

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Lingkungan Kerja

Menurut Saliding dkk. (2019), lingkungan kerja adalah tempat karyawan berinteraksi dan membangun hubungan satu sama lain. Dalam sebuah perusahaan, lingkungan kerja memengaruhi setiap orang yang bekerja di sana setiap hari.

Kondisi dasar perusahaan yang dapat memengaruhi cara operasionalnya disebut lingkungan kerja (Hidayat & Cavorina, 2018). Cara lain untuk memandang lingkungan kerja adalah bahwa lingkungan kerja mencakup semua fasilitas dan struktur yang tersedia di tempat kerja seseorang, yang pada gilirannya memengaruhi cara mereka melakukan pekerjaan. Vanali Jacobis dkk. (2017) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai kondisi di tempat kerja seorang pekerja, baik fisik maupun non-fisik. Lingkungan kerja yang baik memberikan kesan positif dan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja melibatkan semua fasilitas dan peralatan yang terdapat di ruang kerja karyawan dan dapat memengaruhi cara mereka melaksanakan tugas. Lingkungan kerja meliputi tempat karyawan bekerja, peralatan yang digunakan, pencahayaan, tingkat kebisingan, dan juga hubungan antar rekan kerja di tempat kerja (Malau, 2020).

Lingkungan kerja mengacu pada perangkat dan sumber daya yang membantu orang-orang melaksanakan pekerjaan mereka, baik bekerja sendiri maupun bersama orang lain (Pardede, 2020). Lingkungan kerja juga mencakup keseluruhan atmosfer tempat kerja, yang menyediakan dukungan yang diperlukan untuk membantu karyawan mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

Menciptakan lingkungan kerja yang positif ditunjukkan melalui cara karyawan berinteraksi. Menurut Bahri (2019), hal ini dapat dilihat dari hal-hal berikut:

- 1) Tidak ada hubungan yang merugikan antar rekan kerja, seperti konflik.
- 2) Karyawan saling mendorong dan mendukung dalam menyelesaikan tugas mereka.
- 3) Setiap masalah yang muncul ditangani dengan damai dan kooperatif.
- 4) Tempat kerja terasa ramah, bersahabat, dan saling menghormati.
- 5) Terdapat rasa percaya dan hormat di antara rekan kerja.

Dari definisi-definisi ini, jelas bahwa lingkungan kerja adalah tempat di mana individu dan kelompok bekerja sama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan.

2.1.1.1 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017), indikator lingkungan kerja dapat dikelompokkan menjadi dua jenis utama:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik mencakup beberapa faktor seperti pencahayaan, suhu, pergerakan udara, tingkat kebisingan, kebersihan, pemilihan warna, dan keselamatan kerja.

Pada sektor air minum, lingkungan kerja fisik mencakup keamanan instalasi pengolahan air.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non-fisik mengacu pada aspek sosial dan relasional tempat kerja, seperti bagaimana karyawan berinteraksi dengan atasan dan rekan kerja mereka.

Pada sektor air minum, meliputi tekanan dari tuntutan pelayanan 24/7.

2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Sebagaimana dikemukakan oleh Wijaya dan Susanty (2017), beberapa elemen memengaruhi lingkungan kerja, baik secara fisik maupun sosial. Ini meliputi:

- 1) Sirkulasi udara, yang melibatkan pergerakan udara di dalam ruangan. Aliran udara yang baik dapat meningkatkan motivasi dan antusiasme seseorang dalam bekerja.
- 2) Pencahayaan ruangan dimana pencahayaan yang tepat di ruang kerja berperan penting dalam membentuk sikap kerja karyawan. Misalnya, ruangan yang terang benderang dan terhindar dari silau dan kegelapan yang berlebihan dapat memberikan dampak positif.
- 3) Kebersihan dimana dengan menjaga kebersihan ruangan dapat meningkatkan kinerja seseorang karena menumbuhkan rasa

bahagia dan nyaman.

2.1.1.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Daryanto (2017), terdapat beberapa indikator yang membantu menentukan kualitas lingkungan kerja, antara lain:

1) Luas Ruang

Memiliki ruangan yang suportif dan nyaman merupakan faktor penting yang membantu seseorang melaksanakan tugasnya secara efektif.

2) Pencahayaan

Pencahayaan yang baik di ruang kerja memainkan peran kunci dalam memengaruhi motivasi seseorang saat bekerja. Misalnya, memiliki cukup cahaya untuk mencegah silau dan menghindari area gelap dapat membuat perbedaan besar.

3) Suhu udara

Menjaga suhu ruangan tetap sejuk dapat membantu meningkatkan antusiasme dan fokus seseorang saat bekerja.

2.1.2 Karakteristik Individu

2.1.2.1 Pengertian Karakteristik Individu

Survei yang dilakukan oleh (Putra, 2022) menyoroti bahwa karakteristik individu memiliki dampak besar terhadap motivasi karyawan dan kinerja mereka secara keseluruhan, menunjukkan betapa pentingnya sifat-sifat pribadi dalam mendorong produktivitas.

Karakteristik individu adalah ciri-ciri yang membedakan seseorang dari orang lain. Ciri-ciri tersebut dapat dilihat dari bagaimana

seorang karyawan menghadapi tantangan, bagaimana ia memotivasi dirinya sendiri, dan kemauannya untuk bekerja sama dengan orang lain guna menemukan solusi (Kridharta & Rusdianti, 2017). (Robbins, P. Stephen & Judge, 2017) menyatakan bahwa karakteristik individu, baik bersifat bawaan maupun hasil pembelajaran, meliputi kemampuan, sikap, nilai, dan minat, akan mempengaruhi perilaku kinerja seseorang.

Karyawan PDAM memerlukan karakteristik spesifik seperti ketahanan terhadap stress (*resilience*) dan kesadaran lingkungan (*environmental awarness*) yang belum tercakup dalam indikator umum (Fauziah, 2019).

Perbedaan dalam cara orang memiliki kebutuhan, memandang sesuatu, mampu melakukan sesuatu, dan mencapai tujuan adalah hal-hal yang menjadikan setiap orang unik. Perbedaan-perbedaan ini memengaruhi tingkat kebahagiaan seseorang, dan hal ini mengarah pada bagaimana orang membandingkan diri mereka dengan orang lain (Sihombing et al., 2018).

Ada berbagai cara untuk melihat apa yang menjadikan seseorang sebagai individu. Ini adalah sifat atau kualitas yang tertanam dalam diri seseorang. Sifat-sifat ini berkaitan dengan cara mereka berpikir, merasa dan bertindak yang mencakup sikap, minat, nilai dan kemampuan mereka.

2.1.2.2 Jenis Karakteristik Individu

Berdasarkan teori Taufik (2015), karakteristik individu dapat dikelompokkan menjadi beberapa kategori:

- 1) Segi biologis mencakup hal-hal seperti jenis kelamin, usia, jumlah orang yang bergantung pada individu, status mereka, dan lamanya mereka bekerja.
- 2) Kepribadian, setiap orang memiliki kepribadian yang dapat dilihat dari cara mereka berinteraksi dengan orang lain.
- 3) Persepsi yaitu proses belajar dan memecahkan masalah dengan menggunakan informasi yang dikumpulkan melalui perasaan, pendengaran, dan penglihatan.
- 4) Sikap (*attitude*), mengacu pada cara seseorang merasakan sesuatu, baik positif maupun negatif.

2.1.2.3 Prinsip Dasar yang Mempengaruhi Karakteristik Individu

Menurut (Rahman *et al.*, 2020) berikut prinsip-prinsip utama yang membentuk karakteristik individu:

- 1) Setiap orang memiliki kemampuan yang berbeda.
- 2) Setiap orang memiliki kebutuhan yang berbeda.
- 3) Setiap orang merencanakan masa depan.
- 4) Setiap orang memahami lingkungannya dan belajar beradaptasi.
- 5) Setiap orang mengalami perasaan bahagia atau sedih.
- 6) Tempat kerja memiliki pengaruh besar terhadap perkembangan dan perilaku seseorang.

2.1.2.4 Indikator Karakteristik Individu

Menurut Fauziah (2019), terdapat empat indikator karakteristik individu, yaitu:

- 1) Kemampuan

Kemampuan mengacu pada kapasitas seseorang untuk menunjukkan keterampilan dan melaksanakan tugas secara efektif. Misalnya, seseorang yang dapat menyelesaikan tugas tanpa kesalahan dalam jangka waktu tertentu.

2) Nilai

Nilai seseorang didasarkan pada hal-hal seperti menikmati pekerjaannya, menjalin hubungan baik, mengembangkan kecerdasannya, dan menghabiskan waktu bersama keluarga.

3) Sikap

Sikap adalah penilaian, baik positif maupun negatif, tentang sesuatu, seseorang, atau suatu peristiwa. Dalam studi ini, sikap akan berfokus pada bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, tim kerja, penyedia layanan, dan organisasi tempat mereka berada.

4) Minat

Minat adalah jenis sikap di mana seseorang merasa senang atau bersemangat tentang hal, situasi, atau ide tertentu. Ketertarikan ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan alami untuk mencari hal-hal tersebut. Pola minat seseorang merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan kecocokan mereka untuk suatu pekerjaan tertentu. Setiap orang memiliki minat yang berbeda-beda dalam berbagai jenis pekerjaan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja, juga disebut kinerja aktual atau prestasi kerja, mengacu

pada pencapaian yang dicapai seseorang. Kinerja karyawan adalah hasil kerja seorang karyawan, yang dapat diukur baik dari segi kuantitas maupun kualitas ketika mereka melaksanakan tanggung jawabnya (Daryanto, 2017).

Menurut (Muhammad et al., 2016) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan karyawan di suatu perusahaan. Peran utama seorang karyawan adalah melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan standar dan prosedur perusahaan. Kinerja karyawan dapat dievaluasi berdasarkan pekerjaan yang mereka selesaikan.

Kinerja juga digambarkan sebagai kualitas pekerjaan yang dicapai seorang karyawan ketika melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Syafriana, 2017).

Berdasarkan definisi-definisi ini, kinerja karyawan dapat dipahami sebagai pencapaian seorang karyawan, yang diukur dari hasil kerja mereka. Kinerja karyawan memainkan peran penting dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya.

2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut teori (Daryanto, 2017), berikut adalah faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan:

1. Faktor individu
 - a. Faktor ini merujuk pada keterampilan dan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melakukan pekerjaannya. Faktor ini dapat dibagi menjadi enam kategori:

- 1) Keterampilan dan kemampuan yang dimiliki seseorang.
 - 2) Pengalaman yang dimilikinya.
 - 3) Standar dan persyaratan yang ditetapkan perusahaan.
 - 4) Latar belakang seseorang.
 - 5) Etos kerjanya.
 - 6) Rasa tanggung jawabnya.
2. Faktor Psikologis yaitu faktor psikologis
 3. Motivasi, pandangan, dan sikap termasuk dalam faktor psikologis dan berperan dalam kinerja seorang karyawan.
 4. Faktor organisasi
Kondisi kerja yang mendukung juga dapat membantu meningkatkan kinerja individu. Ini termasuk lingkungan yang nyaman dan fasilitas lain yang tersedia. Tugas dan ekspektasi yang ditetapkan oleh perusahaan dirancang untuk memenuhi kebutuhan setiap organisasi.

2.1.3.3 Ukuran Kinerja Karyawan

Menurut (Lestary & Chaniago, 2017), terdapat beberapa cara untuk mengukur kinerja karyawan, seperti yang tercantum di bawah ini:

1. Kualitas mengacu pada seberapa baik suatu kegiatan dilakukan dan apakah kegiatan tersebut berada di jalur yang tepat untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
2. Kuantitas mengacu pada jumlah pekerjaan aktual yang diselesaikan, seperti jumlah unit yang diproduksi.

3. Efektivitas penggunaan sumber daya mengukur seberapa efektif perusahaan menggunakan sumber dayanya, termasuk manusia, uang, material, dan teknologi.
4. *Need for supervision* atau tingkat kemandirian mengacu pada seberapa banyak karyawan dapat bekerja tanpa diawasi.

2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator kinerja karyawan berdasarkan teori (Daryanto, 2017) sebagai berikut:

1. Kualitas kerja mengacu pada standar pekerjaan yang dihasilkan karyawan.
2. Ketepatan waktu mengacu pada seberapa cepat karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan, dan dapat dinilai melalui kuantitas, kualitas, dan ukuran lainnya.
3. Inisiatif menunjukkan kesediaan karyawan untuk berkontribusi dalam meningkatkan kinerja perusahaan.
4. Kemampuan mengacu pada kapasitas individu untuk melaksanakan tugas sesuai dengan pedoman yang ditetapkan.
5. Komunikasi memainkan peran kunci dalam menyelesaikan tugas, baik dengan rekan kerja maupun dengan atasan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Setiap penelitian memiliki landasan yang menjadi dasar atau acuan yang diperoleh dari penelitian terdahulu serta teori lain yang mendukung. Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan beberapa hasil penelitian sebelumnya diantaranya.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis/ Tahun	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan	
					Penelitian Terdahulu	Rencana Penelitian
1	(Novianti & Risal, 2023)	Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Medan Promotions	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Persamaan dalam penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan menggunakan variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat	Objek pada penelitian ini adalah CV. Medan Promotions	Objek penelitian ini di PT. Air Minum Bandarmasih (Persero)
2	(Sunarsi et al., 2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mentari Persada di Jakarta	Hasil dari penelitian ini terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Persamaan penelitian menggunakan variabel lingkungan kerja sebagai variabel bebas	Objek pada penelitian ini adalah PT. Mentari Persada di Jakarta	Objek penelitian ini di PT. Air Minum Bandarmasih (Persero)
3	(Lim, 2021)	Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Batam Teknologi Gas	Hasil pengujian menyatakan Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan	Persamaanya Menggunakan variabel Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas, menggunakan variabel Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat,	Objek pada penelitian ini adalah PT. Batam Teknologi Gas	Objek penelitian ini di PT. Air Minum Bandarmasih (Persero)
4	(Maryani & Gazali, 2024)	Pengaruh Lingkungan kerja dan Karakteristik Individu terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT.	Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja dan karakteristik individu berpengaruh signifikan	Persamaanya Penelitian menggunakan variabel Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu sebagai variabel bebas.	Objek pada penelitian ini adalah PT. Bumi Sarana Beton Kalla	Objek penelitian ini di PT. Air Minum Bandarmasih (Persero)

No	Nama Penulis/ Tahun	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan	
					Penelitian Terdahulu	Rencana Penelitian
		Bumi Sarana Beton Kalla	terhadap produktivitas karyawan			
5	(Tesmanto & Rina, 2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Universitas Panca Sakti Bekasi	Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Universitas Panca Sakti Bekasi	Persamaanya Menggunakan variabel Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas, menggunakan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat	Objek pada penelitian ini adalah Unversitas Panca Sakti Bekasi	Objek penelitian ini di PT. Air Minum Bandarmasih (Persero)

Sumber, Data diolah, 2025

2.3 Kerangka Proses Berpikir

Kerangka kerja berpikir berikut menunjukkan bagaimana lingkungan kerja dan karakteristik pribadi memengaruhi kinerja karyawan di PT Air Minum Bandarmasih (Perseroda).

1) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan tempat di mana kelompok atau individu berupaya mencapai tujuan perusahaan berdasarkan aturan yang ditetapkan. (Siahaan & Bahri, 2019)

2) Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan

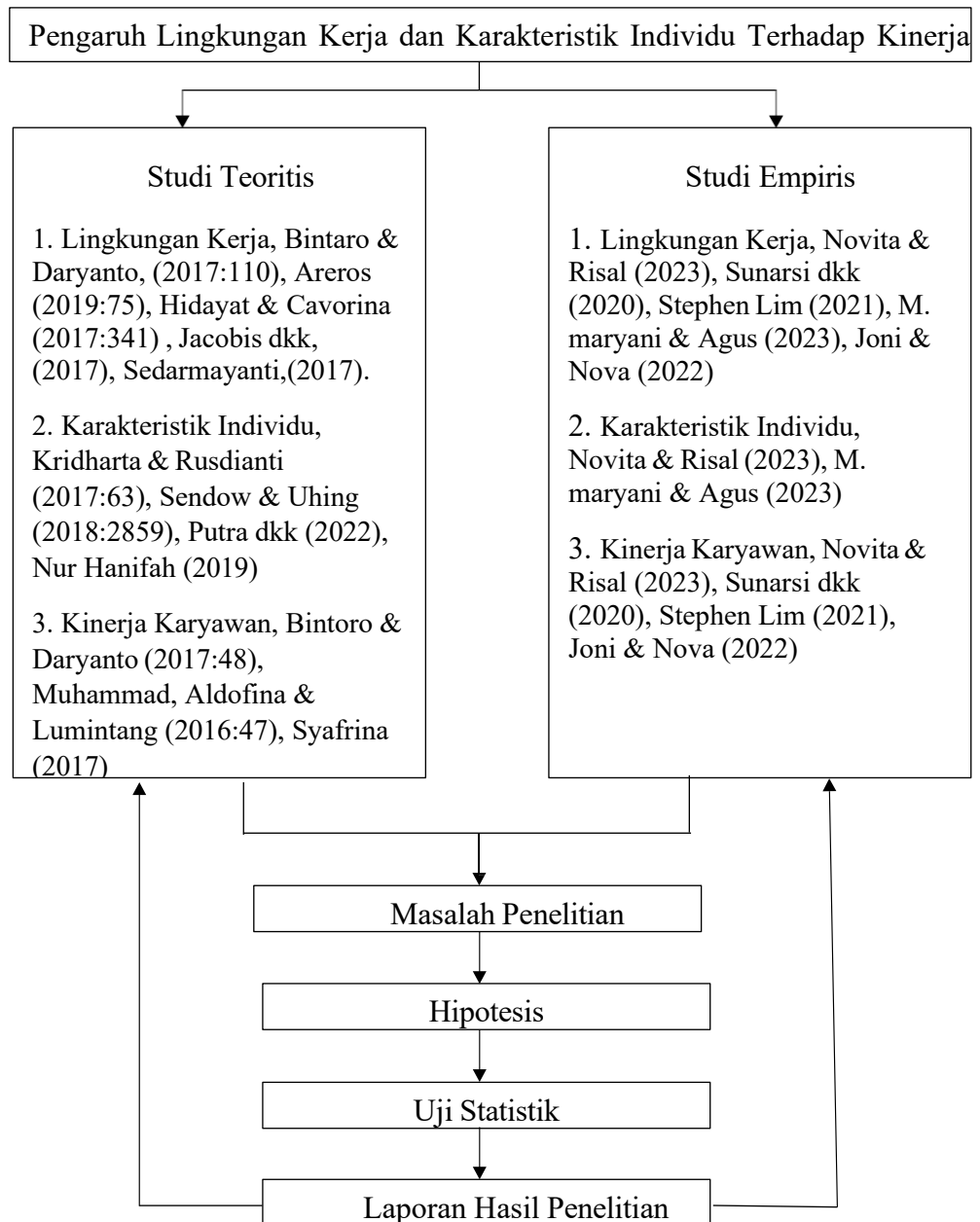
Karakteristik individu adalah karakteristik yang membedakan seseorang dengan orang lain. Karakteristik ini dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam menghadapi masalah, bagaimana mereka memotivasi diri

sendiri, dan kesediaan mereka untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menemukan solusi. (Kridharta & Rusdianti, 2017)

3) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja dan karakteristik individu merupakan faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Kedua faktor ini saling memengaruhi dan bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan.

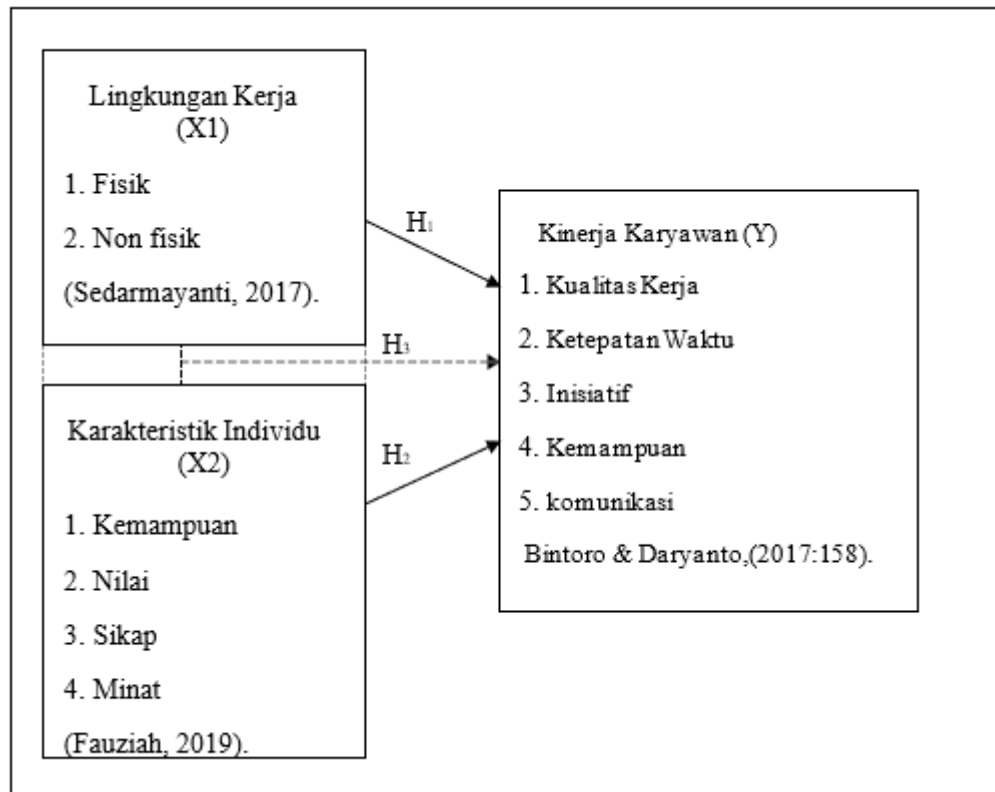
Kerangka berpikir yang digunakan untuk mengembangkan hipotesis tentang bagaimana lingkungan kerja dan karakteristik individu memengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Proses Berpikir

2.4 Kerangka Konseptual

Dari beberapa yang sudah dikemukakan di atas, maka kerangka konseptual yang berdasarkan rumusan masalah Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada berikut ini:



Gambar 2.2
Kerangka Konseptual

Sumber: Gambar diolah, 2025.

Keterangan :

—————→ : Berpengaruh Secara Parsial

-----→ : Berpengaruh Secara Simultan

Berdasarkan Gambar 2.2 tentang kerangka konseptual, maka dalam hal ini, merupakan salah satu cara untuk dapat mengemukakan hipotesis penelitian guna memudahkan analisis laporan hasil penelitian.

2.5 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data yang dilakukan.

Berdasarkan variabel-variabel yang terdahulu yang telah diuraikan oleh penulis, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

- H₁ : Diduga lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- H₂ : Diduga karakteristik individu memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- H₃ : Diduga lingkungan kerja dan karakteristik individu memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan