

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kinerja Karyawan**

##### **1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler dan Porter, yang menyatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas. Prawirosentono, mengemukakan kinerja 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.

Menurut Miner (1990), kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Jadi dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah faktor-faktor yang berada di sekeliling lingkungan pekerjaan baik fisik ataupun non fisik

baik itu sarana atau metode kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas dalam pekerjaan.<sup>1</sup>

## **2. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan**

Menurut Mangkunegara (2012) berikut beberapa faktor-faktor kinerja<sup>2</sup>

### a) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalah adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. Artinya, efektivitas dari kelompok (organisasi) bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan.

### b) Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan

---

<sup>1</sup>Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, Jakarta:Kencana,2010, Hlm 169-170

<sup>2</sup> Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung :PT.Refika Aditama,2012), Hlm 9

wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

c) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketentuan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketentuan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

d) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapatkan perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik. Atasan yang buruk akan selalu mencegah inisiatif bawahan, lebih-lebih bawahan yang kurang disenangi. Bila atasan selalu menghambat setiap

inisiatif, tanpa memberikan penghargaan berupa argumentasi yang jelas dan mendukung menyebabkan organisasi akan kehilangan energi atau daya dorong untuk maju. Dengan perkataan ini, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan memengaruhi kinerja.

### **3. Indikator kinerja karyawan**

Menurut Bangun (2012) penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas melalui :

a) Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

b) Kualitas pekerjaan

Setiap pekerjaan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tertentu.

c) Ketepatan waktu

Jenis pekerjaan tertentu harus disesuaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, apabila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

d) Efektifitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan menaikan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e) Kemandirian

Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa mintak bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup>Tanto Wijaya Dan Fransisca Andreani, *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Jaya Abadi Bersama*, Surabaya: Agora Vo.3 No.2,2015Hlm 4  
Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, Jakarta:Kencana,2010, Hlm 176-178

## **B. Motivasi Kerja**

### **1. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi adalah suatu faktor yang penting dalam suatu aktivitas kerja seseorang karyawan karena motivasi merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku.. Motivasi menurut Wibowo ialah dorongan terhadap serangkaian perilaku manusia pada pencapaian.<sup>4</sup> Banyak hal yang bisa diperhatikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan sehingga motivasi yang diberikan dapat meningkatkan kinerja dan tujuan dari perusahaan akan segera tercapai..

Motivasi kerja menurut Melayu Hasibuan merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama,,bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan..<sup>5</sup> Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan tersebut.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup>Sadili Samsudin, *Manajmen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Lingkar selaatan,2002, Hlm 123

<sup>5</sup>Melayu Hasibuan. *Organisasi dan Motivasi Dasar Produktifitas*, Bandung : Lingkar selaatan,2002, Hlm 123

<sup>6</sup>Melayu Hasibuan. *Organisasi dan Motivasi Dasar Produktifitas*, Bandung : Lingkar selaatan,2002, Hlm 123

Motivasi dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a) Suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu.
- b) Suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja yang secara berhasil. Sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan bisa tercapai tercapai.
- c) Sebagai pengaraham tingkah laku. Pelajar motivasi sebenarnya pelajaran tingkah laku.
- d) Sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri.

Menurut Robert Heller motivasi adalah keinginan untuk berintndak.Ada pendapat bahwa motivasi harus diinjeksi dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda.

Menurut Stephan P. Robbins motivasi adalah sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah dan usaha terus menerus individu menuju pencapaian tujuan.<sup>7</sup>

Menurut Jeral Greenberg dan Robert A. Baron motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan .mengarahkandan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.

---

<sup>7</sup> Wibowo, Manajemen Kinerja, Jakarta : Pt. Raja grafindo persada, 2007, Hlm 322

Jadi dari beberapa pengertian di atas dapat di simpulkan bahwa motivasi adalah kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku manusia pada pencapaian.

## **1. Jenis – Jenis Motivasi**

### a) Motivasi positif

Motivasi positif adalah seseorang manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik, dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik saja

### b) Motivasi negative

Motivasi negative adalah manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah), dengan motivasi negative semangat kerja bawahan akan meningkat karena mereka takut diberi hukuman.<sup>8</sup>

## **2. Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi**

Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi ialah sebagai berikut :

### a) Faktor intern

---

<sup>8</sup>Melayu Hasibuan. *Organisasi dan Motivasi Dasar Produktifitas*, Bandung : Lingkar selaatan, 2002, Hlm 125

- 1) Keinginan dapat hidup adalah kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini untuk mempertahankan hidup mau mengerjakan apa aja.
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki benda yang mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan, hal ini banyak dialami didalam kehidupan sehari-hari.
- 3) Keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan ialah seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui dan dihormati oleh orang-orang lain, untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi.
- 4) Keinginan untuk berkuasa mendorong seseorang untuk mau bekerja.

b) Faktor ekstern

- 1) Kondisi lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar prgawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
- 2) Kompensasi yang memadai adalah sumber penghasilan utama bagi karyawan menghidupi diri beserta keluarga.
- 3) Survey yang baik adalah posisi survey untuk menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

### 3. Indikator Motivasi Kerja

Komponen indikator motivasi kerja antara lain sebagai berikut<sup>9</sup> :

1). Kinerja

- a. Keinginan seseorang untuk bekerja
- b. Kebutuhan dapat mendorongnya mencapai sasaran

2). Penghargaan

- a. Penghargaan atau pengakuan atas suatu kerja yang telah dicapai seseorang akan menjadi perangsang yang kuat.
- b. Kepuasan batin karyawan karna telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya.

3). Tantangan

- a. Adanya tantangan merupakan perangsang yang kuat bagi manusia untuk mengatasinya.
- b. Penyelesaian masalah yang dihadapi karyawan.

4). Tanggung Jawab

- a. Adanya rasa memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa tanggung jawab
- b. Rasa tanggung jawab dapat memicu karyawan dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi.

---

<sup>9</sup> Thoha Miftah, Kepemimpinan dalam manajemen, PT Raja Grafindo, (Jakarta: ,2013), Hlm. 241

## 5). Pengembangan

- a. Adaptasi karyawan di lingkungan kerja
- b. Sikap saling bekerja sama antar karyawan

## 6). Kesempatan

- a. Kesempatan untuk maju dalam jenjang karir yang terbuka
- b. Harapan kerja yang lebih baik<sup>10</sup>

## C. Kompensasi

### 1. Pengertian kompensasi

Kompensasi mengandung arti yang lebih luas dari pada upah atau gaji. Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat financial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa financial maupun non financial. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (financial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non financial).

Menurut Flippo dalam bukunya *:Principle of Personal Management* kompensasi adalah harga untuk jasa yang diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum. Dessler dalam bukunya *manajemen sumber daya manusia*, menyatakan kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan

---

<sup>10</sup> Oktavia Farida Asmono, pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan bagian produksi SOMIN Surakarta. Jurnal. 2015. Vol 1(4)

timbul dari pekerjaannya karyawan. Kompensasi mempunyai 2 aspek. Pertama, pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus. Kedua, pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan, seperti asuransi dan uang liburan yang dibayarkan perusahaan.<sup>11</sup>

## **2. Fungsi pemberian kompensasi**

Fungsi pemberian kompensasi sebagai berikut :

- a) Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.
- b) Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif. Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin.
- c) Mendorong fasilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilisasi organisasi.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup>Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Lingkar selatana, 2002, Hlm 201

<sup>12</sup> Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Lingkar selatana, 2002, Hlm 201

### **3. Tujuan pemberian kompensasi**

Pemberian kompensasi bertujuan sebagai berikut :

- a) Pemenuhan kebutuhan ekonomi. Karyawan menerima kompensasi berupa gaji, upah atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari – hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya.
- b) Meningkatkan produktivitas kerja. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.<sup>13</sup>

### **4. Faktor-faktor yang memengaruhi kompensasi**

- a) Tingkat biaya hidup

Kompensasi yang diterima seorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM). Kebutuhan fisik minimum karyawan yang tinggal dikota besar akan jauh berbeda dengan kebutuhan fisik minimum bagi karyawan yang tinggal di kota kecil. Perbedaan tingkat KFM akan selalu mengikuti fluktuasi tingkatbiaya hidup sehari-hari yang terdapat fluktuasi biaya hidup dalam menetapkan kompensasi akibatnya tentu dapat dibayarkan, akan terjadi pergolakan dalam perusahaan,berkembangnya rasa tidak puas, atau pemogokan pekerja untuk menuntut kenaikan upah.

---

<sup>13</sup> Sadili Samsudin, *Manajmen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Lingkar selaatan,2002, Hlm 201

b) Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain

Dewasa ini transportasi semakin lancar, arus informasi tidak mungkin dapat dibendung lagi. Termasuk informasi tentang kompensasi yang berlaku di perusahaan lain untuk macam kegiatan yang sama, cepat diketahui. Bila tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas di kalangan karyawan, yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, jika tingkat kompensasi yang diberikan terlampau tinggi, juga membawa dampak buruk, karena seolah-olah perusahaan menutup mata terhadap tingkat kompensasi rata-rata yang berlaku.

c) Tingkat kemampuan perusahaan

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya. Sebaliknya, perusahaan yang tidak mampu tentu tidak mungkin dapat membayar tingkat kompensasi yang diharapkan para karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan yang bijaksana harus selalu menginformasikan kepada seluruh karyawannya tentang tingkat kinerja perusahaan dari waktu ke waktu. Bila karyawan bekerja dengan baik, maka kinerja

perusahaan juga akan tinggi, sehingga perusahaan dapat membayar kompensasi yang lebih besar kepada karyawan.

d) Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab

Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan. Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sukar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula.

e) Peraturan perundang-undang yang berlaku

Suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijakan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan kepada para karyawan. Pemerintah menetapkan bahwa kompensasi yang diberikan yang diberikan oleh suatu perusahaan haruslah dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM) para karyawan. Bila hal ini tidak dilaksanakan, maka perusahaan ini akan termasuk perusahaan yang tidak memenuhi peraturan pemerintah.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Lingkar selataan, 2002, Hlm 201

## 5. Indikator kompensasi

### a) Gaji

Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja gajimakan tetap diterima secara penuh.<sup>15</sup>

### b) Insentif atau bonus

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi.

### c) Tunjangan

Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para pegawai, karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Contohnya tunjangan jabatan, keluarga, transport, perumahan, dan sebagainya.

### d). Fasilitas

Kompensasi berupa penyediaan fasilitas ini biasanya tidak berdiri sendiri, sekaligus sebagai tambahan dari bentuk kompensasi uang atau materi.

---

<sup>15</sup>Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Lingkar selatan, 2002, Hlm 293

## **D. Lingkungan Kerja**

### **1. Pengertian lingkungan kerja**

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produk dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja.

Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja, dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.<sup>16</sup>

Menurut ahli mendefinisikan lingkungan kerja. Menurut Nitisemito, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam

---

<sup>16</sup> Ale Soemaji Nitisemito, 1996 *Manajemen Personalialia*, BPEE. Yogyakarta Hlm 67

menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Sedangkan menurut

Menurut Sedarmayanti, lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Jadi dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaanya saat bekerja.

## **2. Jenis lingkungan kerja**

Menurut Sedarmayanti menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik.

- a) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :
  - 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti : pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
  - 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang memengaruhi kondisin misalnya

temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lainnya.

- b) Lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.<sup>17</sup>

### **3. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja**

- a) Penerangan/cahaya ditempat kerja

Cahaya/penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu diperhatikan adanya penerangan (cahaya yang terang) tetapi tidak menyilaukan.<sup>18</sup>

- b) Temperature ditempat kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbedah. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.

---

<sup>17</sup>M.Jerry Logahan dkk, *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*, (Jakarta: Jurnal Binus Business Review Vo.3 No.1,2012) Hlm 2-3

<sup>18</sup>Serdamayanti, *Sumber daya manusia dan Produktifitas kerja*.Bandung : Mandar Maju 2001 Hlm 162

c) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam presentase, kelembaban ini berhubungan atau di pengaruhi oleh temperatur kelembaban,kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

d) Sikrulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang di butuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme, udara di sekitar di katakan kotor apabila kadar oksigen,dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan.

e) Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan adalah bunyi yang tidak terkendaki oleh telinga karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pandangan, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian.

f) Bau tidak sedap

Adanya bau tidak sedap disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi kerja, dan bau yang tidak sedap yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

g) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

h) Musik di tempat kerja

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

i) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja. Dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan.

#### **4. Indikator lingkungan kerja**

a) Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingt penerangan yang cukup akan membaut kondisi kerja yang menyenangkan.

b) Suhu Udara

Suhu udara adalah besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

c) Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

d) Suara adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup>A.Aji Tri Budiando dan Amelia Katini, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk*, (Jakarta: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang Vol.3 No.1,2015), Hlm 1-9

