

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi untuk mendapatkan gambaran, kerangka berpikir dan sekaligus untuk mempelajari berbagai metode analisis yang digunakan oleh peneliti sebelumnya. Dengan adanya penelitian terdahulu maka tidak akan terjadi pengulangan penelitian. Penelitian terdahulu yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

a. Penelitian yang berhubungan dengan masalah lingkungan kerja dilakukan oleh Fajar Lingga P. (2008) dengan judul : *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan Bagian Produksi Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Cabang Malang )*, yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, baik secara simultan maupun secara parsial terhadap variabel prestasi kerja karyawan. Jenis penelitian adalah explanatory research dengan pendekatan kuantitatif dan dilakukan dengan metode kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Berdasarkan analisis regresi linier berganda diketahui bahwa hasil  $F_{hitung}$  sebesar 21,888 dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3.30 ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ), yang berarti bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) memiliki nilai sebesar 2.816 sedangkan variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.305.

Nilai  $t_{hitung}$  dari kedua variabel tersebut lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar

2.037. Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) maupun variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

b. Penelitian yang dilakukan oleh Made Delly Vistiawathi pada tahun 2010 dengan judul *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Hatchery PT. Charoen Pokphand Jaya Farm (Gempol)*. Jenis penelitian ini adalah explanatory (penjelasan). Analisa data yang digunakan adalah analisa kuantitatif. Model analisa kuantitatif yang digunakan adalah regresi linier berganda. Variabel-variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ), lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung}$  menunjukkan nilai sebesar 16.538 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 1.69 dengan signifikansi  $F = 0.000$ . Karena tingkat kesalahan prediksi yang dihasilkan lebih kecil dari alpha 0.05 atau 5% berarti secara simultan variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji t, dapat dikatakan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.600 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1.68 dengan tingkat signifikansi 0.013 ( $0.013 < 0.05$ ). Variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5.197 lebih besar dari  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0.013 ( $0.013 < 0.05$ ).

Kesimpulan dari penelitian ini adalah para karyawan tetap merasa nyaman dan betah ketika bekerja walaupun aroma / bau-bauan di lingkungan kerja mereka tidak enak. Para karyawan telah terbiasa dengan aroma/ bau-bauan yang tidak enak. Selain itu mereka juga telah beradaptasi dengan lingkungan tempat mereka bekerja. Faktor masa kerjapun juga sangat menentukan. Rata-rata responden telah bekerja di perusahaan PT.Charoen Pokphand Jaya Farm Gempol selama lebih dari 5 tahun. Sehingga mereka telah terbiasa dengan aroma/bau-bauan yang tidak enak. Sehingga tidak lagi sensitif pengaruhnya terhadap kinerja karyawan terutama untuk item aroma/bau-bauan.

**Tabel 1. Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang**

No	Aspek Beda / Sama	Penelitian Terdahulu oleh Fajar Lingga P.	Penelitian Terdahulu oleh Made Delly Vistiawathi	Penelitian Sekarang
1.	Judul	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Kaer	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja
2.	Lokasi Penelitian	Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo (Malang)	PT. Charoen Pokphand Jaya Farm (Gempol)	AUTO 2000 Malang-Sutoyo
3.	Variabel Bebas	Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik	Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik	Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik
4.	Variabel Terikat	Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan
5.	Analisis Data	Analisis Regresi Linier Berganda	Analisis Linier Berganda	Analisis Linier Berganda
6.	Metode Penelitian	Explanatory research	Explanatory research	Explanatory research

## B. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sebuah kawasan atau tempat untuk bekerja.

Adapun pengertian lingkungan kerja memiliki beberapa definisi yang dikemukakan oleh para pakar diantaranya dikemukakan oleh Sedarmayanti (1996:21) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai “semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung atau tidak langsung terhadap pekerjaannya”. Hal tersebut senada dengan pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Saydam (2000:226) yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri”. Meskipun lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting dan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan, tapi masih banyak perusahaan yang masih kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja perusahaannya. Kondisi lingkungan kerja yang baik, sehat, nyaman dan menyenangkan akan membuat karyawan merasa betah di ruang kerjanya dan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ahyari (1999:126) mengemukakan bahwa “kondisi kerja merupakan kondisi dalam perusahaan dimana para karyawan perusahaan tersebut bekerja, yang dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan”.

Dari berbagai pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada dalam ruang kerja atau disekitar pekerja dan sangat berpengaruh terhadap kinerjanya. Karena lingkungan kerja

merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan dalam peningkatan kinerja mereka. Kondisi lingkungan kerja yang tidak memadai akan berdampak pada penurunan tingkat produktifitas yang berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

#### 1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik mempunyai arti mengenai semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, yang mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Sumartono dan Sugito (2004:146) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik adalah “kondisi fisik dalam perusahaan disekitar tempat kerja, seperti sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak dan lain-lain”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2005:105) berpendapat bahwa lingkungan kerja fisik yaitu “semua aspek fisik kerja, psikologi kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja”.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik yang ada di sekitar yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Unsur-unsur dari lingkungan kerja fisik di sebuah lingkungan kerja haruslah nyaman dan menyenangkan, mengingat pengaruhnya yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Setiawan (2008:83) menyebutkan “faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja diantaranya adalah temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis dan bau-bauan”. Selanjutnya Mangkunegara (2005:105) menerangkan

bahwa “unsur-unsur lingkungan kerja fisik terdiri dari penerangan (cahaya), kondisi suara, warna, musik, temperatur dan kelembaban”

Sedangkan menurut Ahyari (1999:126) faktor lain yang ikut menentukan lingkungan kerja dalam perusahaan adalah :

Suatu hal yang disebut lingkungan kerja. Kondisi kerja ini merupakan kondisi kerja dalam perusahaan dimana para karyawan perusahaan tersebut bekerja, yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan. Hal ini akan meliputi penerangan (sinar) yang cukup, suhu udara yang tepat, suara bising yang dapat dikendalikan, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan serta keamanan kerja para karyawan perusahaan.

Adapun menurut Assauri (1999:54) komponen-komponen dari pada lingkungan kerja fisik adalah “penerangan, warna, panas/udara dan suara ribut/bunyi gaduh”.

Dari beberapa pendapat diatas dapat dijelaskan bahwa unsur-unsur dari lingkungan kerja fisik yang mencakup penerangan, warna, sirkulasi udara, musik, kebersihan. Berikut penjelasan secara lebih terperinci mengenai unsur-unsur dari lingkungan kerja fisik.

### a) 3) Penerangan

Penerangan dalam lingkungan tempat kerja atau ruang kerja adalah penerangan yang memadai. Penerangan yang diperlukan tergantung pada macam atau jenis pekerjaan yang dilakukan karyawan. Aktivitas yang memerlukan penglihatan yang tajam membutuhkan cahaya yang lebih memadai. Seperti yang dikemukakan oleh Ahyari (1999:126), “Kurangnya penerangan yang diperlukan akan mengakibatkan ketelitian kerja para karyawan tersebut akan menurun, disamping kelelahan kerja akan lebih cepat datang.”

Harold, dkk (1985:375) mengemukakan, “Manajemen telah lama menyadari bahwa penerangan mempengaruhi tidak hanya kesehatan dan keselamatan, tetapi juga efisiensi dan semangat.”

Menurut Moekijat (1995:136) keuntungan penerangan yang baik adalah:

- a) Perpindahan pegawai berkurang
- b) Prestise lebih besar
- c) Semangat kerja lebih tinggi
- d) Hasil pekerjaan lebih banyak
- e) Ketidak hadirannya berkurang
- f) Kecelakaan berkurang
- g) Kelelahan berkurang

Adapun ciri-ciri dari penerangan yang baik menurut Assauri (1972:56), adalah mempunyai :

- a) Sinar/cahaya yang cukup
- b) Sinar yang tidak berkilau atau menyilaukan
- c) Tidak terdapat kontras yang tajam
- d) Cahaya terang
- e) Distribusi cahaya yang merata
- f) Warna yang sesuai

Dari uraian diatas dapat dijelaskan bahwa penerangan dalam ruang kerja mempunyai peranan yang sangat penting bagi pekerjaan karyawan. Terutama bagi karyawan yang pekerjaannya memerlukan ketelitian dan tingkat konsentrasi yang tinggi. Penerangan yang kurang baik dapat menurunkan ketelitian dan tingkat konsentrasi yang tinggi. Penerangan yang kurang baik dapat menurunkan kualitas dan kuantitas kerja, karena karyawan akan sering membuat kesalahan sebagai akibat dari ketidakjelasan pengamatan terhadap objek pekerjaan. Sebaliknya dengan penerangan yang cukup baik dapat menghasilkan semangat kerja yang tinggi dari kualitas dan kuantitas kerja menjadi lebih baik.

#### b) Warna

Pengaturan warna dalam ruang kerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung mempunyai efek psikologis yang sangat besar bagi karyawan.

Pemilihan dan komposisi warna yang tepat pada dinding ruang dan peralatan kerja, kenyamanan dan kesenangan bekerja pada karyawan dapat terpelihara.

Menurut Assauri (1999:58), “Pemilihan warna yang baik akan menimbulkan keadaan penglihatan yang cukup baik dengan mengurangi sinar silau, mengawasi kontras yang tajam dan meminimalisir kelelahan mata. Warna akan dapat juga merubah secara psikologis suatu ruangan”.

Selain pemilihan warna, komposisi dalam ruang kerja para karyawan juga dapat mempengaruhi keadaan jiwa mereka, sebab komposisi warna yang kurang tepat akan dapat mengganggu pemandangan di dalam ruang kerja karyawan, untuk memadukan warna agar harmonis diperlukan kepekaan, ketelitian dan kesabaran. Pada dasarnya warna apa saja bila dipadukan pasti indah, tinggal bagaimana mengatur komposisinya. Karena warna yang serasi dapat meningkatkan produktivitas kerja dan menurunkan kesalahan dalam melakukan pekerjaan.

#### c) Sirkulasi Udara

Ruang kerja yang nyaman adalah ruang kerja yang memiliki sirkulasi udara yang baik. Sirkulasi udara yang baik dalam suatu ruang kerja sangat diperlukan bagi karyawan, tidak hanya pada ruang kerja yang penuh dengan karyawan, tapi juga pada ruang kerja yang tidak penuh dengan karyawan. Ruang



kerja yang senantiasa segar akan membantu pemulihan kondisi tubuh akibat lelah setelah bekerja.

Menurut Moekijat (1995:145) keuntungan dari sirkulasi udara yang baik adalah :

- a) Produktivitas lebih tinggi
- b) Mutu pekerjaan lebih tinggi
- c) Kesenangan dan kesehatan pegawai bertambah
- d) Semangat kerja lebih tinggi
- e) Kesan lebih menyenangkan bagi para tamu

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apalagi bila dalam ruang tersebut penuh karyawan. Pertukaran udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik dari para karyawan. Sebaliknya, pertukaran udara yang kurang akan dapat menimbulkan rasa pengap sehingga mudah menimbulkan kelelahan dari para karyawan. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau pengap masih dirasakan, dapat mengusahakan misalnya dengan kipas angin, *Air Conditon (AC)*, dan sebagainya.

Menurut Assauri (1999:62) :

Pengaturan keadaan ruang/tempat ini berarti memperbaiki efisiensi pekerja, tidak cepat lelah dan kegembiraan karyawan bekerja dalam hal ini dapat digunakan suatu sistem untuk mengatur suhu, kelembaban, kebersihan dan penyaluran atas udara yang ada dalam perusahaan. Salah satu sistem yang penting dalam hal ini adalah *air conditioning (AC)*.

d) Bunyi Ribut (Noise)

Suara-suara/bunyi sering diakibatkan oleh suara mesin, suara nada dering telepon dan suara intercom. Setiawan (2008:84), “ Kebisingan adalah setiap suara atau bunyi-bunyian yang tidak dikehendaki oleh pendengaran.” Suara – suara yang terus menerus akan mengganggu pendengaran di lingkungan kerja.

Seperti yang dikemukakan oleh Assauri (1999:60), “Bunyi ribut/bising ini perlu dipertimbangkan, karena dapat mengganggu kesenangan kerja, merusak pendengaran pekerja dan menimbulkan komunikasi yang salah”. Setiawan (2008:85) mengungkapkan, “Kebisingan dapat mengganggu ketenangan kerja, merusak pendengaran dan dapat menimbulkan kesalahan komunikasi.”

e) Kebersihan

Kebersihan lingkungan kerja perlu dijaga dan dipelihara karena kebersihan dapat membuat karyawan menjadi lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebagaimana Nitisemito (2000:191) menyatakan bahwa “dalam setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan sebab selain mempengaruhi kesehatan juga akan mempengaruhi semangat dan kegairahan dalam melaksanakan pekerjaan”. Kebersihan lingkungan, bukan hanya berarti kebersihan di tempat mereka bekerja, tetapi lebih luas misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak dan dapat menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan. Bagi perusahaan hendaknya ikut bersama-sama menjaga kebersihan karena hal itu merupakan tanggungjawab bersama. Masalah kebersihan juga tergantung dari konstruksi gedung yang sedemikian rupa sehingga dapat memudahkan di dalam menjaga kebersihan.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sadarmayanti (2001:31) “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”

17

Sugito dan Sumartono (2005: 147) mengemukakan bahwa “lingkungan kerja non fisik adalah komunikasi karyawan, hubungan dengan atasan dan lain sebagainya”. Sedangkan Ahyari (1999:126) menerangkan bahwa “Faktor lain di dalam lingkungan kerja dalam perusahaan yang juga tidak boleh diabaikan adalah hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan tersebut”.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan kerja fisik yang berhubungan dengan hubungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berikut merupakan penjelasan mengenai unsur-unsur lingkungan kerja non fisik :

a. Hubungan Atasan dengan Bawahan (Pimpinan dengan Karyawan)

Hubungan antara atasan dengan bawahan yang terjadi dalam suatu tugas yang diberikan oleh atasan terhadap bawahan (perintah). Hariandja (2002:298) mengemukakan, “Penyampaian informasi atau gagasan dari atas atau pimpinan ke bawah: Informasi-informasi yang disampaikan bisa meliputi banyak hal seperti tugas-tugas yang harus dilakukan bawahan, kebijakan organisasi, tujuan-tujuan yang ingin dicapai, dan adanya perubahan-perubahan kebijakan.”

Hubungan atau interaksi antara pimpinan dan bawahan ini haruslah dilakukan dengan tetap menjaga etika dan mempertimbangkan aspek saling menghargai demi terciptanya lingkungan kerja yang nyaman. Pencapaian lingkungan kerja yang nyaman bagi kedua belah pihak akan secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada kinerja.

## b. Hubungan Antar Karyawan

Hariandja (2002:299) mengemukakan, “hubungan antar karyawan adalah hubungan kesamping antara karyawan dengan tingkat yang sama dalam organisasi tetapi mereka mempunyai tugas yang berbeda.” Hubungan/Interaksi antar karyawan dalam lingkungan perusahaan/organisasi/instansi merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan yang mana akan menimbulkan tingkat kepuasan kerja karyawan, situasi lingkungan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya antara karyawan yang satu dengan yang lain tidak terlepas dari interaksi satu sama lainnya demi kelancaran dan keharmonisan kerja. Dengan sarana hubungan yang nyaman akan lebih betah dan senang dalam menyelesaikan tugas. Hubungan antar karyawan sangat berpengaruh pada kinerja. Jika hubungan antar karyawan sudah tidak baik bahkan terjadi persaingan yang kurang sehat maka dapat dipastikan akan banyak karyawan yang merasa tidak nyaman dan kinerja menjadi stagnan bahkan dapat menurun.

Dengan demikian yang terpenting dalam mewujudkan lingkungan kerja yang baik adalah bagaimana menciptakan hubungan / interaksi antar karyawan yang baik agar tercipta suasana kerja yang harmonis dan nyaman yang dapat meningkatkan semangat kerja yang akan mempengaruhi juga kinerjanya.

## C. Kinerja

### 1. Pengertian Kinerja Karyawan

Terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja

perusahaan (*corporate performance*). Bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik. Kinerja seorang karyawan akan lebih baik apabila dia memiliki ketenangan dalam bekerja yang didukung oleh suasana dan lingkungan kerja yang baik.

Sedarmayanti (2004:176) berpendapat bahwa yang dimaksud dengan “*Performance* diartikan sebagai hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.”

Prawirosentono (1999:2) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan “kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”. Selain itu pendapat lain dari Bernardian (1993:379), “*Performance* is defined as the record of outcomes produced or a specific job function or activity during, a specific time period ( Kinerja didefinisikan sebagai catatan mengenai outcome yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula).”

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya untuk mencapai tujuannya. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja

perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja karyawan atau dengan kata lain, kinerja merupakan hasil kerja konkret yang dapat diamati dan diukur.

## 2. Pengukuran Kinerja Karyawan

Standar pengukuran kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan indikator dalam mengadakan perbandingan antara apa yang telah dihasilkan dengan apa yang diharapkan, kaitannya dengan pekerjaan yang telah dipercayakan kepada seseorang. Standar pengukuran kinerja dapat pula dijadikan indikator dalam mengadakan pertanggung jawaban terhadap apa yang telah dilakukan seseorang dalam suatu jabatan.

Untuk mempermudah pengukuran kinerja, menurut Nawawi (2001:243), menyatakan bahwa standar pekerjaan adalah sejumlah kriteria yang menjadi ukuran dalam penilaian karya, yang dipergunakan sebagai pembanding cara dan hasil pelaksanaan tugas-tugas dari suatu pekerjaan/jabatan.

Prawirosentono (1999:186), menjelaskan bahwa kinerja yang akan diukur adalah kinerja orang-orang yang bekerja dalam unit –unit organisasi.

Penilaian kinerja menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2008:69) *“Employee appraising is the systematic evaluation of a worker’s job performance and potential for development. Appraising is the process of estimating or judging the value, excellen qualities or status of some object, person or thing.”* (Penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian adalah proses penaksiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa objek, orang maupun sesuatu).

Nawawi (2001:244) dalam bukunya menyatakan, “Kriteria di dalam standar pekerjaan mencakup aspek pengukuran yang bersifat kuantitatif dan kualitatif. Aspek kuantitatif bersifat empiris, dapat diamati atau ditransformasikan dalam bentuk bilangan/jumlah dan dianalisis (dihitung). Aspek kualitatif bersifat konseptual, diinterpretasikan dari gejala yang dapat diamati bukan dari data dalam bentuk bilangan, cenderung merupakan proses mental dalam bekerja.”

Aspek Kuantitatif	Aspek Kualitatif
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proses kerja dan kondisi pekerjaan</li> <li>• Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan</li> <li>• Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan</li> <li>• Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan</li> <li>• Tingkat kemampuan dalam bekerja (mis. Sebagai staf, supervisor, dll)</li> <li>• Kemampuan menganalisis data/formasi, kemampuan/kegagalan memakai mesin/peralatan lainnya</li> <li>• Kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen)</li> <li>• Penelitian pasar</li> </ul>

Dharma (1991:45) dalam bukunya menyatakan bahwa “hampir seluruh cara pengukuran kinerja mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu”.

Dharma (1993:46) menyatakan bahwa :

Kriteria utama dalam pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Pengukuran kuantitatif, yang melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.
2. Pengukuran kualitatif, yang melibatkan perhitungan keluaran yang mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Hal ini berkaitan dengan mutu pekerjaan yang dihasilkan.
3. Pengukuran ketepatan waktu, merupakan jenis pengukuran khusus dan pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan penyelesaian waktu pekerjaan yang dilakukan.

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa cara pengukuran kinerja yang sesuai dengan arti kinerja sendiri yaitu hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan, maka cara pengukuran kinerja yang digunakan adalah metode pengukuran kuantitatif, kualitatif dan pengukuran ketepatan waktu.

#### **D. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja**

Lingkungan dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti menurut Robbins (2002:36), “Para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan

melakukan pekerjaan dengan baik”. Menurut A. Dale Timple dalam Mangkunegara (1992:31), “faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan kerja organisasi.”

Lingkungan kerja dapat dikalsifikasikan menjadi dua, yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Penciptaan lingkungan kerja fisik yang baik seperti penerangan yang memadai, udara segar di ruang kerja yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Harold,dkk (1985:118) :

Pada dasarnya yang dimaksudkan dengan peningkatan mutu kehidupan karyawan ialah suatu proses melalui mana organisasi bersikap tanggap terhadap kebutuhan para karyawannya melalui pengembangan mekanisme tertentu yang memungkinkan mereka terlibat penuh dalam mengambil keputusan tentang hidup mereka di tempat pekerjaannya dengan melakukan beberapa intervensi diantaranya dengan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan aman.

Kondisi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dalam perusahaan sangat berpengaruh terhadap kinerja. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan bertujuan agar karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka sehingga dapat membawa perusahaan pada tercapainya tujuan.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak waktu yang lama, demikian lingkungan kerja yang kurang baik akan menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya sistem kerja yang efektif dan efisien. Pada dasarnya penciptaan lingkungan kerja yang nyaman,



bersih, sehat dan menyenangkan bagi karyawan sangatlah penting karena sangat berpengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan memiliki arti yang sangat penting dari setiap komponen untuk membangun suatu perusahaan, merupakan hal yang utama bagi pihak manajemen untuk menciptakan/mengupayakan lingkungan kerja yang nyaman dan sesuai agar kinerja karyawan dalam perusahaan meningkat, lingkungan kerja yang memadai akan meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan menurunkan motivasi dan pada akhirnya menurunkan kinerja karyawan. Didalam suatu organisasi atau perusahaan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa agar memberi pengaruh yang positif, lingkungan kerja yang baik sehingga kemampuan kerja semakin optimal. Dimana salah satu keluaran tercemin dari kinerja yang baik adalah faktor lingkungan kerja, misalnya sistem penerangan, sirkulasi udara, warna, musik, kebersihan, jalinan komunikasi antara pimpinan dan karyawan, perlu mendapatkan perhatian agar karyawan merasa betah berada dalam lingkungan kerja, harus benar-benar diperhatikan oleh pihak manajemen.

Lingkungan pekerjaan merupakan suatu alat ukur yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika lingkungan kerja yang ada di perusahaan itu baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja maupun bawahan serta dukungan dari sarana prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak positif bagi karyawan.

### E. Model Konsepsi dan Hipotesis

#### 1. Model Konsepsi

Berdasarkan uraian dari tinjauan teoritis mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, maka dapat dirumuskan model konsep sebagai dasar pembentukan model hipotesis seperti terlihat pada Gambar 1 berikut :

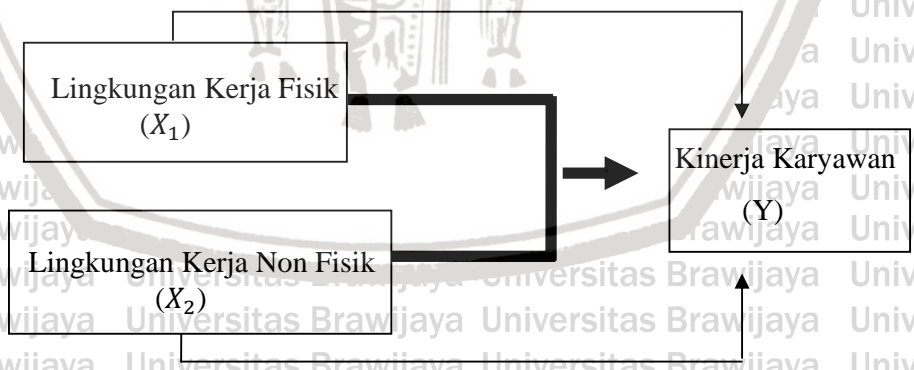
Gambar 1. Model Konsepsi



#### 2. Model Hipotesis

Arikunto (2002:67), “hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul”. Berdasarkan model konsepsi yang sudah ada, dapat dijabarkan dalam model hipotesis seperti terlihat pada Gambar 2 berikut.

Gambar 2. Model Hipotesis



#### Keterangan

- : pengaruh dari variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) secara simultan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )
- : pengaruh dari variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) secara parsial terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )

Berdasarkan model hipotesis di atas maka dapat dijabarkan hipotesis sebagai berikut :

a) Diduga ada pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) secara simultan terhadap kinerja karyawan tetap (Y) di AUTO 2000 Malang-Sutoyo.

b) Diduga ada pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan tetap (Y) di AUTO 2000 Malang-Sutoyo.

c) Diduga ada pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan tetap (Y) di AUTO 2000 Malang-Sutoyo.

