

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Di dalam suatu perusahaan lingkungan kerja perlu diperhatikan, karena mempunyai pengaruh secara langsung terhadap karyawan. lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kinerja dari karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak layak akan menurunkan kinerja dari seorang karyawan. Keadaan lingkungan kerja akan dikatakan baik apabila karyawan melakukan kerja dengan optimal sehat, nyaman dan aman. Rancangan sistem kerja yang tidak efisien akan membutuhkan waktu yang lebih banyak.

Menurut Nitisemito dalam buku yang berjudul Manajemen perkantoran Modern yang ditulis oleh Rusdiana dan Qiqi, mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan.¹

Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi para pekerja yang dapat mempegaruhi dirinya dalam menjalannkan pekerjaan yang

¹ H.A Rusdiana dan Qiqi Yuliati Zaqiah, *Manajemen Perkantoran Modern Edisi Revisi*. (Bandung: Insan Komunika, 2021), 98

dibebankan. Lingkungan kerja terdiri atas lingkungan fisik dan non fisik.

Lingkungan kerja fisik yaitu keadaan ditempat kerja yang mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik yaitu suatu keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, hubungan dengan atau dengan rekan kerja, maupun dengan bawahan.

Lingkungan kerja menurut Islam mencakup semua usaha kegiatan manusia dalam pengaturan lingkungan kerja manusia dalam sudut ruang dan waktu. Lingkungan ruang mencakup bumi, air, hewan dan tumbuh-tumbuhan serta semua yang ada di atas dan di dalam perut bumi, yang semua diciptakan Allah untuk kepentingan umat manusia untuk dapat menunjang kelangsungan hidupnya. Sebagai khalifah, manusia diberi tanggung jawab untuk mengelola alam semesta demi kesejahteraan umat manusia, karena alam semesta memang diciptakan untuk manusia. Maka dari itu, khalifah membutuhkan adanya interksi antara manusia dengan manusia, dan manusia dengan alam. Khalifah sendiri memiliki arti pengayoman, pemeliharaan, serta pembimbingan, agar setiap makhluk mencapai tujuan penciptan-Nya. Kewajiban manusia sebagai khalifah adalah memelihara kelestarian alam, seperti firman Allah dalam Al-Qur'an surat al-Qashash ayat 77:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ
وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ۝

Artinya: *“Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuatbaiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan”*. (Q.S Al-Qashash ayat 77)

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Sondang Siagian dalam buku yang berjudul media sosial dan produktivitas kerja generasi milenial yang ditulis oleh Yuni Kartini, faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, antara lain:

1) Pelayanan karyawan

Berbagai kebijakan yang diberikan oleh perusahaan yang berhubungan dengan pelayanan karyawan seperti; kamar mandi, jaminan kesehatan, makan dan minum serta pelayanan lainnya yang berkaitan dengan pelayanan. Apabila pelayanan dari karyawan terlaksana dengan baik maka dapat membantu karyawan untuk berkonsentrasi atau fokus dalam bekerja.

2) Kondisi kerja

Kondisi yang berada di dalam perusahaan yang berkaitan dengan kondisi kerja seperti; tata ruangan, suhu, temperatur udara, penerangan dan suara. Untuk meningkatkan produktivitas kerja, efisiensi dan efektivitas kerja diperlukan kondisi kerja yang mendukung

3) Hubungan kerja

Hubungan karyawan yang terjalin dengan baik dalam memelihara, mengembangkan serta meningkatkan hubungan antar perusahaan dengan karyawan dengan efektif dan secara produktif dalam berkomunikasi dengan karyawan.²

b. Indikator lingkungan kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Sedamayati, antara lain³:

1) Penerangan

Penerangan dapat membantu karyawan melihat dengan cepat, mudah dan jelas.

2) Sirkulasi udara

Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan untuk kenyamanan karyawan.

,² Yuni Kartini, *Media Sosial Produktivitas Kerja Generasi Milenial*. (Makassar: Guepedia, 2020), 45

³ Ibid, 99

3) Suara bising

Suara bising mengganggu konsentrasi, karena kebisingan merupakan gangguan pada seseorang

4) Penggunaan warna

Warna berpengaruh terhadap penerangan di ruangan, kualitas warna dapat mempengaruhi emosi dan dapat pula menimbulkan perasaan senang maupun tidak senang.

5) Kelembaban udara

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara. Biasanya dinyatakan dalam persentase kelembaban ini dipengaruhi oleh temperature udara.

6) Fasilitas

Fasilitas sebagai penunjang untuk karyawan dan menjalankan aktivitas dalam bekerja.

B. Kinerja Karyawan

a. Pengertian kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang telah tercapai oleh karyawan dalam melakukan tugas dan tanggungjawab yang diberikan.⁴ Kinerja karyawan dikatakan tinggi apabila suatu target

⁴ A.A Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2016), 22

kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Sementara itu kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu⁵. Allah berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-Fath ayat 29 dan surat Al-Jumu'ah ayat 10 yang berbunyi:

مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ وَالَّذِينَ مَعَهُ أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءُ بَيْنَهُمْ تَرَاهُمْ رُكَّعًا سُجَّدًا يَبْتَغُونَ
فَضْلًا مِنَ اللَّهِ وَرِضْوَانًا سِيمَاهُمْ فِي وُجُوهِهِمْ مِنْ أَثَرِ السُّجُودِ ذَلِكَ مَثَلُهُمْ فِي التَّوْبَةِ يَوْمَ تَأْتُهُمُ
الْإِنجِيلُ كَرْزِعٍ أَخْرَجَ شَطْهَهُ فَآزَرَهُ فَاسْتَغْلَظَ فَاسْتَوَى عَلَى سُوقِهِ يُعْجِبُ الزُّرَّاعَ لِيغِيظَ بِهِمُ
الْكُفَّارَ يَعِدُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ مِنْهُمْ مَغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيمًا

Artinya: “Muhammad adalah utusan Allah dan orang-orang yang bersama dengn dia bersikap keras terhadap orang-orang kafir, tetapi berkasih sayang sesama mereka. Kamu melihat mereka rukuk dan sujud mencari karunia Allah dan keridaan-Nya. Pda wajah mereka tampak tanda-tanda bekas sujud”. (QS. Al-Fath ayat 29)

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

⁵ Multitama, Islamic Business Strategy For Enterpreneurship, Zikrul Hakim, Jakarta, 2006

Artinya : “ *Apabila salat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung.* ” (QS. Al-Jumu’ah ayat 10)

b. Indikator kinerja karyawan

Indikator merupakan suatu karakteristik dari suatu objek atau kegiatan yang dilakukan. Indikator dari kinerja karyawan merupakan sebuah karakteristik ataupun ciri-ciri dari kinerja yang ditujukan untuk seorang karyawan. Berikut ini indikator kinerja karyawan menurut Robbins⁶, adalah sebagai berikut:

1) Kualitas pekerjaan

Indikator ini sangat penting dalam menentukan kemajuan atau kemunduran suatu perusahaan. Kualitas dapat diukur dari seberapa ahli karyawan dalam menguasai pekerjaan.

2) Kuantitas pekerjaan

Kuantitas adalah jumlah dari sebuah kinerja yang telah dihasilkan oleh karyawan. kuantitas dapat diukur dari pencapaian target yang telah ditentukan. Sehingga, kuantitas kinerja akan lebih mudah untuk diukur oleh manajemen perusahaan.

3) Ketepatan waktu

Kesediaan karyawan dalam mengelola waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

⁶ Stephen Robbins, *Organizational Behavior, 9th Edition*, (New Jersey: Prentice Hall International Inc, 2015), 153

4) Kerjasama

Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang optimal.

5) Komitmen kerja

Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

c. Aspek penilaian kerja

Aspek penilaian kerja merupakan hal-hal yang pada dasarnya merupakan ciri-ciri atau sifat-sifat yang dapat menunjukkan bahwa pelaksanaan suatu pekerjaan tertentu dapat berjalan secara lancar dan berhasil dengan baik. Kemuia, dengan kriteria penilaian tertentu, masing-masing aspek dapat untuk dinilai. Dari jumlah penilaian tersebut akan diketahui bahwa seorang karyawan memiliki tingkat prestasi yang sangat baik, baik, cukup, kurang ataupun sangat kurang. Sesuai dengan tujuan penilaian kerja. Adapun aspek penilaian kerja menurut Soeprahanto, terdapat beberapa aspek kinerja yaitu, antara lain:

- 1) Kualitas pekerjaan
- 2) Kuantitas pekerjaan

- 3) Kemampuan bekerja sendiri
 - 4) Pemahaman dan pengenalan pekerjaan
 - 5) Kemampuan memecahkan persoalan.
- d. Tujuan penilaian kerja

Tujuan penilaian kerja adalah untuk mengetahui apakah karyawan telah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah ditentukan. Menurut Sunyoto yang dikutip oleh Mangkunegara tujuan dari peningkatan kerja adalah sebagai berikut⁷:

- 1) Meningkatkan rasa pengertian antar karyawan tentang kinerja yang di lakukan
- 2) Mengakui serta mencatat hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan, sehingga mereka dapat termotivasi untuk terus berbuat baik, atau mempertahankan prestasi.
- 3) Memberikan kesempatan pada karyawan untuk memberikan pendapat dan meningkatkan rasa kepedulian terhadap pekerjaan yang dilakukan.
- 4) Merumuskan atau mendefinisikan lagi sasaran tentang masa depan, sehingga karyawan menjadi termotivasi sehingga dapat menggalih potensi diri lebih dalam lagi.

⁷ Ibid, 22

5) Memeriksa rencana pengembangan dan pelaksanaan dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana tersebut jika tidak ada hal-hal yang diubah.