

BAB II

PEMBAHASAN

A. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Husein Umar lingkungan kerja adalah faktor kinerja yang memiliki pengaruh besar dalam menentukan sikap karyawan dan juga mempengaruhi prestasi karyawan.¹ Sedangkan Edy Sutrisno mengatakan lingkungan kerja yaitu sesuatu yang terdapat di lingkungan kerja karyawan yang mempengaruhi proses pelaksanaan kinerja karyawan seperti tempat kerja, fasilitas, kebersihan dan juga hubungan antar karyawan yang ada.² Lingkungan kerja memiliki pengaruh penting terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan ketika lingkungan kerja kondusif karyawan akan merasa nyaman di lingkungan kerja mereka dan kinerja karyawan akan semakin baik dan begitu juga sebaliknya.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman, ketenangan maka dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja para karyawan karena bekerja tanpa adanya gangguan. Namun sebaliknya jika lingkungan kerja tidak dapat

¹ Husein Umar, *Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014)., hal74.

² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta,Prenada Media Group,2014), hal 215.

memberikan rasa nyaman dan ketenangan maka dapat mengganggu suasana kerja yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Jenis Lingkungan Kerja³

Menurut Nitisemito lingkungan kerja terdapat 2 macam lingkungan kerja yaitu: fisik dan *non* fisik.

a) Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti lingkungan kerja fisik yaitu sarana prasarana yang ada di tempat kerja yang berbentuk fisik seperti meja, kursi, mesin, pencahayaan, kebersihan, sirkulasi udara dan lainnya. Lingkungan kerja fisik dapat dikategorikan dalam dua jenis yaitu :

- 1) Lingkungan kerja secara langsung, adalah lingkungan yang berhubungan secara langsung dengan karyawan. Misalnya meja, kursi, mesin dan lain – lainnya.
- 2) Lingkungan perantara, yaitu lingkungan yang mempengaruhi kondisi karyawan. Misalnya penerangan, kelembaban, kebisingan, sirkulasi udara dan lain – lain.

b) Lingkungan Kerja *non* Fisik

Sedarmayanti mengatakan lingkungan kerja *non* fisik yaitu suatu kondisi yang berada di sekitar lingkungan kerja yang terjadi berkaitan dengan hubungan interaksi karyawan baik antar karyawan ataupun bawahan dengan atasan.

³ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Bandung: Refika Aditama, 2010), hal 234.

3. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti indikator lingkungan kerja sebagai berikut⁴ :

a. Penerangan cahaya

Penerangan yaitu sejumlah cahaya yang ada di ruangan kerja karyawan. Penerangan ikut menentukan produktivitas kinerja karyawan dengan tingkat pencahayaan yang cukup dapat membuat karyawan kerja dengan baik. Penerangan yang terlalu tinggi pun juga tidak baik untuk karyawan dapat mengakibatkan kelelahan mata.

b. Suhu udara

Suhu udara yaitu besar temperatur suhu suatu ruangan kerja karyawan. Suhu ruangan yang baik yaitu suhu ruangan yang tidak terlalu panas dan tidak terlalu dingin pula.

c. Sirkulasi Udara

Oksigen merupakan kebutuhan makhluk hidup agar tetap bisa bernafas, guna menjaga kelangsungan hidup. Karyawan membutuhkan udara yang segar agar dapat melakukan aktivitas kerja dengan baik. Udara segar dapat bersumber dari tanaman di sekitar tempat kerja.

d. Kelembaban

Kelembaban merupakan banyaknya air yang terkandung dalam udara, kelembaban ini dipengaruhi oleh temperatur kelembaban udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut dapat mempengaruhi

⁴ Ibid, hal 38.

tubuh manusia. Ketika temperatur udara panas dan kelembaban tinggi maka akan timbul penguraian panas dari tubuh manusia.

e. Ruang gerak

Ruang gerak yaitu tingkat keleluasaan karyawan bergerak antara satu karyawan dengan karyawan yang lain ketika bekerja.

f. Kebisingan

Suara yang tidak dikehendaki oleh karyawan yang dapat mengganggu kinerja karyawan. Suara bising dapat mengganggu konsentrasi kerja karyawan sehingga dapat memicu penurunan produktivitas kinerja. Pihak perusahaan biasanya menggunakan sistem kontrol suara seperti alat peredam suara, penutup lantai, penutup jendela untuk mengurangi tingkat kebisingan di tempat kerja.

g. Kerjasama antar karyawan

Kerja sama antar karyawan yaitu saling membantu antara karyawan antar bagian maupun lain bagian. Kerja sama memiliki tujuan agar mempercepat suatu pekerjaan. Artinya dengan kerja sama antar antar karyawan akan mengurangi perbedaan dan mengurangi kegagalan dalam menyelesaikan pekerjaan.

h. Kelancaran komunikasi antar karyawan

Setiap karyawan hendaknya memiliki hubungan yang baik dengan sesama karyawan maupun hubungan dengan atasan dalam berkomunikasi. Dengan komunikasi yang baik antar karyawan dapat

menciptakan kerjasama yang baik sesama karyawan, selain itu dapat menghindari konflik yang mungkin terjadi di tempat kerja.

B. Hubungan Kerja

1. Pengertian Hubungan Kerja

Siagian mengatakan bahwa hubungan kerja dalam arti sempit adalah interaksi antar karyawan dalam lingkup kerja, sedangkan arti luas hubungan kerja berarti interaksi karyawan dengan yang lain pada kondisi kerja yang mengakibatkan mereka untuk bekerja bersama secara produktif di dalam mencapai tujuan perusahaan.⁵ Hubungan kerja dalam perusahaan mempunyai tujuan terciptanya kemudahan interaksi antar karyawan agar pelaksanaan tugas pekerjaan menjadi lancar dengan begitu tumbuh kesadaran setiap karyawan untuk saling membantu.

Menurut Siwi Ultima Kadarmo hubungan kerja diartikan sebagai hubungan antara seseorang (karyawan) yang ada di dalam lingkungan kerja maupun di luar lingkungan kerja sebagai akibat pelaksanaan pekerjaan dalam perusahaan. suasana yang terjadi baik hubungan kerja antara atasan dengan karyawan maupun antar karyawan.⁶

Suatu pekerjaan dalam perusahaan pada kenyataannya tidak mampu dikerjakan secara individu, melainkan diperlukan adanya kerja sama antar karyawan dalam perusahaan. Kerjasama tercipta dengan adanya

⁵ Lany Widyantu, “Pengaruh Hubungan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Central Asia (Bca) Cabang Borobudur, Malang”, *Wacana* Vol. 13 No.2. April 2010), hal 215.

⁶ Ernawati, “Pengaruh Hubungan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Varibel Moderating”, *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol. 10, No. 2, (Oktober 2010).

interaksi, saling memahami kegiatan – kegiatan pekerjaan, saling membantu memecahkan suatu masalah dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu, hubungan antar karyawan merupakan hubungan terdekat sehingga mempengaruhi dalam pencapaian tujuan organisasi.

2. Indikator – Indikator dalam Hubungan Kerja

Menurut Siwi Ultima Kadarmo indikator hubungan kerja meliputi⁷ :

- a) Tingkat keramahan atasan
- b) Perhatian atasan atas kesulitan yang dialami karyawan
- c) Adanya motivasi dari atasan
- d) Dukungan sesama karyawan
- e) Toleransi dalam menggunakan fasilitas yang ada di lingkungan kerja

C. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Definisi kinerja karyawan menurut Bambang Kusriyanto merupakan perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (pada umumnya perjam).⁸

Mangkunegara mengatakan bahwa kinerja sebagai hasil pekerjaan seorang karyawan secara kuantitas maupun kualitas yang telah

⁷ Ibid., hal 114 – 115.

⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung:PT Refika Aditama, 2005), hal 9.

dikerjakan oleh seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya berdasarkan prosedur perusahaan yang berlaku.⁹

2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Pada kenyataannya tidak semua kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan maupun perusahaan. Banyak kendala – kendala yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ada baiknya pihak perusahaan mengkaji mengenai faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.¹⁰

Menurut Mangkunegara suatu kinerja seorang karyawan akan dipengaruhi oleh sebuah motivasi. Motivasi kerja karyawan memegang peran penting dalam kinerja karyawan. Oleh karena itu, sebuah perusahaan hendak mendorong karyawannya untuk selalu memiliki semangat kerja.¹¹ Motivasi merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat, dorongan kerja sehingga tinggi rendahnya motivasi mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi kerja turut serta menentukan kinerja karena kinerja karyawan tergantung pada tinggi rendahnya motif. Motif disini berarti keinginan dorongan kerja yang terdapat pada diri karyawan. Apabila tinggi motivasi kinerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

⁹ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rostakarya, 2011), hal 28.

¹⁰ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2015), hal 80.

¹¹ Kurniya Budi Rochmat dkk, “Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kinerja Karyawan Pada Karyawan Tidak Tetap/ Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu” No.1 (April. 2013), hal 20.

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi motif kinerja karyawan dalam teori *Frederick Herzberg* antara lain :

(1) Upah (2) Lingkungan kerja (3) Hubungan kerja (4) Keamanan kerja (5) Kebijakan dalam organisasi.¹²

3. Indikator Kinerja

Mangkunegara mengatakan bahwa indikator kinerja yaitu¹³ :

a) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah tingkat baik buruknya (mutu) hasil kerja seorang karyawan melakukan tugas yang telah diselesaikan. Dengan kata lain bahwa kualitas adalah suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian pekerjaan mendekati kesempurnaan. Semakin sempurna suatu hasil pekerjaan maka semakin baik kinerja seorang karyawan.

b) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah tingkat banyak sedikitnya seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, dilihat dari kecepatan bekerja seorang karyawan. Kuantitas kerja yang dihasilkan dapat berbentuk satuan mata uang, jumlah unit hasil pekerjaan yang telah diselesaikan. Pencapaian kuantitas yang diharapkan yaitu jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

¹² Felix Hidayat, "Motivasi Pekerja Pada Proyek Konstruksi Di Kota Bandung", *Media Teknik Sipil*, No 1 (Januari.2009), hal 57.

¹³ Ibid, hal 40.

c) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas yaitu sejauh mana karyawan mampu melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dari perusahaan.

d) Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan unsur yang penting terhadap kinerja seorang karyawan. Artinya karyawan yang memenuhi kriteria bertanggung jawab akan memiliki nilai kinerja yang baik. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya akan dinilai kurang baik.

Tanggung jawab yaitu kesadaran karyawan terhadap pekerjaannya untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan. Tanggung jawab dapat berupa kerugian secara langsung dan kerugian secara tidak langsung.¹⁴ Kerugian secara langsung yaitu kerugian akibat perbuatan secara materiil maupun non materiil, kerugian materiil dapat dihitung dengan nilai uang, sedangkan kerugian nonmateriil tidak dinilai dengan uang contohnya keterlambatan. Kerugian secara tidak langsung yaitu kerugian akibat dari pekerjaannya yang buruk yang berakibat kebagian lain.

4. Penilaian Kerja¹⁵

Kinerja seorang karyawan akan tampak hasilnya jika sudah dilakukan sebuah penilaian. Artinya perlu diadakan suatu proses menilai

¹⁴ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal 100.

¹⁵ *Ibid.*, hal 197- 200.

hasil atau perilaku kerja karyawan sehingga dapat diketahui apakah hasil kerja karyawan telah sesuai dengan prosedur perusahaan yang telah ditetapkan atau belum. Jika sudah maka karyawan patut mendapatkan penghargaan dan sebaliknya jika belum maka perlu dilakukan proses evaluasi. Dari hasil evaluasi dapat diketahui apa yang menyebabkan kinerja yang belum baik dan mencari jalan keluarnya.

a) Pengertian Penilaian Kerja

Davis mengatakan bahwa penilaian kerja adalah suatu proses dimana suatu perusahaan mengevaluasi hasil kinerja karyawan. Jadi kinerja perlu dilakukan melalui suatu proses tertentu sesuai dengan prosedur perusahaan yang telah ditetapkan.

b) Tujuan Penilaian Kerja

1) Memperbaiki kualitas kinerja

Perbaikan kualitas kinerja karyawan perlu melakukan penilaian terhadap kinerja. Pihak perusahaan perlu mengetahui dimana kelemahan dan bagaimana sistem yang telah digunakan. Misalnya bagi karyawan yang memiliki kualitas kinerja yang kurang baik maka dapat dilakukan pembinaan.

2) Keputusan penempatan

Ketika perusahaan telah menilai kemampuan karyawannya, maka perusahaan dapat menempatkan posisi pekerjaan karyawannya sesuai dengan kemampuannya. Bagi karyawan yang kinerjanya kurang mampu di bidangnya pihak perusahaan dapat

memindahkan ke unit lain dan sebaliknya ketika karyawan dinilai mampu bekerja pada bidangnya agar mempertahankan kinerja sembari menunggu kebijakan perusahaan selanjutnya.

3) Inventori kompetensi karyawan

Dengan dilakukannya penilaian kinerja terhadap karyawan beberapa periode, maka perusahaan memiliki data – data mengenai kemampuan, *skill*, kelemahan maupun kelebihan karyawan. Hal ini dapat dijadikan dasar pihak perusahaan dalam menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuannya.

4) Budaya kerja

Dengan adanya penilaian kerja dapat menciptakan budaya kerja yang menghargai kualitas kerja. Karyawan tidak akan bekerja dengan semauanya, akan tetapi harus berusaha meningkatkan kinerjanya.

D. Kinerja Dalam Islam

Dalam Al – Quran menjelaskan mengenai kinerja dalam surat At Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَى
عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ (١٠٥)

Artinya :

Dan katakanlah, “ bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya dan orang – orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang

mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lali diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.¹⁶

Allah memerintahkan hamba-Nya untuk bekerja, sebagai dasar untuk mencari nafkah dan mencari rezeki, karena Allah akan menolong hamba-Nya yang mau bekerja yang didorong dengan motivasi yang tinggi. Bekerja dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan dan sebagai sarana untuk mendekatkan diri kepada Allah.¹⁷

¹⁶ Qs. At- taubah (9): 105.

¹⁷ Wahyudin Maguni, “Teori Motivasi, Kinerja dan Prestasi Kerja dalam Al-Quran Serta Pleksibilitas Penerapannya pada Manajemen Perbankan Islam”, *Li Falah*, no 1 Volume 3(Juni 2018), hal 112.