

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Lingkungan Kerja

1. Definisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja ialah semua hal yang memengaruhi karyawan untuk melaksanakan tugasnya.¹ Ini sama dengan apa yang dijelaskan dalam QS.al-Qasas (77):

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ
اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya : “Dan carilah pada apa yang sudah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah sudah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”.²

Penggalan surat itu menjelaskan perintah seorang manusia yang tidak hanya beribadah tetapi juga diperbolehkan mencari harta benda ataupun kebahagiaan dunia selama masih dalam kaidah Islami.³ Dalam hal ini lingkungan kerja berarti segala hal yang memengaruhi manusia baik secara psikis (ibadah) juga secara fisik ataupun nyata adanya.

¹ Nitisemito, *Manajemen Personalialia* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2001), 110.

² Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: Gema Risalah Press, 2010), 779-780.

³ M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Mishbah : Pesan, Kesan dan Keserasian al-Qur'an Vol.9* (Jakarta : Lentera Hati, 2012), 664.

2. Macam-macam Lingkungan Kerja

Ada dua jenis lingkungan kerja:⁴

a. Lingkungan kerja fisik.

Lingkungan kerja yang berwujud ataupun fisik, termasuk keadaan fisik di sekitar tempat kerja, berpengaruh terhadap pekerja. Ada dua lingkungan kerja fisik, yaitu:

- 1) Hubungan dengan karyawan secara langsung, seperti tempat duduk dan kursi.
- 2) Lingkungan perantara, meliputi warna, kelembaban, temperatur, pencahayaan, sirkulasi udara, dan lainnya.

b. Lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja meliputi keadaan yang ada serta mengenai *work connection* dengan teman kerja, bawahan ataupun atasan.

3. Hal-hal Yang memengaruhi Lingkungan Kerja

Sihombing dalam Naibaho menguraikan dalam memengaruhi lingkungan kerja terdapat banyak hal, yaitu:⁵

a. Fasilitas kerja.

Kurangnya fasilitas berdampak kinerja buruk, meliputi ketidaklengkapan alat kerja, ketidaknyamanan ruang kerja, serta prosedur yang tidak sistematis.

⁴ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, 21-22.

⁵ Hastuti Naibaho, Firmanto Adi dan Veryco & Sugiarto, "Pengaruh Lingkungan Kampus terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa (Studi Kasus Universitas Pelita Harapan Surabaya)", (*Jurnal Manajemen Pemasaran*, Vol 5, No 1, April), 2010, 22.

b. Tunjangan dan gaji.

Kesesuaian gaji yang diberi sehingga pekerja menjadi setia.

c. Hubungan kerja.

Kekompakan dan loyalitas tinggi dalam kelompok ataupun hubungan kerja akan meningkatkan produktivitas kerja.

4. Indikator Lingkungan Kerja

Nitisemito menyatakan terdapat beberapa indikator lingkungan kerja, yakni sebagai berikut:⁶

- a. Suasana kerja, yakni situasi disekitar karyawan yang mampu memengaruhi keberlangsungan kerja.
- b. Hubungan dengan rekan kerja, dimana hiburan dan ikatan keluarga adalah beberapa faktor yang bisa memengaruhi kinerja pekerja di tempat kerja, baik antar karyawan maupun dengan atasan.
- c. Tersedianya fasilitas kerja, yakni suatu ketersediaan peralatan yang memadai untuk kelancaran kerja yang optimal.

⁶ Nitisemito, *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, 159.

B. Kinerja Karyawan

1. Definisi Kinerja Karyawan

Sunyoto mendefinisikan kinerja sebagai pencapaian hasil kerja oleh personel sesudah menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan.⁷ Dalam Islam kinerja diartikan sebagai cara ataupun bentuk individu dalam pengakuan diri.⁸ Allah SWT firman pada surat al-Jumu'ah ayat 10 yaitu :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya : “Apabila sudah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.”⁹

Potongan surah itu menerangkan bahwasanya manusia diperbolehkan bertebaran (bekerja) guna mencari apa-apa (karunia Allah) yang diinginkannya dan tidak lengah atasnya, yakni dengan tetap mengingat Allah SWT.¹⁰ Dalam hal ini kinerja berarti segala kegiatan manusia dalam memenuhi kebutuhannya.

⁷ Danang Sunyoto, *Teori Kuisisioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Buku Seru, 2013) 18.

⁸ Multitama, *Islamic Business Strategy For Entrepreneurship* (Jakarta: Zikrul Hakim, 2006), 91.

⁹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, 1134.

¹⁰ M. Quraish Shihab, *Tafsir al-Mishbah : Pesan, Kesan dan Keserasian al-Qur'an Vol.14* (Jakarta : Lentera Hati, 2012), 59.

2. Faktor Yang memengaruhi Kinerja

Sutrisno menyebutkan ada dua hal yang memengaruhi sebuah pekerjaan bisa mencapai prestasi, yaitu:

- a. Faktor Individu, yakni usaha ataupun upaya (*effort*), kemampuan (*abilities*), dan peranan (*role/ task perception*)
- b. Faktor Lingkungan, meliputi: pelatihan, pendidikan, peralatan, keberuntungan, waktu, desain organisasi, material, kondisi fisik.¹¹

3. Macam-macam Teknik Penilaian Kinerja

Menurut Rachmawati teknik evaluasi prestasi bertujuan untuk mengurangi resiko dan masalah khususnya dalam pengaturan SDM. Beberapa metode itu yakni:

- a. *Rating Scale* yakni penilaian dengan skala dari sangat baik, hingga buruk dalam lima pilihan. Kemudian dilaksanakan evaluasi perbandingan hasil kerja karyawan dengan kriteria penting bagi kinerja karyawan yang dilaksanakan subyektif oleh penilai.
- b. *Checklist* yakni penilaian dengan standar unjuk kerja yang sudah dicantumkan, lalu penilai memeriksa apakah karyawan mampu melakukannya. Penilaian ini juga bersifat subyektif. Contoh standar kinerja karyawan adalah ketetapan jam hadir dan pulang, kemauan lembur, kepatuhan dengan atasan, dan sebagainya.

¹¹ Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016),151.

- c. *Critical incident technique* yakni penilaian dengan dasar perilaku khusus di lokasi kerja (baik maupun tidak baik). Penilaian secara langsung dengan observasi dan menulis perilaku-perilaku kritis karyawan secara rinci, termasuk rincian waktu terjadinya pencatatan.
- d. Skala penilaian berbasis perilaku, yaitu evaluasi yang menentukan kinerja profesor perguruan tinggi di bidang tertentu, misalnya memberi pengajaran, penelitian, memberi bimbingan, dsb.
- e. Pengamatan dan tes uji kinerja yaitu kinerja akan dinilai melalui tes langsung. Misalnya, Setiap enam bulan, seorang pilot harus lulus tes terbang prosedural berbasis simulator dan pemeriksaan medis.
- f. Metode perbandingan kelompok yakni perbandingan pegawai oleh pimpinan dengan teknik yaitu pemberian poin (*point allocation method*), teknik pengelompokan klasifikasi (*force distribution*), perbandingan dengan karyawan lain (*paired comparison*), dan pemeringkatan (*rangking method*).
- g. Penilaian diri sendiri yakni pengidentifikasian mandiri yang perlu diperbaiki atas perilaku kerja dimasa mendatang. Evaluasi dilaksanakan dengan cara penilai menyampaikan keinginan dari karyawan, tujuan serta hambatan organisasi. berlandaskan informasi itu karyawan mampu mengidentifikasi apakah perlu ada perbaikan atas perilaku yang terjadi.

- h. *Management by Objective* (MBO) ialah proses pengambilan keputusan yang melibatkan karyawan. Prosedurnya yakni atasan memperlihatkan tujuan yang akan dicapai oleh unit kerja beserta tantangan-tantangan yang mungkin terjadi, kemudian karyawan bisa menyampaikan masukan-masukannya.
- i. Penilaian secara psikologis yakni penilaian para ahli psikolog untuk melihat potensi, meliputi motivasi, kemampuan intelektual, dan tes psikologis lain. Data didapatkan dari tes kepribadian dan kecerdasan emosional secara langsung dengan *interview* ataupun tertulis.
- j. *Assessment center* ataupun pusat penilaian ialah struktural penilaian oleh sejumlah penilai agar diketahui potensi kemampuan menanggung kewajiban lebih besar. dilaksanakan dengan wawancara mendetail, pemeriksaan *background*, tes psikologi, penilaian temen kerja, diskusi terbuka dan pengambilan keputusan dengan simulasi pekerjaan agar diketahui kelebihan, kekurangan serta potensi karyawan.¹²

¹² Rachmawati Kusyadah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta :Andi, 2008), 128.

1. Indikator Kinerja Karyawan

Beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai ialah sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja, yaitu kesempurnaan tugas yang berlandaskan keterampilan serta kemampuan pegawai atas pekerjaan yang diberikan.
- b. Kuantitas, direpresentasikan sebagai jumlah unit atau siklus aktivitas yang diselesaikan, mewakili kuantitas yang diproduksi.
- c. Ketepatan waktu, yaitu penyelesaian pekerjaan tanpa mengganggu waktu lainnya.
- d. Efektifitas yakni penggunaan SDA secara maksimal.
- e. Kemandirian yakni kemampuan karyawan menyelesaikan tugas tanpa bantuan.¹³

¹³ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi Edisi 16*, 260-261.

C. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung, seperti pencahayaan yang sesuai kebutuhan kerja karyawan, ruang kerja dengan sirkulasi udara yang baik, tidak adanya kebisingan, penyerahan waktu kerja yang sesuai, tempat kerja yang terorganisir dengan nyaman, keamanan dalam pelaksanaan kerja serta terjalinnya hubungan dengan rekan kerja yang harmonis diharapkan menunjang proses dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Umi Latifah (2019) yang berjudul “Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di CV. Karya Perdana Kabupaten Jombang)”, hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut terdapat pengaruh positif terhadap karyawan CV. Karya Perdana.

Berdasarkan penelitian dari Audrey Josephine dan Dhyah Harjanti (2017) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variable Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla)”, hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut terdapat pengaruh yang positif terhadap karyawan bagian produksi PT. Tricopla.

H1 : Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD. Palapa Desa Bandung, Prambon-Nganjuk.