

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Uraian Teori

1. Pengertian dan Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan komponen yang penting dalam karyawan menjalankan pekerjaan. Lingkungan kerja adalah semua yang ada di dekat karyawan dalam tempat kerja. Menurut Moekijat (2007:239) menjelaskan bahwa lingkungan kerja sebagai tempat bekerja yang mempengaruhi hasil kerja dan mutu kehidupan kerja mereka. Menurut Sedarmayanti (2009:21) defenisi lingkungan kerja adalah “keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Menurut Saydam (2005:226) lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat bekerja yang mempengaruhi terhadap hasil kerja karyawan dan kualitas yang dihasilkan. Semua benda-benda mati seperti kursi, meja, alat-alat kantor lainnya prinsip kerja perusahaan dan pembagian kerja baik perseorangan maupun kelompok merupakan bagian lingkungan kerja. Apabila lingkungan kerja baik, maka tingkat disiplin karyawan juga baik. Namun apabila lingkungan kerja buruk maka disiplin kerja karyawan juga buruk.

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ada dua macam, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkunga Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan lingkungan yang terlihat oleh mata, seperti ruangan, warna, sirkulasi udara dan pencahayaan. Sirkulasi udara yang baik akan membuat konsentrasi yang tinggi. Sedangkan sirkulasi udara yang tidak baik akan membuat suasana ruangan tidak nyaman dan konsentrasi karyawan menjadi lemah. Keuntungan udara yang baik menurut Moekijat (2007:145) adalah:

- 1) Produktivitas yang lebih tinggi
- 2) Mutu pekerjaan yang lebih tinggi
- 3) Kesenangan dan kesehatan karyawan yang bertambah
- 4) Kesan yang menyenangkan bagi para tamu

Pencahayaan ini dapat dilihat dengan warna tembok yang cerah, dan lampu yang terangnya tidak sakit bila dilihat oleh mata. Menurut Gie (2008: 212) teknik pencahayaan dapat dibedakan menjadi empat macam yaitu:

- 1) Pencahayaan Langsung (direct lighting)

Cahaya ini memancarkan langsung dari sumbernya ke arah permukaan meja

- 2) Pencahayaan Setengah Langsung (semi direct lighting)

Cahaya ini memancar dari sumbernya dengan melalui tudung lampu yang biasanya terbuat dari segelas yang berwarna seperti susu.

- 3) Pencahayaan Setengah Tak Langsung (semi indirect lighting)

Penerangan ini terjadi dari cahaya yang sebagian lagi terpancar melalui tudung kaca.

4) Pencahayaan Tidak Langsung (indirect lighting)

Cahaya ini dari sumbernya memancar ke arah langit-langit ruangan, kemudian baru dipantulkan ke arah meja.

Sedarmayanti (2009:22) yang dimaksud lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Sumartono dan Sugito (2004:146) lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik dalam perusahaan disekitar tempat kerja, seperti sirkulasi udara, warna tembok keamanan, ruang gerak dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang berkaitan dengan antara orang-orang yang ada di perusahaan baik dengan atasan maupun sesama karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2009:31) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

C. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai ikatan kuat dengan karyawan. Lingkungan kerja dapat membuat rasa aman, nyaman dan tentram. Menurut Nitisemo (2005:194) Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dalam bekerja, dan ketenangan akan

mendorong semangat dan motivasi dalam kerja. Dalam hal ini adalah keamanan untuk menitipkan barang milik pribadi karyawan. Dengan penitipan barang yang keamanannya terjamin, para karyawan akan tenang dalam bekerja.

Menurut Darmodiharjo (2005:44), lingkungan kerja yang kondusif harus memenuhi syarat 5k, yaitu :

1. Keamanan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan akan mendorong semangat kerja pegawai. Dalam hal ini keamanan yang dimaksud adalah keamanan terhadap milik pribadi dari pegawai serta keamanan atas pribadi mereka, karena keamanan dan keselamatan diri pribadi adalah hal yang sangat penting.

2. Kebersihan

Perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan, sebab selain hal ini mempengaruhi kesehatan, maka dengan lingkungan kerja yang bersih akan dapat mempengaruhi kesehatan dan kejiwaan seseorang. Bagi seseorang yang normal lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang. Rasa senang ini akan dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan lebih bergairah.

3. Ketertiban

Setiap pemimpin dan pegawai mempunyai aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, untuk ketertiban menjalankan tugas-tugas, tanggung jawab yang telah diembankan kepada pemimpin dan pegawai.

4. Keindahan

Untuk ruang kerja hendaknya dipilih warna-warna yang diinginkan atau lembut. Warna dan komposisinya perlu diperhatikan. Hal ini disebabkan karena komposisi warna yang salah akan dapat mengganggu pemandangan dan menimbulkan rasa tidak atau kurang menyenangkan. Hal ini dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja para pegawai. Ruang kerja yang baik harus dapat menempatkan barang-barang dengan rapih dan mempunyai space untuk pergerakan yang mudah dari satu bagian ke bagian lain.

5. Kekeluargaan

Interaksi antara pegawai dengan pegawai, pemimpin dengan pemimpin, dan pemimpin dengan pegawai secara terbuka dapat menimbulkan rasa kekeluargaan sehingga tercipta keterbukaan dalam masalah kerja dan menciptakan kerja yang berkualitas.

2. Pengertian dan Jenis-Jenis Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian yang dilakukan perusahaan kepada karyawan. Pemberian itu tidak cuma-cuma, ada kontribusi yang diberikan karyawan, pemberian perusahaan itu materi dan non materi. Dengan pemberian itu karyawan dapat meneruskan keberlangsungan hidupnya. Menurut Wilson Bangun (2012:225), kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki. Seorang pekerja sebagai tukang pikul barang merasa bahwa kekuatan fisik yang dimiliki adalah sesuatu yang berharga mereka sumbangkan atas pekerjaannya. Sesuatu yang berharga bagi karyawan adalah pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dijadikan sebagai dasar dalam menuntut haknya sebagai pekerja.

Kompensasi dapat diterima dalam bentuk finansial dengan sistem pembayaran secara langsung (direct payment) yang berupa gaji pokok (base payment) : upah, gaji, kompensasi variabel: insentif dan bonus.

Menurut H. Sadili Samsudin (2010:187), kompensasi adalah pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-finansial).

Menurut Simamora (2006:64), kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang dapat dinilai dengan uang dan memiliki kecendrungan diberikan secara tetap.

Kompensasi menurut Davis dan Werther dalam Mangkunegara (2007:214) merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Dari pendapat para ahli di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima sesuai dengan pemberian kepada perusahaan baik itu tenaga dan juga pikiran untuk meningkatkan status perusahaan. Karyawan juga melakukan pekerjaan dengan kinerja yang sebaik mungkin guna memperoleh penghargaan dari perusahaan. Namun sebaliknya, kinerja yang turun juga akan mengurangi penerimaan kompensasi bagi karyawan.

b. Jenis Kompensasi

Pemberian kompensasi yang sesuai dengan pengabdian karyawan akan meningkatkan produktivitas kerja, disiplin dan loyalitas. Pemberian kompensasi yang tidak sesuai akan menyebabkan mogok kerja, disiplin yang menurun dan hasil kerja yang buruk. Kompensasi terdiri dari kompensasi financial dan non financial. Kompensasi financial yaitu berupa gaji, insentif dan bonus. Kompensasi non financial yaitu penghargaan, tunjangan kesehatan dan liburan.

Wilson Bangun (2012:258), kompensasi terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

1. Kompensasi finansial terdiri dari dari yaitu, kompensasi langsung: gaji dan kompensasi variabel, kompensasi tidak langsung: jaminan

sosial, pengobatan, asuransi, liburan, pensiun, dan berbagai tunjangan.

2. Kompensasi bukan finansial yaitu: lingkungan dan fleksibilitas pekerjaan; kebijakan organisasi, manajer yang berkualitas, rekan kerja menyenangkan, waktu yang fleksibel, dan bagian pekerjaan.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2006:128) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi antara lain : a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja b. Kemampuan Untuk Membayar c. Organisasi Buruh d. Produktivitas e. Pemerintah. f. Biaya Hidup. g. Posisi Jabatan Karyawan. h. Pendidikan dan Pengalaman Kerja. i. Kondisi Perekonomian Nasional j. Jenis dan Sifat Pekerjaan.

d. Indikator Kompensasi

Kompensasi diberikan supaya perusahaan mendapatkan karyawan yang berkualitas, membangun komitmen karyawan, dan sebagai ikatan kerjasama antara perusahaan dengan karyawan. Menurut Wilson Bangun (2012:225) Kompensasi dapat diterima dalam bentuk finansial dengan system pembayaran secara langsung (direct payment) yang berupa gaji pokok (base payment) : upah, gaji, kompensasi variable : insentif dan bonus. Berdasarkan pendapat di atas, maka indikator kompensasi yaitu :

1. Gaji

Menurut Mutiara (2004:77) gaji adalah imbalan finansial yang diberikan kepada karyawan secara terus-menerus, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan.

2. Insentif

Menurut Mutiara (2004:77) insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan karyawan karena kinerjanya melebihi standar ditentukan.

3. Bonus

Menurut Mahmud Mahfoedz (2005:237) pembayaran bonus mencerminkan kepercayaan manajerial dalam nilai insentif mereka dan bonus faktor pendorong semangat mereka dan memotivasi mereka untuk dapat berprestasi yang lebih baik lagi di perusahaan sehingga dapat mencapai suatu hasil seperti yang diharapkan.

4. Penghargaan

Menurut FX. Suwanto (2011), penghargaan (reward) adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material ataupun ucapan.

6. Pengertian dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau sesungguhnya yang dicapai seseorang). Mangkunegara (2010: 67) mendefinisikan Kinerja karyawan (Prestasi Kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Laurensius, (2006:16) menerangkan kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan standar target bersama. Jika karyawan tidak melakukan pekerjaannya, instansi tersebut akhirnya akan mengalami kegagalan. Seperti juga perilaku manusia, tingkat dan kualitas kerja ditentukan oleh sejumlah variabel perseorangan dan lingkungan.

Dari pengertian ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil akhir yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan yang mencakup baik atau buruknya hasil yang diberi karyawan sesuai tanggung jawabnya.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Jam kerja dan pengalaman merupakan bagian dari kinerja. Semakin tinggi jam kerja dan pengalaman maka kinerja yang dihasilkan karyawan semakin bagus. Kurangnya jam kerja dan pengalaman akan membuat kinerja yang dihasilkan tidak produktif dan karyawan kurang percaya diri dalam menjalankan pekerjaannya.

Siagian dalam Dhina Rista Harpitasari, (2010: 12) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi,

kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2009:68), secara garis besar kinerja ini disebabkan oleh tiga faktor, yaitu:

- 1) Variabel individual, terdiri dari: kemampuan dan keterampilan, mental dan fisik, latar belakang: keluarga, tingkat sosial, penghasilan, geografis, umur, asal-usul, jenis kelamin.
- 2) Variabel organisasional, terdiri dari: sumber daya, pemimpin, imbalan, struktur, desain pekerjaan.
- 3) Variabel psikologis, terdiri dari: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan tolak ukur keberhasilan perusahaan/instansi. Disiplin karyawan hal yang paling pokok dalam kinerja yang dihasilkan. Dengan disiplin karyawan yang bagus, tingkat hadir karyawan juga bagus maka perusahaan berhasil menjalankan kegiatannya.

Indikator kinerja karyawan menurut Robbin (2006:39), indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas

Kuantitas adalah besarnya volume atau beban kerja karyawan.

2. Kualitas

Kualitas adalah tanggung jawab moral terhadap kualitas kerja.

3. Personality

Personality merupakan kepribadian masing-masing karyawan.

4. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah adanya penerapan disiplin waktu terhadap karyawan.

Tabel 2.1

7. Hasil Penelitian Terdahulu Yang Relevan

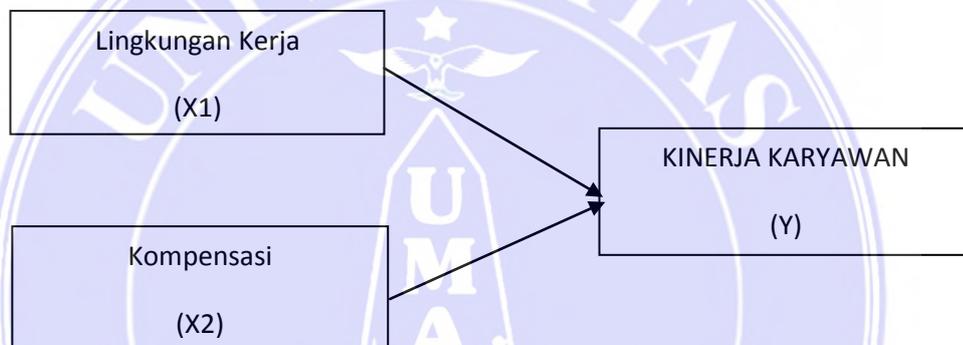
NO	Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Nunung Ristiana, 2012	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT)	V. Bebas: Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi V. Terikat: Kinerja	Regresi Linier	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Lingku

		Studi Pada SD/MI Kabupaten Kudus			gan Kerja berpenga ruh positif dan signifika n terhadap kinerja
2	Adhian Nugraha, 2010	Analisis Pengaruh Ketidakama nan Kerja dan Kepuasan Kompensas i Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kontrak BRI	V.Bebas: Ketidakaman an Kerja, Kepuasan Kompensasi V.Terikat: Kinerja Karyawan	Regresi Liner Berganda	Kepuasa n Kampen sasi berpenga ruh positif terhadap kinerja karyawa n

		Cabang Semarang Patimura dan Unit Kerjanya)			
--	--	---	--	--	--

B. Kerangka Konseptual

Dari hasil telah pustaka diatas, maka dapat diambil kerangka berpikir dalam penelitian. Kerangka berfikir dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka konseptual

C. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai bukti melalui data terkumpul (Sugiyono, 2008:93). Berdasarkan penelitian diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) Sumut Medan.
2. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) SumutMedan.