

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1.1. Landasan Teori

Kinerja karyawan merupakan salah satu masalah yang cukup menarik untuk diteliti, karena besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan dan karyawan. Pengertian kinerja karyawan sendiri adalah suatu hasil yang dicapai seseorang, yang berupa barang / jasa, yang nantinya sebagai dasar penilaian atas diri pegawai / organisasi yang bersangkutan. Kinerja karyawan sendiri di pengaruhi banyak faktor, salah satunya adalah lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik yang baik dapat membuat karyawan nyaman untuk bekerja, sehingga kinerja karyawan juga meningkat.

1.1.1. Kinerja Karyawan

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (individual performance) maka kemungkinan besar juga dapat meningkatkan kinerja perusahaan (corporate performance) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat (Kasmir 2016:182). Sedangkan menurut Riana dan Agatha (2016) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang baik yang berupa barang atau jasa, biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas diri pegawai atau organisasi kerja yang bersangkutan.

Menurut Mangkunegara (2013) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan secara kualitas dan kuantitas pada periode tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja seseorang karyawan dapat dipengaruhi berbagai faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal dari karyawan tersebut. Faktor internal seperti kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja, stres kerja, dan motivasi karyawan dan faktor eksternal seperti Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016:189-193) yaitu :

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik dapat memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang dapat memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka dapat memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda antara satu dengan lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan dapat terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya juga baik.

10. Lingkungan kerja disekitar

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan

ketenangan maka dapat membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka dapat mengakibatkan suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diatas peneliti hanya

mengangkat dua faktor yang telah disesuaikan dengan keadaan obyek penelitain, yaitu faktor lingkungan kerja dan disiplin kerja.

2.1.1.3.Indikator Kinerja Karyawan

Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan Menurut Kasmir (2016:208-210) ada enam, yaitu:

1. Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2. Kuantitaas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4. Kerja sama antar karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerjasama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan

perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

5. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

6. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

2.1.2. Lingkungan Kerja Fisik

2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2018:26) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi dilingkungan sekitarnya dima seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Sedangkan lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

2.1.2.2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018:26) jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik

1. Lingkungan kerja fisik Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:
 - a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
 - b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.
2. Lingkungan kerja non fisik Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan

kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

1.1.2.3. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Berikut ini beberapa indikator yang diuraikan Sedarmayanti (2018:46) untuk mengukur lingkungan kerja fisik, diantaranya adalah:

1. Penerangan atau cahaya pada tempat kerja
2. Temperatur atau suhu udara pada tempat kerja
3. Suara bising di tempat kerja
4. Getaran mekanis pada tempat kerja
5. Musik pada tempat kerja

Penerangan atau Cahaya sangat besar manfaatnya bagi karyawan 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 skhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

Temperatur atau Suhu udara yaitu Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan

gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara sejuk adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja

Suara bising salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

Musik ditempat kerja yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja.

2.2. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/ Judul penelitian	Variable Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Dinna Riana, Valentyne Yunda Agatha (2016) PENGARUH KONFLIK KERJA, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP	Konflik kerja variable (X1) Stress Kerja variable (X2) Lingkungan Kerja variable (X3) Kinerja Karyawan variable (Y)	Alat analisis regresi linear berganda	Konflik kerja dan stres kerja berpengaruh positif, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan

	KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN KANTONG PLASTIK KERIS SURAKARTA			Kantong Plastik Keris Surakarta.
2	Mochamad Syafii, Tety Lindawati (2016) PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUM PERHUTANI KESATUAN BISNIS MANDIRI INDUSTRI KAYU GRESIK	Lingkungan Kerja variable (X1) Stress Kerja variable (X2) Kinerja Karyawan Variabel (Y)	Analisis regresi linier berganda	Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan dan berpengaruh cukup kuat terhadap kinerja karyawan
3	Muhammad Hazmi Fadilah (2019) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Adhi Karya (persero) devisa konstruksi kalimantan	lingkungan kerja(X) , kinerja karyawan(Y)	Regresi sederhana	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel lingkungan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan

2.3. Hubungan Antar Variabel

2.3.1. Hubungan Antara Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan produksi

Jika karyawan tidak nyaman dengan kondisi lingkungan kerjanya, maka karyawan tidak bisa menghasilkan kinerja yang baik untuk suatu perusahaan. Sebaliknya jika karyawan nyaman dengan keadaan lingkungan kerja, maka karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik dan maksimal dan dapat membantu perusahaan untuk memncapai tujuan perusahaanya.

Dari hasil penjabaran di atas, maka hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan telah dibuktikan dengan penelitian terdahulu oleh peneliti Syafii, Lindawati (2016). Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan berpengaruh cukup kuat terhadap kinerja karyawan.

2.4. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian latar belakang dan juga kajian teori seta dengan dukungan dari penelitian terdahulu, maka dapat dijelaskan kerangka konseptual dari peneliti adalah 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. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, supaya kinerja karyawan itu bisa meningkat, maka perusahaan juga harus memperhatikan tentang

lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik di perusahaan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Lingkungan kerja fisik adalah adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sangat berpengaruh besar untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berpijak dari pemikiran di atas, maka dapat digambarkan sebuah kerangka konseptual, sebagai berikut:



Gambar 2. 1 kerangka konseptual

2.5. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan sementara ataupun dengan dugaan tentang apa yang diamati oleh peneliti dalam usaha untuk memastuhinya. Berdasarkan kerangka konseptual dan penelitian terdahulu yang telah disampaikan di atas, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.