaten Bantul Yogyakarta.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel karakteristik individu (X1) mempunyai pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Sentra Industri Kerajinan Kulit di Manding Kabupaten Bantul, Yogyakarta. 2. Variabel lingkungan kerja (X2), mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Sentra Industri Kerajinan Kulit di Manding Kabupaten Bantul, Yogyakarta. 3. Variabel karakteristik individu (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Sentra Industri Kerajinan Kulit di Manding Kabupaten

			Bantul, Yogyakarta.
2.	Samsul Hadi, Guruh Taufan H./2014	Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Nyonya Menner di Semarang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
3.	Nopiani/ 2016	Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai TVRI Lampung	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai TVRI Lampung. 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai TVRI Lampung. 3. Karakteristik individu dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai TVRI Lampung.

2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir merupakan sintesa tentang hubungan antara variable yang disusun dari berbagai teori yang telah di dekskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang telah di dekskripsikan tersebut, selanjutnya di analisis secara kritis

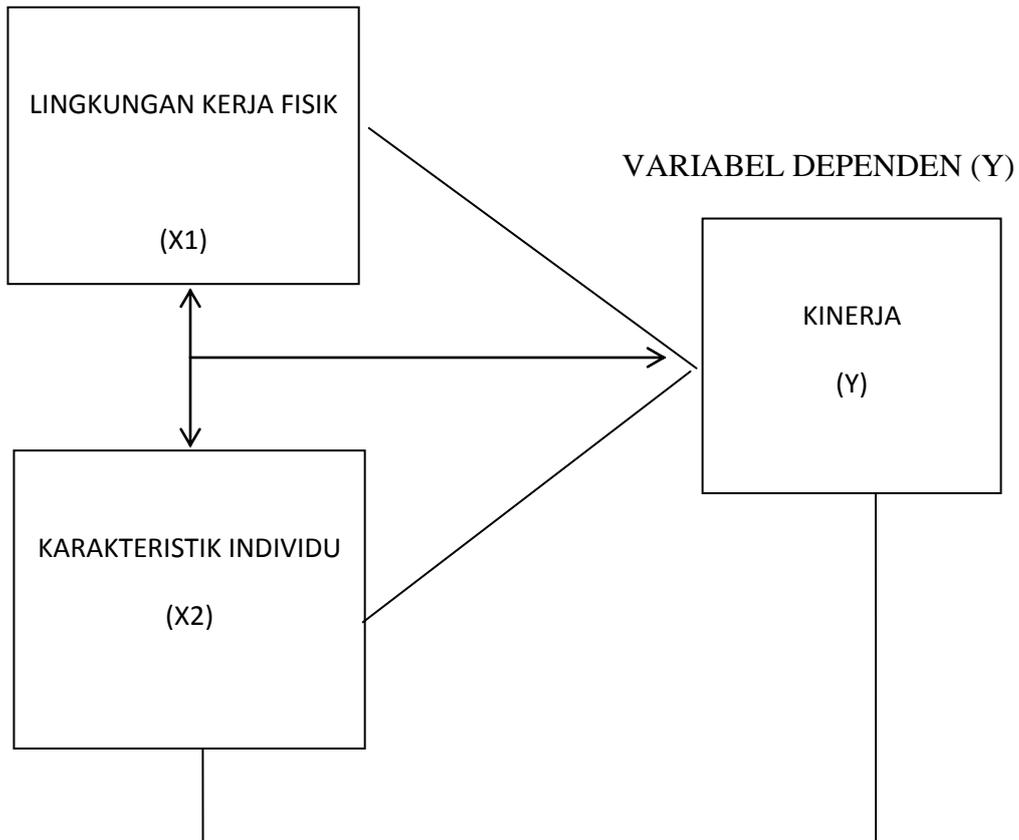
dan sistematis sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antara variable yang akan di teliti Sugiono (2013, p.89).:



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

Hubungan variabel – variabel diatas, dapat divisualisasikan kedalam model analisa sebagai berikut :

VARIABEL INDEPENDEN (X)



Gambar 2.3 kerangka konseptual

Dari gambar di atas menyatakan bahwa adanya hubungan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, karakteristik individu terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja fisik dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.

2.6 Hipotesis

Hipotesa merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian Sugiono (2013). Berdasarkan pada perumusan masalah dan landasan teori, maka penulisan merupakan hipotesis sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja Fisik berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan.
2. Karakteristik individu berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja Fisik dan karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

a. Pengaruh lingkungan kerja Fisik terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja Fisik mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus tumbuh dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja lebih mudah Mangkunegara 2004, p. 68). Berdasarkan penelitian terdahulu menurut Samsul Hadi, Guruh Taufan H./2014 ditemukannya hubungan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan menurut Nopiani/ 2016 Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai TVRI Lampung. . Berdasarkan temuan dari penelitian-penelitian tersebut dapat dikemukakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik memiliki korelasi yang erat dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu perlu di uji apakah lingkungan kerja fisiki memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Lingkungan Kerja Fisik mempengaruhi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero)

b. Hubungan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan

Karakteristik individu mempunyai hubungan terhadap kinerja karyawan, karena karakteristik yaitu minat seseorang di dalam situasi kerja atau kesadaran seseorang terhadap suatu objek, masalah atau sesuatu yang

mempunyai kaitan dengan dirinya. Untuk mengetahui karakteristik seseorang dapat di lihat melalui kinerja yang mereka lakukan, mampukah karyawan bekerja secara kualitas dan kuantitas yang yang harus dicapai. Berdasarkan penelitian terdahulu menurut Samsul Hadi, Guruh Taufan H./2014 Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan menurut Nopiani/ 2016 Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai TVRI Lampung. . Berdasarkan temuan dari penelitian-penelitian tersebut dapat dikemukakan bahwa karakteristik individu memiliki korelasi yang erat dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu perlu di uji apakah lingkungan kerja fisiki memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : karakteristik individu mempengaruhi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero)

c. Hubungan lingkungan kerja fisik dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja fisik, karakteristik inividu terhadap kinerja. lingkungan kerja dikatakan baik jika mencapai hasil yang maksimal, dan dengan karakteristik dari masing-masing individu yang dapat dijaga dengan baik misalkan saja minat, usia, sikap dari masing-masing individu. Jika lingkungan kerja fisik, karakteristik individu berjalan dengan baik, maka akan menunjang kinerja. Berdasarkan penilitian terdahulu menurut Sherly Dian Sari/ 2015 Variabel karakteristik individu (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan menurut Nopiani/ 2016 Karakteristik individu dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai TVRI Lampung.

H1 : Lingkungan Kerja Fisik dan Karakteristik Individu mempengaruhi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero) cabang Bandar Lampung.