

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Lingkungan Kerja

2.1.1 Pengertian lingkungan Kerja

Dalam melakukan aktivitas perusahaan, lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja.

Menurut **Alex Nitisimito (2006)**, lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. **Lussier (Dalam Hadari Nawawi : 2003)** mengartikan bahwa lingkungan kerja adalah kualitas internal operganisasi yang relatif berlangsung terus menerus yang dirasakan oleh anggotanya.

Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan tercapai produktivitas (**Anwar P. Mangkunegara : 2005**).

2.1.2 Jenis lingkungan Kerja

Secara garis besar lingkungan kerja terbagi atas dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (**Sedarmayati : 2009**). Lingkungan kerja fisik adalah semua keberadaan yang berbentuk fisik, yang terdapat disekitar

tempat kerja karyawan, yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik ada yang langsung berhubungan langsung dengan karyawan, namun ada juga yang berhubungan dengan perantara atau lingkungan umum, yang dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperatur, kelembaban, dan sirkulasi udara.

Sementara itu, lingkungan kerja non fisik merupakan suatu keadaan yang terjadi dan memiliki kaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja, maupun bawahan. Perusahaan hendaknya dapat menyediakan kondisi kerja yang kondusif dan mendukung kerja sama antar karyawan yang bekerja di dalamnya baik di atas maupun tingkat bawah, dengan suasana kekeluargaan, adanya komunikasi yang baik, dan juga pengendalian diri yang baik.

Lingkungan kerja fisik mencakup setiap hal dari fasilitas parkir diluar gedung perusahaan, lokasi dan rencana gedung sampai jumlah cahaya dan suara yang menimpa meja kerja ruang kerja atau ruang kerja seorang tenaga kerja (**Ashar S. Munandar : 2008**).

Schultz (Dalam Ashar S. Munandar :2008) mangajukan hasil suatu penelitian di Amerika Serikat tentang kantor yang dirancang seperti pemandangan alam. Kantor yang terdiri dari ruangan yang luas tanpa dinding-dinding bagi yang membagi ruangan kedalam ruangan-ruangan terpisah. Semua karyawan dari pegawai rendah sampai menengah dikelompokkan kedalam satuan kerja fungsional, masing-masing dipisahkan dari satuan-satuan lainnya dengan pohon-pohon

(pendek) dan tanaman, kaca jendela yang rendah lemari-lemari pendek, rak-rak buku. Kantor-kantor pemandangan alam ini dikatakan melancarkan komunikasi dan alur kerja. Disamping itu keterbukaan menunjang timbulnya ikatan dan kerjasama kelompok serta mengurangi rintangan-rintangan psikologis antara manajemen dan karyawan. Keluhan kantor dalam kantor pemandangan ala mini berkaitan dengan tidak adanya keleluasaan pribadi, adanya banyak kebisingan dan kesulitan berkonsentrasi.

Jenis-jenis lingkungan kerja menurut **Anwar P. Mangkunegara (2005)** yaitu:

1. Kondisi lingkungan kerja fisik yang meliputi :

a. Faktor lingkungan tata ruang kerja

Tata ruang kerja yang baik akan mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan karena akan mempermudah mobilitas bagi karyawan untuk bertemu. Tata ruang yang tidak baik akan membuat ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga menurunkan efektivitas kinerja karyawan.

b. Faktor kebersihan dan kerapian ruan kerja.

Ruang kerja yang bersih, rapi, sehat dan aman akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Hal ini akan meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan dan secara tidak langsung akan meningkatkan efektivitas kinerja karyawan.

2. Kondisi lingkungan kerja non fisik yang meliputi :

a. Faktor lingkungan sosial

Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara lain status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

b. Faktor status sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi pula kewenangan dan keleluasan dalam mengambil keputusan.

c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan

Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.

d. Faktor sistem informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan maka anggota perusahaan akan beriteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain dapat menghilangkan perselisihan salah paham.

3. Kondisi psikologis dari lingkungan kerja yang meliputi :

a. Rasa Bosan

Kebosanan kerja dapat disebabkan perasaan yang tidak enak, kurang bahagia, kurang istirahat dan perasaan lelah.

b. Keletihan Dalam Bekerja

Keletihan kerja terdiri atas dua macam yaitu keletihan kerja psikis dan keletihan psikologis yang dapat menyebabkan meningkatkan absensi, *turn over* dan kecelakaan.

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut **Hadari Nawawi (2003)** faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Kondisi fisik (kondisi kerja) merupakan keadaan kerja dalam perusahaan yang meliputi penerangan tempat kerja, penggunaan warna, pengaturan suhu udara, kebersihan dan ruang gerak.
- b. Kondisi non fisik (iklim kerja) sebagai hasil persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja tidak dapat dilihat atau disentuh tetapi dapat dirasakan oleh karyawan tersebut. Iklim kerja dapat dibentuk oleh para pemimpin yang berarti pemimpin tersebut harus mempunyai kemampuan dalam membentuk iklim kerja tersebut.

Menurut **Ashar S. Munandar (2008)** ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja :

- a. Ilmunisasi (penerangan)

Kadar (intensity) cahaya, distribusi cahaya dan sinar yang menyilaukan. Untuk pekerjaan tertentu diperlukan kadar cahaya tertentu sebagai penerangan. Pekerjaan yang memerlukan ketelitian dan kejelian mata, seperti memperbaiki jam tangan perakitan elektronika, menuntut kadar cahaya yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerjaan yang tidak begitu memerlukan penglihatan yang tajam, seperti para pramugari yang melayani para penumpang di pesawat terbang.

Menurut **Soedarmayanti (2009)** cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dalam bekerja. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan. Pada dasarnya cahaya dapat dibedakan menjadi empat, yaitu cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung dan cahaya setengah tidak langsung.

Faktor lain dari iluminasi adalah distribusi dari cahaya dalam kamar atau daerah kerja. Pengaturan yang ideal ialah jika cahaya dapat didistribusikan secara merata pada keseluruhan lapangan visual. Member penerangan pada suatu daerah kerja yang lebih tinggi kadar cahayanya dari pada daerah yang mengelilinginya akan menimbulkan kelelahan mata (*eyestrain*) setelah jangka waktu tertentu. Sinar yang menyilaukan merupakan factor lain yang mengurangi efesiansi visual dan meningkatkan ketegangan mata. Sinar dirasakan sebagai silau karena intensitas cahaya melebihi intensitas dari intensitas cahaya yang telah biasa diterima oleh mata.

Silau di tempat kerja bisa diatasi dengan berbagai cara. Sumber cahaya yang sangat terang dapat ditutupi dengan pelindung, atau diletakkan diluar bidang panagan pekerja. Cara lain ialah dengan member semacam kelap topi (*visor*) atau pelindung mata (*eyeshades*). **Suyatno (dalam Ashar S. Munandar : 2008)** secara rinci menyarankan apa yang harus diperhatikan agar silau diruang tamu, kantor, ruang kelas dan ruang kerja dapat dihadiri :

1. jangan ada sumber cahaya yang ditempatkan pada bidang visual dari operator.
2. Sumber sinar yang tidak tersaring, jangan dipakai di ruang kerja.
3. Penyaringan harus sekian rupa hingga rata-rata terangnya tidak melebihi 0,3 Sb bagi penerangan umum dan 0,2 Sb bagi ruang kerja.
4. Sudut antara garis pandang horizontal dengan garis penghubung antara mata dan sumber cahaya harus melebihi dari 30° .
5. Jika sudut terpaksa kurang dari 30° , karena ruangan yang besar, lampunya harus disaring dan jika memakai lampu pendar, arah tabung harus menyilang garis pandang.
6. Untuk menghindari silau karena pantulan, tempat kerja harus diletakkan demikian rupa hingga garis pandang yang sering dipakai jangan terhimpit dengan cahaya yang terpantul, dibawah area pantulan dengan kontras yang melebihi 1:10 jangan terjadi pada bidang visual.
7. Pemakaian perabot, mesin, papan wesel dan perkakas kerja yang berkilau-kilau hendaknya di hindari.

Kecerahan (*luminance*) merupakan ukuran suatu permukaan yang memencarkan sinar atau memantulkan sinar sumber dari cahaya. **Schulz (dalam Ashar S. Munandar : 2008)** mengajukan untuk memberikan iluminasi yang *uniform* pada daerah kerja untuk menghindari silau. Ini dapat dilakukan dengan penerangan yang tidak langsung.

b. Warna

Erat hubungannya dengan iluminasi ialah penggunaan warna pada

ruangan dan peralatan kerja.

c. Bising

Bising biasanya dianggap sebagai bunyi atau suara yang tidak diinginkan, yang mengganggu, dan menjengkelkan. Akibat tingkat bising yang tinggi :

- 1) Timbulnya perubahan psikologis. Penelitian menunjukkan pada orang-orang yang mendengar bising 95-110 desibel, terjadi penciutan dari pembuluh darah, perubahan detak jantung, dilatasi dari pupil-pupil mata.
- 2) Adanya dampak psikologis. Bising dapat mengganggu kesejahteraan emosional. Mereka yang bekerja dalam lingkungan yang ekstrem bising lebih agresif, penuh curiga, dan cepat jengkel dibandingkan dengan mereka bekerja dalam lingkungan yang sepi.

Menurut **Sedarmayanti (2009)**, salah satu populasi yang sangat menyibukkan para pakar adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu kesenangan bekerja, merusak pemandangan dan menimbulkan kesalahan berkomunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya hindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktifitasnkerja meningkat.

d. Musik dalam bekerja

Sebagaimana halnya warna, banyak yang berpendapat bahwa musik yang mengiringi kerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Hasil

penelitian tidak menunjukkan hasil yang tegas dalam hal ini. Pada umumnya para tenaga kerja bekerja dengan perasaan senang, bekerja lebih keras, dan tidak banyak absen dan kurang merasa lelah pada akhir hari kerja.

Soedarmayanti (2009), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a. Suhu udara

Oksigen adalah gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk metabolisme. Udara disekitardikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

b. Keamanan kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaannya. Salah satu upaya menjaga keamanan di tempat kerja, dapat menggunakan satuan petugas keamanan (satpam).

c. Hubungan karyawan

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja, akan membawa dampak yang positif bagi karyawan

sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Menurut **Nitisemito (2006)** Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut **Alex Nitisemito (2006)** bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut:

a. Suasana kerja

Setiap karyawan menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi penerangan atau cahaya yang jelas. Suara yang tidak bising dan tenang, keamanan dalam bekerja. Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh secara optimal jika suasana kerja kurang kondusif. Hal ini sesuai dengan pendapat **Sedarmayanti (2009)** bahwa penerangan, tingkat kebisingan dan suhu ruangan sebagai indikator dari lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Hal ini dimaksudkan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/ mutahir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, **(Hasibuan, 2005)**

Kinerja karyawan adalah suatu keadaan yang menunjukkan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan atau dihasilkan seorang individu atau sekelompok kerja sesuai dengan *job description* mereka masing-masing, **(Manullang, 2001)**.

Sedangkan pakar lain, mengatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan, **(Rivai, 2004)**.

Sementara menurut **(Siagian, 2002)** kinerja merupakan suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan *job description* nya.

Berdasarkan uraian tersebut diatas 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.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari kinerja individu karyawan, oleh karena itu factor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu adalah (**Mathis dan Jackson, 2006**) :

1. Kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut yaitu bakat, minat dan faktor kepribadian.
2. Tingkat usaha yang dicurahkan yaitu motivasi yang dimiliki, etika kerja, tingkat kehadiran, rancangan kerja.
3. Dukungan organisasional yaitu pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kerja, manajemen dan rekan kerja.

Pendapat lain tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan (**Armstrong dan Baron dalam Wibowo, 2011**) yaitu sebagai berikut :

1. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi, yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan menejer dan team leader.
3. *Team factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.

4. *System factors*, ditujukan oleh adanya system kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual / situational factors*, ditujukan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Indikator kinerja atau *performance indicators* kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja. Indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati. Terdapat tujuh indicator kinerja menurut Hersey, Blanchard, dan Johnson dalam (Wibowo, 2010), yakni tujuan, standar, umpanbalik, alat atau sarana, kompetensi, motif, peluang.

2.2.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan, (Simamora, 2004).

Penilaian kinerja kadang-kadang merupakan kegiatan manajer yang paling tidak disukai, dan mungkin ada beberapa alasan untuk perasaan demikian. Tidak semua peniiaian kinerja bersifat positif, dan mendiskusikan nilai dengan karyawan yang nilainya buruk bias menjadi tidak menyenangkan. Penilaian kinerja karyawan memiliki dua penggunaan yang umum didalam organisasi, dan keduanya bisa merupakan konflik yang potensial.

Pada umumnya unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian dalam proses penilaian kinerja adalah sebagai berikut, (Siswanto, 2003):

1. Kesetiaan

Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab.

2. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah yang kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani membuat risiko atas keputusan yang diambilnya.

Tanggung jawab dapat merupakan keharusan pada seorang karyawan untuk melakukan secara layak apa yang telah diwajibkan padanya. Untuk mengukur adanya tanggung jawab dapat dilihat dari:

- a. Kesanggupan dalam melaksanakan perintah dan kesanggupan kerja.
- b. Kemampuan menyelesaikan tugas dengan tepat dan benar.
- c. Melaksanakan tugas dan perintah yang diberikan sebaik-baiknya.

4. Ketaatan

Ketaatan adalah kesanggupan seorang tenaga kerja untuk menanti segala ketetapan, peraturan yang berlaku dan menanti perintah kedinasan yang diberikan

atasan yang berwenang.

5. Kejujuran

Kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

6. Kerja Sama

Kerja sama adalah kemampuan tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi tergantung pada orang yang terlibat dalam organisasi tersebut. Untuk itu penting adanya kerjasama yang baik diantara semua pihak dalam organisasi baik dengan teman sejawat, atasan maupun bawahannya dalam organisasi sehingga semua kegiatan dapat berjalan dengan baik dan tujuan organisasi dapat dicapai. Kriteria adanya kerja sama dalam organisasi adalah:

- a. Kesadaran karyawan untuk bekerja dengan teman sejawat, atasan maupun bawahan.
- b. Adanya kemauan untuk membantu teman yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas.
- c. Adanya kemauan untuk memberi dan menerima kritik dan saran.
- d. Bagaimana tindakan seseorang apabila kesulitan dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya.

7. Prakarsa

Prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari atasan.

8. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.

Unsur-unsur / Indikator yang dinilai dalam penilaian kinerja adalah sebagai berikut (**Hasibuan, 2005**):

1. Kesetiaan

Mengukur kesetiaan karyawan dalam pekerjaan dan jabatan dalam perusahaan atau instansi.

2. Prestasi kerja

Menilai hasil kerja, baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan.

3. Kejujuran

Menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya untuk memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada bawahannya.

4. Kedisiplinan

Menilai disiplin karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada

dan melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

5. Kreativitas

Menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdayaguna dan berhasil.

6. Kerjasama

Menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya.

7. Kepemimpinan

Menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

8. Tanggung Jawab

Menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

2.2.4 Hambatan dalam Evaluasi Kerja

Berikut beberapa faktor yang mungkin dapat menjadi hambatan dalam penilaian evaluasi prestasi yang adil:

1. Perubahan standar

Standar yang tidak konsisten dan berubah-ubah akan mempengaruhi pengukuran prestasi karyawan.

2. *Hallo effect*

Terjadi apabila penilaian manajer terhadap prestasi karyawan secara keseluruhan hanya bergantung pada satu atau beberapa aspek saja. Efek tersebut merupakan efek berantai. Biasanya hal ini terjadi karena pimpinan melibatkan emosi dalam sebuah penilaian, menilai terlalu lunak atau keras, melibatkan prasangka pribadi, serta menilai berdasarkan data atau fakta dari waktu yang paling akhir saja.

3. Perbedaan sifat manajer

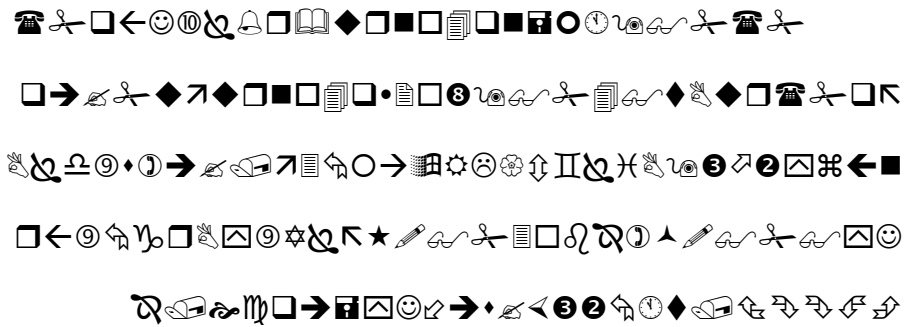
Manajer mempunyai sifat dan karakter yang berbeda. Penilaian karyawan bias menjadi berbeda karena sifat manajer. Oleh karena itu, disarankan untuk membuat standar/pedoman penilaian untuk dijadikan patokan penilaian agar penilaian secara adil dapat diwujudkan dan karyawan terhindar dari bias yang disebabkan karakter manajer.

4. Perbedaan stereotype tertentu

Manajer dapat menjadi bias karena faktor etnis, jenis kelamin, atau golongan tertentu. Untuk menghindari hal itu, manajer harus berpegang pada pedoman/standar tertulis dan hasil penilaian prestasipun harus dilakukan secara tertulis sehingga dapat dipertanggung jawabkan, (**Rachmawati, 2008**)

2.2.5 Pandangan Islam Tentang Kinerja

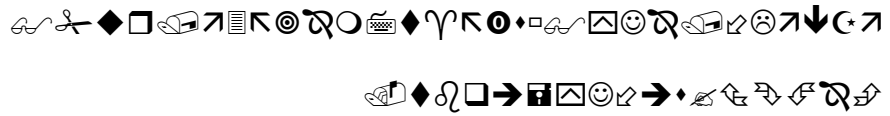
Allah SWT menyatakan bahwa segala apa yang dikerjakan oleh hambanya tentu ia akan mendapatkan balasannya. Manusia dalam bekerja dilarang untuk curang karena Allah SWT maha melihat segala sesuai. Hal ini sesuai dengan firman Allah Swt sebagai berikut:



Artinya: Dan dirikanlah shalat dan tunaikanlah zakat. Dan kebaikan apa saja yang kamu usahakan bagi dirimu, tentu kamu akan mendapat pahalanya pada sisi Allah. Sesungguhnya Allah Maha Melihat apa-apa yang kamu kerjakan (Q.S Al Baqarah (2): 110).

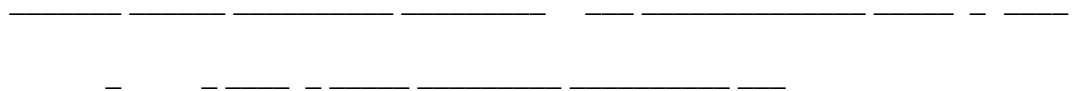
Dari ayat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pekerjaan yang kita lakukan pada dasarnya diperhatikan oleh Allah, oleh karena itu seharusnya dalam bekerja kita menjunjung tinggi keseriusan dan motivasi untuk bekerja dengan baik dan memberikan manfaat dari pekerjaan kita. Menurut **Toto Tasmara (2002)** dalam bukunya *Membudayakan Etos Kerja Islami*, makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikir, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (khairul ummah) atau dengan kata lain dapat jika dikatakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya.

Sudut pandang ekonomi Islam dalam kaitannya dengan kinerja dalam Islam menggaris bawahi setelah manusia sebagai pelaku ekonomi mengoptimalkan seluruh sumber daya yang ada sebagai media untuk kehidupan di



Artinya: *Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.*

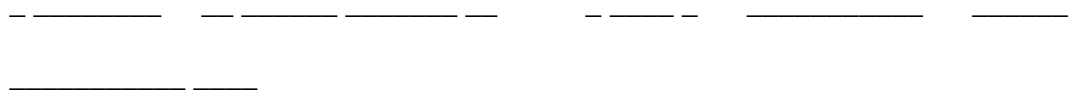
Bekerja adalah kodrat hidup, baik kehidupan spiritual, intelektual, fisik biologis, maupun kehidupan individual dan social dalam berbagai bidang pengertian tersebut seperti yang tertera dalam surat al-Mulk ayat :2



" Yang menjadikan mati dan hidup, supaya dia menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya. dan dia Maha Perkasa lagi Maha Pengampun".

Seseorang layak untuk mendapatkan predikat yang terpuji seperti potensial, aktif, dinamis, produktif atau profesional, semata-mata karena prestasi kerjanya. Karena itu, agar manusia benar-benar “hidup”, dalam kehidupan ini ia memerlukan ruh (spirit). Untuk ini, Al Qur’an diturunkan sebagai “ruhan min amrina”, yakni spirit hidup ciptaan Allah, sekaligus sebagai “nur” (cahaya) yang tak kunjung padam, agar aktivitas hidup manusia tidak tersesat.

Sebagaimana dalam ayat al-Qur’an surat asy-Syura: 52



“Dan kami wahyukan (perintahkan) kepada Musa: "Pergilah di malam hari dengan membawa hamba-hamba-Ku (Bani Israil), Karena Sesungguhnya kamu sekalian akan disusuli".

Islam menjadikan kerja sebagai tuntutan fardu atas semua umatnya selaras dengan dasar persamaan yang diisyiharkan oleh Islam bagi menghapuskan sistem yang membeda-bedakan manusia mengikut darajatatau kasta dan warna kulit.

Firman Allah yang dimaksud dalam surat alhujurat ayat :13

_____ ! " _____ ! _____
_____ # \$ _____ % _____ ! _____ " _____ & _____ # ! _____ \$ _____
_____ " _____ % _____ \$ _____ '(_____ ! _____) _____ * + _____

"Wahai sekalian manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu daripada lelaki dan perempuan dan Kami jadikan kamu berbangsabangsa dan berpuak-puak supaya kamu berkenal-kenalan. Sesungguhnya orang yang termulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang taqwa." (al-Hujurat: 13)

Dengan menggunakan segala unsur-unsur perbezaan darjat atau warna kulit itu maka jadilah kerja menurut Islam suatu tuntutan kewajiban yang menyeluruh atas setiap orang yang mampu bekerja untuk mencapai kebahagiaan individu dan juga masyarakat. Jadi tidaklah kerja itu hanya khusus untuk golongan hamba abdi seperti sebelumnya.

Islam juga meningkatkan tuntutan kerja itu hingga ke tahap kewajipan agama. Oleh itu tahap iman sentiasa dikaitkan oleh al-Quran dengan amal soleh atau perbuatan baik. Ini bererti Islam itu adalah akidah yang mesti diamalkan dan amalan yang mesti berakidah secara tidak terpisah.

2.2.6 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang baik akan berdampak langsung terhadap hasil kerja karyawan. Setiap perusahaan harus terus selalu berusaha untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang baik agar karyawan dapat bekerja dan nyaman, tenang dan stabil dengan yang diharapkan sehingga memungkinkan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja yang baik dan dapat menghasilkan produk yang bagus (Alex Nitisemito: 2006).

2.2.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

seperti menyatakan bahwa bekerja karyawan mengharapkan bahwa lingkungan di sekitarnya dapat mendukung aktivitas kerja mereka. Bentuk dari lingkungan kerja tersebut meliputi fasilitas fisik maupun psikis. Hal yang berkaitan dengan fasilitas fisik antara lain adalah peralatan kerja, tempat kerja, kerjasama dan lain sebagainya. Sedangkan hal yang berkaitan dengan lingkungan psikis antara lain adalah tersedianya fasilitas kerja, kondisi kerja dan hubungan kerja antar karyawan. Dapat dipahami bahwa, lingkungan kerja yang baik akan memberikan kontribusi pada kinerja karyawan dalam bekerja. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. (Soedarmayanti : 2009)

2.3 Penelitian Terdahulu

Dwi Septianto 2010, meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja dan terhadap kinerja karyawan studi pada PT. Petaya Raya Semarang. Hasil penelitiannya dalah lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Linda prasepti 2003, meneliti tentang pengaruh lingkungan terhadap

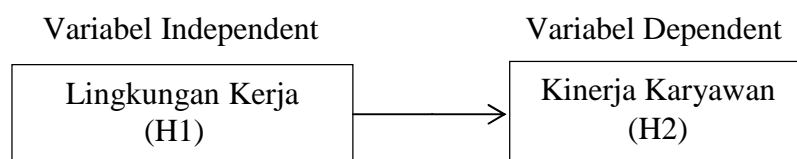
kinerja karyawan produksi PT. Surya Sakti Utama Surabaya. Hasil penelitiannya adalah terdapat pengaruh yang negatif signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Konsep

Mengingat pentingnya sumber daya manusia maka setiap perusahaan harus memperhatikan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para karyawannya. Di dalam perusahaan diperlukan adanya kinerja yang tinggi untuk meningkatkan mutu dan kualitas produktivitasnya. Oleh karena itu, supaya kinerja karyawan itu bisa meningkat, maka perusahaan juga harus memperhatikan tentang lingkungan kerja. Karena lingkungan kerja di perusahaan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. segala suatu perubahan di lingkungannya akan yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Berpijak dari pemikiran di atas, maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran, sebagai berikut:

Gambar 2.1 Pemikiran Penelitian



Pengaruh Lingkungan Kerja (X) Terhadap Kinerja (Y)

Sumber : Soedarmayanti (2009).

2.5 Variabel Penelitian

Pada penulisan ini penulis akan membahas masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan dengan melihat beberapa aspek yang termasuk dalam variabel penelitian. Adapun variabel-variabel tersebut adalah:

X: Lingkungan kerja.

Y : Kinerja karyawan.

2.6 Hipotesa

Hipotesa merupakan suatu pernyataan yang masih lemah dan perlu pembuktian untuk menegaskan apakah hipotesa dapat diterima atau ditolak. Hipotesa dalam penelitian ini yaitu: *Diduga Lingkungan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Riau Crumb Rubber Factory (PT.RICKY) Pekanbaru.*

2.7 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati, memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap sesuatu objek atau fenomena (Hidayat, 2007).

Tabel 3.1 : Definisi Konsep Operasional Variabel PenelitianP

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
1	Lingkungan kerja (X)	Segala sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya misalnya kebersihan, musik, dan sebagainya. (Alex Nitisemito: 2006)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tersedianya fasilitas kerja 2. Kondisi kerja 3. Hubungan kerja antar karyawan (Alex Nitisemito: 2006)	Likert
2	Kinerja (Y)	Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas. (Hasibuan, 2005)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerjasama 2. Kedisiplinan 3. Kejujuran 4. Tanggung jawab 5. Prestasi kerja (Hasibuan,2005)	Likert