

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Lingkungan Kerja

1. Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja Karyawan. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan Didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja oragnisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan Kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan Lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan Organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan Motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.²⁴ lingkungan kerja adalah lembaga-lembaga atau kekuatan kekuatan diluar Yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu Lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar Organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi yang berupa lingkungan Sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara Langsung berkaitan dengan sasaran-sasaran organisasi. lingkungan kerja adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan di luar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum

²⁴ Robbins and Stephen P., *Perilaku Organisasi*, 12th ed. (Jakarta: Salemba Empat, 2013).

adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi yang berupa lingkungan sosial dan teknologi.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja adalah segala yang Berada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan danMenyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah, sehingga Penelitian Lingkungan Kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai dapat merasa aman, Nyaman, tentram, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruangan kerjanya.²⁵

2. Jenis lingkungan kerja

Lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan suasana yang mendukung produktivitas karyawan dan meningkatkan efisiensi kerja. Berdasarkan penelitian Lestary dan Harmon,²⁶ lingkungan kerja dibagi menjadi dua kategori utama: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Kedua kategori ini saling mempengaruhi dalam membentuk kenyamanan dan motivasi kerja karyawan.²⁷

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik mencakup elemen-elemen yang secara langsung mempengaruhi kenyamanan fisik karyawan selama bekerja. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik yang penting adalah pencahayaan, suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, dan tingkat kebisingan.

²⁵ Lilis Julian and Asri Djauhar, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Matahari Department Store Tbk Brilyan Plaza Kendari," *Sultra Journal Of Economic and Business* 4, no. 1 (2023): 74.

²⁶ Lyta Lestary and Harmon, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Riset Bisnis & Investasi* 3, no. 2 (2016).

²⁷ Suarni Norawati and Nurmansyah, *Meningkatkan Kinerja Pegawai Pendekatan Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja*, 1st ed. (Medan: PT Media Penerbit Indonesia, 2025).

1) Pencahayaan

Pencahayaan yang memadai sangat penting dalam lingkungan kerja karena berpengaruh langsung terhadap kualitas dan efisiensi kerja. Penerangan yang buruk dapat menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman, mengalami gangguan penglihatan, atau bahkan menyebabkan kelelahan yang berlebihan. Pencahayaan yang baik harus memenuhi beberapa kriteria: sinar cahaya yang cukup, tidak berkilau atau menyilaukan, tidak ada kontras yang tajam, distribusi cahaya yang merata, dan warna cahaya yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Penerangan yang buruk dapat menurunkan konsentrasi karyawan dan menghambat kualitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa ruang kerja dilengkapi dengan pencahayaan yang memadai untuk menunjang produktivitas karyawan.

2) Suhu Udara

Suhu udara adalah faktor penting lainnya dalam lingkungan kerja fisik. Karyawan yang bekerja dalam suhu yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat mengalami ketidaknyamanan fisik yang dapat menurunkan produktivitas. Suhu yang ideal dalam ruangan kerja sangat bergantung pada kondisi individu, namun suhu yang terlalu ekstrim dapat mengganggu keseimbangan tubuh dan menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman. Perusahaan perlu memperhatikan pengaturan suhu yang sesuai di tempat kerja, baik dengan menggunakan sistem pendingin udara (AC) maupun sistem pemanas untuk menciptakan kenyamanan yang optimal bagi karyawan.

3) Kelembaban

Kelembaban udara juga mempengaruhi kenyamanan kerja. Kelembaban yang tinggi atau rendah dapat mengganggu kenyamanan fisik karyawan, yang pada gilirannya dapat menurunkan konsentrasi dan efisiensi kerja. Kelembaban yang tinggi dapat menyebabkan perasaan gerah, sementara kelembaban yang rendah dapat menyebabkan kulit kering dan iritasi. Kelembaban harus dipertahankan pada tingkat yang nyaman agar karyawan tetap merasa segar dan produktif di tempat kerja.

4) Sirkulasi Udara

Sirkulasi udara yang baik sangat penting untuk menjaga kesegaran di lingkungan kerja. Sirkulasi udara yang buruk dapat menyebabkan udara yang terjebak dalam ruangan, yang berpotensi menurunkan kualitas udara dan menyebabkan ketidaknyamanan bagi karyawan. Selain itu, ruang kerja yang sempit dengan jumlah karyawan yang terlalu banyak dapat mengurangi sirkulasi udara yang efektif. Sirkulasi udara yang cukup dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih segar dan mendukung kinerja karyawan yang lebih baik. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa ruang kerja memiliki ventilasi yang cukup dan nyaman bagi karyawan.

5) Tingkat Kebisingan

Tingkat kebisingan yang tinggi di tempat kerja dapat mengganggu konsentrasi dan menyebabkan stres pada karyawan. Kebisingan yang tinggi juga dapat menyebabkan kelelahan dan menurunkan efisiensi kerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk meredam kebisingan dengan cara seperti pemasangan penyekat suara, penataan ruangan yang tepat, dan

pemeliharaan fasilitas kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang tenang dan kondusif.

b. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Faktor non-fisik juga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan memotivasi karyawan. Lingkungan kerja non-fisik lebih terkait dengan hubungan interpersonal, budaya organisasi, dan cara-cara perusahaan dalam mendukung kesejahteraan karyawan.²⁸

1) Hubungan Karyawan dengan Atasan

Hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan memiliki dampak besar terhadap motivasi dan semangat kerja karyawan. Sikap atasan yang ramah, menghormati, dan menghargai bawahan dapat menciptakan suasana kerja yang positif dan membuat karyawan merasa dihargai. Sikap atasan yang terbuka dan mendukung akan memperkuat hubungan dengan karyawan, meningkatkan rasa memiliki terhadap pekerjaan, dan mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi yang lebih baik. Karyawan yang merasa mendapat dukungan dari atasan cenderung lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

2) Hubungan Kerja dengan Sesama Karyawan

Hubungan kerja antar karyawan juga sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik. Kerja sama yang solid antar karyawan dapat meningkatkan produktivitas dan menciptakan suasana yang menyenangkan di tempat kerja. Konflik antar karyawan dapat mengganggu suasana kerja dan menurunkan semangat kerja secara keseluruhan. Hubungan kerja yang

²⁸ Ibid.,108

baik antar karyawan dapat memfasilitasi kerja sama, mempercepat penyelesaian tugas, dan mengurangi stres. Oleh karena itu, perusahaan perlu mendorong kerja sama dan komunikasi yang efektif antar karyawan untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis.

3. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai Berikut:²⁹

a. 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 sehingga Pekerjaan akan lambat banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan itu itu diperhatikan menjadi kurang jelas, sehingga menyebabkan kurang efisien dalam Melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

b. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga Kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor Apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan Gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

c. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah Kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh

²⁹ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2017).

telinga. Karena terutama dalam Jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketetapan bekerja, merusak Pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi bahkan menurut penelitian, Kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

d. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran Karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja. Bau-bauan yang terjadi terus menerus Dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

e. Keamanan dan Kebersihan di tempat kerja

Menjaga lingkungan kerja yang baik harus melibatkan dua hal utama: keamanan dan kebersihan. Jika keamanan dijaga oleh petugas SATPAM untuk memberikan rasa aman, maka kebersihan harus dijaga untuk memastikan kesehatan dan kenyamanan. Tempat kerja yang bersih dapat dicapai dengan menyediakan tenaga kebersihan profesional serta menumbuhkan kesadaran karyawan untuk menjaga kerapian meja masing-masing. Dengan lingkungan yang aman dari gangguan dan bersih dari kotoran, karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus, sehat, dan produktif..

B. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Kinerja seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dapat dinilai berdasarkan sejauh mana tugas yang dikerjakan tercapai. Kinerja adalah penggunaan kemampuan yang dimiliki individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Byars dan Rue , kinerja merujuk pada tingkat pelaksanaan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Dengan demikian, kinerja merupakan kesediaan individu atau kelompok untuk melakukan atau menyempurnakan

kegiatan sesuai tanggung jawab mereka dengan hasil yang diharapkan. Sementara itu, menurut Withmore kinerja adalah wujud potensi seseorang dalam memenuhi tanggung. Jawab dengan menetapkan standar tertentu. Kinerja juga dapat dipandang sebagai keseluruhan dari hasil kerja yang dimiliki seorang pekerja. Kinerja pegawai menggambarkan kemampuan seseorang dalam menjalankan keahlian tertentu. Kinerja ini sangat penting karena melalui kinerja tersebut, dapat diketahui sejauh mana seorang pegawai dapat melaksanakan tugas yang diberikan. Oleh karena itu, diperlukan penetapan kriteria yang jelas, terukur, dan disepakati bersama sebagai acuan, kinerja menunjukkan sejauh mana individu menjalankan perannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai tujuan spesifik yang terkait dengan perannya atau dengan menunjukkan kompetensi yang relevan untuk organisasi. Kinerja merupakan konsep yang bersifat multidimensi, yang mencakup tiga aspek, yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*accomplishment*).³⁰

Berdasarkan pendapat tersebut, kinerja merupakan hasil atau prestasi kerja yang mencakup baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia dalam periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Upaya meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya manajemen kinerja yang diinginkan dapat berjalan sesuai perencanaan dan sasaran yang diinginkan saat perencanaan dapat tercapai.³¹ Kualitas kerja pegawai secara langsung dapat memengaruhi kinerja lembaga atau instansi terkait. Untuk memperoleh kontribusi maksimal dari pegawai, pimpinan disarankan untuk

³⁰ Suarni Norawati and Nurmansyah, *Meningkatkan Kinerja Pegawai Pendekatan Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja*, 1st ed. (Medan: PT Media Penerbit Indonesia, n.d.).

³¹ Andriani, *Manajemen Sumber Daya Insani* (Kediri: IAIN Kediri Press, 2022).

memahami dengan baik strategi dalam mengelola, mengukur, dan meningkatkan kinerja dimulai dengan menentukan tolok ukur kinerja yang jelas.

2. Unsur-Unsur Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah sebagai berikut: "penilaian prestasi kerja adalah suatu proses yang di gunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan. pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya". Selanjutnya Penilaian merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa obyek orang ataupun sesuatu (barang).Kinerja dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal yang yaitu:³²

a. Kesetiaan

Yaitu tekad dan kesanggupan pegawai/karyawan untuk menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang telah ditetapkan dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab. Maka seorang pegawai/karyawan dikatakan memiliki kesetiaan jika ia melakukan tugasnya secara sungguh-sungguh dan penuh tanggungjawab terhadap amanah yang diberikan organisasi.

b. Prestasi Kerja

Yaitu hasil kerja yang dicapai pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja seorang pegawai/karyawan dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesanggupan pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

³² Khaeruman and Luis Marnisah, *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia* (Banten: CV. AA Rizky, 2021).

c. Kreativitas

Kemampuan pegawai/karyawan dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

d. Kerja Sama

Diukur dari kesediaan pegawai/karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai/karyawan lain sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

e. Kecakapan

Kecakapan pegawai karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya juga menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja.

f. Tanggung Jawab

Yaitu seorang kesanggupan pegawai karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.

3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Ada beberapa faktor yang berpengaruh pada kinerja seseorang, di antaranya adalah:³³

a. Kemampuan dan keahlian

³³ Djoko Soelistya, *Media Lingkungan Spirit Kinerja Karyawan*, 1st ed. (Sidoarjo: Nizamia Learning Center, 2023).

Kemampuan dan keahlian seseorang dalam melakukan pekerjaan mempengaruhi kinerjanya. Semakin baik kemampuan yang dimiliki, semakin baik kinerjanya.

b. Pengetahuan

Pemahaman seseorang tentang jenis pekerjaan yang dilakukan juga mempengaruhi kinerjanya. Semakin banyak pengetahuan tentang jenis pekerjaan, semakin baik kinerja yang dihasilkan.

c. Rancangan kerja

Rancangan kerja yang baik akan memudahkan karyawan melakukan pekerjaan secara tepat dan terukur.

d. Kepribadian

Karyawan dengan kepribadian yang baik akan bekerja dengan tanggung jawab dan serius sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

e. Motivasi kerja

Motivasi digunakan untuk mendorong semangat kerja karyawan. Dengan dorongan ini maka seseorang akan lebih bersemangat sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya.

g. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan seseorang dalam menjalankan kepemimpinannya juga mempengaruhi kinerja bawahannya.

h. Budaya organisasi

Kepatuhan dalam mengikuti norma yang berlaku di suatu organisasi akan mempengaruhi kinerja.

i. Kepuasan kerja

Karyawan yang merasa puas dalam bekerja akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik.

j. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang mendukung dalam melakukan aktivitas pekerjaan akan meningkatkan kinerja seseorang.

k. Loyalitas

Kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja di suatu perusahaan juga mempengaruhi kinerjanya.

l. Komitmen

Kepatuhan karyawan terhadap aturan perusahaan atau kesepakatan yang sudah dibuat juga mempengaruhi kinerja.

m. Disiplin kerja

Sikap karyawan dalam melakukan pekerjaan secara serius dan bertanggung jawab juga mempengaruhi kinerja.

4. Indikator Kinerja Karyawan

Ada enam indikator untuk mengukur Kinerja karyawan yaitu :³⁴

a. Kualitas Kerja

Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan Karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang Dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.

b. Kuantitas Kerja

Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang Diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam Kuantitas.

c. Ketepatan Waktu

Menyelesaikan aktifitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan Waktu yang ada dengan aktifitas lain.

d. Efektifitas

Menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya Dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya Organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.

e. Komitmen

Tingkat di mana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi Kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan Disebut dengan komitmen.

f. Produktivitas

Ukuran dari efisiensi produktif antara hasil keluaran (output) berupa barang maupun jasa dan masukan (input) berupa tenaga kerja, bahan, dan uang. Produktivitas merupakan sikap mental yang memiliki semangat dalam

³⁴ Novia Ruth Silaen and Syamsuriansyah, *Kinerja Karyawan*, 1st ed. (Bandung: Widina Bhakti Persada, 2021).

memperbaiki diri. Misalnya peningkatan dari segi keterampilan, disiplin, Kerukunan bekerja, pengetahuan, upaya pribadi, dan meningkatkan pekerjaannya melalui manajemen dan sikap kerja yang lebih baik dari sebelumnya, menghemat biaya, tepat waktu, dan memiliki sistem teknologi yang lebih baik.³⁵

C. Home Industri

Rumah Industri adalah jenis usaha kecil yang bergerak dalam bidang tertentu. Dalam proses membuat produk, mengelola, dan menyebarkannya, semua dilakukan secara bersamaan. Oleh karena itu, jumlah tenaga kerja dan modal yang digunakan biasanya lebih kecil jika dibandingkan dengan perusahaan besar. Secara umum, industri rumahan mirip dengan perusahaan besar, tetapi yang membuatnya berbeda adalah proses produksi dan distribusi yang sering kali tidak resmi atau h tercatat.³⁶

³⁵ Nurfitriani, *Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan*, 1st ed. (Sulawesi Selatan: IAIN Parepare Nusantara Press, 2024).

³⁶ Umi Danimah, *Manajemen Sumber Daya Insani Pada Bisnis Home Industry, (Bengkulu)* (Bengkulu: CV Brimedia Global, 2023).