

BAB II

PENYUSUNAN DESKRIPSI TEORETIS, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoretis

1. Prestasi Kerja Karyawan

Karyawan merupakan salah satu unsur yang memegang peranan penting dalam sebuah perusahaan karena karyawan bertugas menjalankan fungsi–fungsi manajemen dalam perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, hal yang perlu diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan yaitu masalah prestasi kerja karyawan. Dimana pencapaian prestasi kerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh prestasi kerja karyawan.

Prestasi menurut LPPM yaitu, “prestasi (karya yang memuaskan) atau tingkat prestasi yang menyamai atau melebihi standar yang digariskan”¹. Selanjutnya Komaruddin berpendapat bahwa, prestasi adalah tingkat produksi atau prestasi yang dicapai pekerja yang memenuhi syarat dengan cara yang wajar dalam keadaan yang normal”².

Menurut Agus Dharma dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Prestasi Kerja* menyatakan “prestasi kerja adalah sesuatu yang dihasilkan atau produk atau jasa yang dihasilkan oleh seseorang atau sekelompok orang”³.

¹ LPPM, *Kamus Istilah Manajemen*, (Jakarta: Bina Karya, 1999), p. 203

² Komaruddin, *Ensiklopedia Manajemen*, (Bandung: Alumni, 1999), p. 46

³ Agus Dharma, *Manajemen Prestasi Kerja*, (Jakarta: CV Rajawali, 1999), p. 142

Sedangkan menurut Domi C. Mautituna, “prestasi kerja adalah hasil yang diperoleh oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya”⁴.

Lebih lanjut Departemen Pendidikan dan Kebudayaan memberikan definisi “prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya”⁵.

Kemudian Musanef menambahkan “prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya”⁶.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat diketahui bahwa prestasi kerja menekankan pada hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Hal utama yang dituntut oleh perusahaan dari karyawannya adalah prestasi kerja mereka yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Jika prestasi kerja diartikan sebagai perwujudan dari hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan dan sesuai dengan standar perusahaan, maka prestasi kerja tersebut dapat menentukan perkembangan karier karyawan pada masa yang akan datang baik dari segi kenaikan jumlah kompensasi atau promosi.

Penjelasan diatas didukung oleh pendapat Gary Desler yang menyatakan, “Sebenarnya ada beberapa alasan untuk menilai prestasi. Pertama, penilaian prestasi menyediakan informasi sebagai dasar pengambilan keputusan tentang

⁴ Domi C. Matituna, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), p. 69

⁵ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2000) p. 700

⁶ Musanef, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, (Jakarta: Gunung Agung, 2000), p. 207

promosi dan gaji. Kedua, penilaian prestasi menyediakan kesempatan bagi anda dan bawahan anda untuk bersama-sama meninjau perilaku bawahan yang berkaitan dengan pekerjaan”⁷.

Selanjutnya Kasmir mengemukakan, “prestasi kerja merupakan prestasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya mulai dari disiplin waktu bekerja, pencapaian target maupun kualitas pekerjaannya”⁸. Selain itu, Kasmir juga mengungkapkan bahwa, “aspek prestasi kerja dapat diperinci menjadi kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, kemampuan bekerja sendiri, pemahaman dan pengenalan pekerjaan dan kemampuan memecahkan persoalan, yang dicapai oleh seorang karyawan”⁹.

Hal senada juga dikemukakan H. Nainggolan “prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya”¹⁰.

Adapun menurut Flippo, pengukuran prestasi kerja dapat dilakukan melalui penilaian (1) kualitas kerja, yakni berkaitan dengan ketepatan, keterampilan, ketelitian, dan kerapian pelaksanaan pekerjaan; (2) kuantitas kerja, yakni berkaitan dengan pelaksanaan tugas reguler dan tambahan; (3) ketangguhan, yakni berkaitan dengan ketaatan mengikuti perintah, kebiasaan mengikuti peraturan, keselamatan, inisiatif, dan ketepatan waktu kehadiran; dan (4) sikap, yakni menunjukkan seberapa jauh tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan serta bagaimana tingkat kerja sama dengan teman dan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan¹¹.

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa prestasi kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dapat dikategorikan baik secara

⁷ Gary Desler, *Manajemen Personalialia*, (Jakarta: Erlangga, 2002), p. 612

⁸ Kasmir, *Manajemen Perbankan*, Edisi Pertama, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002), p. 147

⁹ *Ibid.*, p. 147

¹⁰ Sri Budi Cantika Yuli, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: UMM Press, 2005), p. 90

¹¹ Ni Ketut Sariyathi, *Prestasi Kerja Karyawan (Suatu Kajian Teori)*, Buletin Studi Ekonomi, Volume 12 No. 1, Denpasar : Fakultas Ekonomi, Universitas Udayana, 2007., pp. 61-62

kualitas maupun kuantitas. Kualitas disini lebih menunjukkan pada mutu yang dihasilkan (baik/tidaknya), sedangkan kuantitas menunjukkan jumlah yang harus diselesaikan oleh setiap karyawan.

Menurut Lower dan Porter, “prestasi kerja merupakan perpaduan antara motivasi dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya atau prestasi seseorang bergantung kepada keinginan untuk berprestasi dan kemampuan yang bersangkutan untuk melakukannya”¹².

Selanjutnya LePine dan Noe menyatakan, “kemampuan kognitif mempengaruhi pengetahuan kerja (job knowledge) dan keterampilan kerja (jobskills) seseorang”¹³. Keterampilan tersebut didapat dari memadukan antara kemampuan kognitif dengan melaksanakan ketrampilan yang baru didalam lingkungan kerja, dimana pada gilirannya akan berhubungan dengan prestasi kerja secara nyata¹⁴.

Sedangkan menurut David H. Maister, prestasi kerja meliputi berbagai hal seperti kemampuan kerja, disiplin, hubungan kerja, prakarsa, kepemimpinan dan hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatinya sehingga karyawan mengalami perubahan tingkah laku dan sikap.¹⁵

Jika dihubungkan dengan sistem pembinaan pegawai, maka sistem prestasi kerja adalah “sistem kepegawaian dimana pengangkatan maupun kenaikan pangkat seorang pegawai didasarkan atas kecakapan yang bersangkutan”¹⁶.

Dengan demikian kemampuan dan kecakapan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan sangat perlu diperhatikan oleh perusahaan. Apabila perusahaan menginginkan tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal, karyawan sebagai penggerak kegiatan harus memiliki kemampuan yang

¹² *Ibid.*, p. 60

¹³ Nathan R. Kunceland dan Sarah A. Hezlett, “*Academic Performance, Career Potential, Creativity, and Job Performance: Can One Construct Predict Them All?*”, *Journal of Personality and Social Psychology*. 2004, Vol.86, p.150

¹⁴ *Ibid.*, p.150

¹⁵ David H. Maister, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, (Yogyakarta: BPFE, 2001), p.7

¹⁶ I. G. Wursanto, *Dasar –dasar Manajemen Personalia*, (Jakarta: Pustaka Dian, 2005), p. 14

cukup yakni kemampuan fisik dan kemampuan intelektual nonfisik yang diperlukan dalam menjalankan aktivitas kerjanya.

Selanjutnya menurut John Soeprihanto, “Prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditetapkan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”¹⁷.

Hal ini juga didukung oleh Moh. As’ad, SU yang memberikan pengertian “prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan”¹⁸.

Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh John R. Schermerhon yang mengatakan bahwa prestasi kerja sebagai “hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan efisiensi dan keefektifitas sumber daya yang digunakan dengan memperhitungkan kecepatan kerja dan ketepatan kerja terhadap standar atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”¹⁹.

Maksud dari ketiga teori diatas adalah adanya hal utama yang dituntut oleh perusahaan dari karyawannya yaitu prestasi kerja mereka yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dimana prestasi kerja seorang karyawan sangat ditentukan oleh tercapainya target atau sasaran berdasarkan ukuran tertentu yang telah ditetapkan atau disepakati bersama antara pihak perusahaan dan karyawan.

¹⁷ John Soeprihanto, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, (Yogyakarta: BPFE, 2001), p. 7

¹⁸ Moh. As’ad, SU, *Psikologi Industri (Seri Ilmu Sumber Daya Manusia)*, Edisi 4, (Yogyakarta: Liberty Yogyakarta, 2003), p. 48

¹⁹ John R. Schermerhon, Jr, *Manajemen*, Buku I, Edisi kelima, Alih Bahasa : M. Parnawa Putranta, (Yogyakarta: Andi, 2003), p. 7

Adapun ukuran atas prestasi kerja dalam penilaian prestasi kerja karyawan berbeda-beda antara perusahaan yang satu dengan yang lain. Dimana penilaian prestasi kerja memberikan suatu gambaran yang akurat tentang kriteria atas prestasi kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan beserta hasil prestasi kerja karyawan.

Lebih lanjut Hasibuan dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia*, berpendapat “prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”²⁰.

Pendapat tersebut didukung oleh I. G. Wursanto, yang menyatakan “prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesanggupan karyawan yang bersangkutan”²¹.

Adapun Bedjo Siswanto mengemukakan, “prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.” Pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan, ketrampilan, pengalaman dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan.²²

Senada dengan pendapat diatas, menurut Stephen P. Robbins “prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas

²⁰ Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, (Jakarta : Bumi Aksara, 2001), h. 94

²¹ I. G. Wursanto, *Manajemen Kepegawaian 2*, (Yogyakarta: Kanisius, 1996), p.20

²² Bedjo Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja*, (Bandung: Sinar Baru, 1999), p.278

yang dibebankan kepadanya yang dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan karyawan yang bersangkutan”²³.

Nanang Fattah juga menambahkan prestasi kerja diartikan sebagai “ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu”²⁴.

Berdasarkan uraian diatas prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai aspek yaitu kemampuan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan karyawan. Kemampuan, dipengaruhi oleh kecakapan masing-masing karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengalaman seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya akan tampak dari keterampilannya dalam menyelesaikan tugas tersebut dalam waktu yang cepat. Semakin terampil seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, maka semakin baik prestasinya dalam menghadapi pekerjaan.

Apabila prestasi kerja yang dicapai karyawan kurang mendapat perhatian, akan dapat berakibat pada hal-hal yang tidak diinginkan, seperti hasil kerja yang tidak maksimal. Untuk itu, pimpinan perusahaan selain mempertimbangkan aspek dari prestasi kerja juga harus secara seksama memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja.

Menurut Martoyo, faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan,

²³ Edwin B. Flippo, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2000), p.67

²⁴ DR. Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2003), p.19

sistem kompensasi, aspek-aspek ekonomi, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya.²⁵

Prestasi kerja karyawan juga berhubungan dengan penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi karyawan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan. Penilaian prestasi kerja amat penting bagi suatu organisasi. Dengan penilaian prestasi suatu organisasi dapat melihat sampai sejauh mana faktor manusia dapat menunjang tujuan suatu organisasi. Penilaian terhadap prestasi dapat memotivasi karyawan agar terdorong untuk bekerja lebih baik. Oleh karena itu diperlukan penilaian prestasi yang tepat dan konsisten.

Dalam perkembangan teori, definisi penilaian prestasi kerja sangat beragam, antara ahli yang satu dengan yang lain mempunyai konsep yang berbeda-beda.

Menurut T. Hani Handoko, penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pekerjaan mereka²⁶.

Selanjutnya Panggabean mengemukakan bahwa, “penilaian prestasi merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik”²⁷. Proses penilaian prestasi ini ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang, dimana kegiatan ini terdiri dari identifikasi, observasi, pengukuran dan pengembangan hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi.

²⁵ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 4, (Yogyakarta: BPFE, 2000), p.146

²⁶ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta BPFE, 2005), p. 135

²⁷ Mutiara S. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2004), p. 66

Pendapat yang dikemukakan oleh Pandji Anoraga menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah “proses yang dilakukan oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”²⁸.

Sedangkan Dale Yoder mengemukakan bahwa “penilaian prestasi kerja merupakan prosedur formal yang dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai”²⁹.

Adapun landasan dalam melakukan penilaian prestasi kerja menurut Prof. Dr. Veithzal Rivai, M.B.A dan Brigadir Jenderal Prof. Dato’ Ahmad Fawzi Mohd. Basri, yaitu :

1. Orientasi pada hasil artinya agar lebih fokus pada hasil yang dicapai baik kualitas maupun kuantitas, selain tetap memperhatikan proses pencapaian prestasi.
2. Transparan dalam proses penilaian artinya dilaksanakan melalui komunikasi dua arah karyawan yang dinilai dengan penyelia.
3. Memperhatikan sikap kerja artinya aspek sikap sangat diperhatikan dalam kerangka perilaku kerja.
4. Catatan selama periode penilaian sebagai salah satu acuan utama artinya penilaian lebih kongkret.
5. Mengutamakan pada tanggung jawab dan pengembangan karyawan pada penyelia artinya penyelia mengetahui secara tepat prestasi dan perilaku bawahannya sebagai pihak yang bertanggung jawab dalam pengembangan karyawan atau bawahannya”³⁰.

Adanya penilaian prestasi berarti para bawahan (karyawan) mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka semangat untuk bekerja, asalkan proses penilaiannya jujur dan objektif serta ada tindak lanjutnya. Selain itu kegiatan ini sangat penting untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan

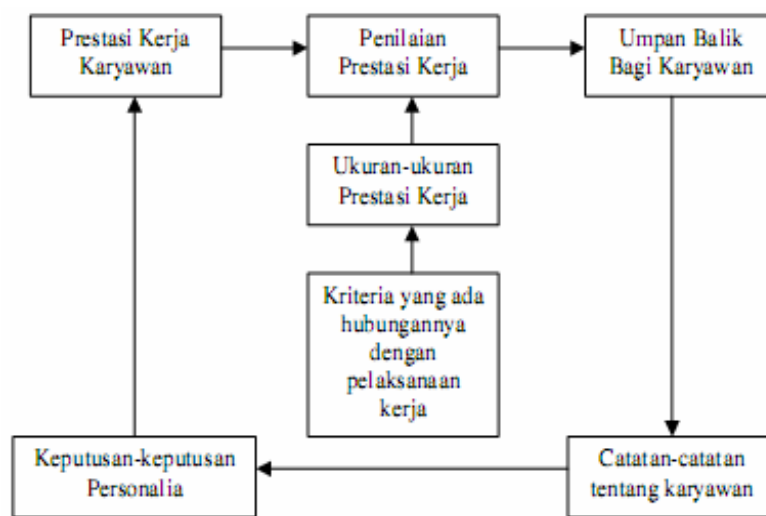
²⁸ Pandji Anaroga, *Manajemen Bisnis*, (Yogyakarta: Rineka Cipta, 2000). p.173

²⁹ Malayu Hasibuan, *Op.cit.*, p. 88

³⁰ Veithzal Rivai dan Ahmad Fawzi Mohd. Basri, *Performance Apraisal*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), p. 479

kerja mereka, maka penilaian prestasi kerja harus dilakukan dengan benar agar informasi yang diperoleh juga benar.

Adapun elemen-elemen pokok sistem penilaian mencakup kriteria-kriteria yang ada hubungannya dengan pelaksanaan kerja, ukuran-ukuran kriteria tersebut, dan pemberian umpan balik kepada karyawan seperti ditunjukkan pada gambar dibawah II.1.



Gambar 2.1: Elemen-elemen Pokok Sistem Penilaian Prestasi Kerja

Sumber: Hani Handoko (2005:138)

Jadi dapat disimpulkan bahwa tujuan dari penilaian prestasi kerja adalah memperbaiki dan meningkatkan prestasi kerja karyawan yang pada akhirnya nanti akan bermanfaat bagi pelaksanaan fungsi-fungsi operasional sumber daya manusia yang lain, seperti seleksi, pengembangan, pemberian kompensasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja.

Adapun manfaat penilaian prestasi kerja dalam suatu organisasi menurut Prof. Dr. Soekidjo Notoatmodjo antara lain :

1. Peningkatan prestasi kerja
2. Kesempatan kerja yang adil

3. Kebutuhan-kebutuhan pelatihan pengembangan
4. Penyesuaian kompensasi
5. Keputusan-keputusan promosi dan demosi
6. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan
7. Penyimpangan-penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi”³¹.

Bagi karyawan, penilaian prestasi kerja dapat menimbulkan perasaan puas dalam diri mereka, karena dengan cara ini hasil kerja mereka dinilai oleh organisasi dengan sewajarnya dan kelemahan-kelemahan yang ada dalam individu karyawan dapat diketahui. Kelemahan-kelemahan tersebut harus diterima secara sadar oleh karyawan sebagai suatu kenyataan dan pada akhirnya akan menimbulkan dorongan untuk memperbaiki diri.

Adapun pengertian karyawan menurut Musanef adalah mereka yang secara langsung digerakkan oleh manajemen untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan, sehingga menghasilkan karya- karya yang diharapkan akan usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan”³².

Sedangkan menurut Wursanto “karyawan adalah orang yang menyumbangkan tenaga dan jasanya dalam suatu bentuk usaha baik dalam bentuk usaha pemerintah maupun swasta, dengan imbalan jasa yang mereka terima berupa gaji / upah”³³.

Lebih lanjut Imam Soepomo menambahkan, karyawan adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar untuk memenuhi guna menghasilkan jasa atau barang untumk memenuhi kebutuhan masyarakat”³⁴.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah individu yang bertindak sebagai pelaksana kegiatan pada suatu perusahaan

³¹ Soekidjo Notoatmodjo, Pengembangan Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), p. 133

³² Musanef, *Op.cit.*, p. 195

³³ I. G Wursanto, *Op cit.*, p. 22

³⁴ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Undang-undang dan Peraturan*, (Jakarta Djambatan, 1998), p. 3

demi mencapai tujuan perusahaan dengan memperoleh imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukannya.

Berdasarkan pendapat para ahli yang telah dikemukakan diatas mengenai prestasi kerja karyawan, maka dapat disimpulkan prestasi kerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang dipengaruhi kecakapan, ketrampilan, pengalaman, dan kesungguhan yang bersangkutan.

2. Persepsi Tentang Lingkungan Kerja

Manusia sebagai makhluk sosial yang sekaligus juga makhluk individual, maka terdapat perbedaan antara individu yang satu dengan yang lainnya. Adanya perbedaan inilah yang antara lain menyebabkan seseorang menyenangi suatu objek, sedangkan orang lain tidak senang bahkan membenci objek tersebut. Hal ini sangat bergantung pada tiap individu dalam menanggapi objek tersebut dengan persepsinya.

Sebuah proses internal yang dinamakan persepsi, bermanfaat sebagai sebuah alat penyaring dan sebagai metode untuk mengorganisasi stimuli yang memungkinkan seseorang dalam menghadapi lingkungan. Persepsi merupakan sebuah proses yang hampir bersifat otomatis, dan bekerja dengan cara yang hampir serupa pada masing-masing individu, tetapi sekalipun demikian secara umum pada akhirnya akan menghasilkan persepsi-persepsi yang berbeda-beda.

Seseorang dapat memperluas pandangan tentang persepsi sebagai mekanisme melalui stimuli lingkungan (termasuk di dalamnya upaya-upaya

komunikasi), hingga dicapai kesimpulan bahwa persepsi teramat penting bagi pemahaman dan terbentuknya perilaku. Seseorang individu tidak bereaksi atau berperilaku dengan cara tertentu, karena situasi yang terdapat di sekitarnya, melainkan karena apa yang terlihat olehnya, atau apa yang diyakini olehnya tentang situasi tersebut.

Menurut Rakhmat Jalaludin, “persepsi adalah pengalaman tentang: objek, peristiwa, atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan”³⁵.

Selanjutnya Herbert G. Hicks dan C.Ray Gullet menyatakan, “persepsi pada hakikatnya adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang di dalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan, dan penciuman”³⁶.

Pendapat dari Richard L. Daft mengenai persepsi adalah “sebuah proses yang digunakan orang untuk dapat mengerti lingkungannya dengan cara menyeleksi, mengorganisasi, dan menginterpretasikan informasi dari lingkungan”³⁷.

Kemudian menurut Stephen P. Robbins, “*Perception is a process by which individuals organize and interpret their sensory impressions in order to give meaning to their environment* (Persepsi adalah suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menginterpretasikan kesan sensorik mereka untuk memberi arti pada lingkungan mereka)”³⁸.

Senada dengan hal tersebut Atkinson dan Hilgard menyatakan, “persepsi adalah proses di mana kita mengorganisasi dan menafsirkan pola stimulus dalam lingkungan”³⁹.

³⁵ Rakhmat Jalaludin, *Psikologi Komunikasi*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005), p.51

³⁶ Miftah Toha, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), p.141-142

³⁷ Richard L. Daft, *Manajemen*, (Jakarta: Erlangga, 2000), p.22

³⁸ Stephen P. Robbins and Timoty A. Judge, *Organizational Behavior*, (New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2007), p.95

³⁹ Rita L. Atkinson and Ernest Hilgard, terjemahan Nurjannah Taufiq, *Pengantar Psikologi I*, (Jakarta: Erlangga, 2000), p.201

Pendapat yang serupa juga dinyatakan oleh Gibson dan Donely, yang menyatakan persepsi adalah “proses pemberian arti terhadap lingkungan oleh seorang individu”⁴⁰.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa, persepsi adalah suatu pandangan atau proses pemahaman dengan memberikan arti terhadap lingkungan oleh seorang individu terhadap segala sesuatu di lingkungannya dengan menggunakan indera yang dimilikinya

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Pengertian lingkungan kerja dikemukakan oleh Agus Ahyari bahwa, “istilah lingkungan kerja didefinisikan sebagai suatu lingkungan dimana karyawan bekerja”⁴¹.

⁴⁰ Gibson, James L; Ivancevich, J.M , Danelly, Jh.JR. *Organisasi dan Manajemen: Struktur, Perilaku dan Proses*, terjemahan Djoerban wahid, (Jakarta: Aksara Baru, 2000), p. 53

⁴¹ Agus Ahyari, *Manajemen Produksi, Perencanaan Sistem Produksi*, (Yogyakarta: Liberty, 1986), p. 128

Chuck Williams mengemukakan pengertian lingkungan kerja bahwa, “lingkungan kerja adalah kejadian dan kecenderungan dalam suatu organisasi yang mempengaruhi manajemen karyawan dan budaya organisasi”⁴².

Sedangkan menurut Wursanto Ignatius, “Lingkungan kerja adalah keseluruhan faktor yang ada dalam organisasi yang mempunyai organisasi dan kegiatan organisasi”⁴³.

Suryadi Perwiro Sentoso yang mengutip pernyataan Prof. Myon Woo Lee sang pencetus teori W dalam Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya diharapkan menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan⁴⁴.

Diartikan secara bebas lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi pihak manajemen dan karyawan dalam menjalankan kegiatan perusahaan.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan mempunyai peranan penting untuk kelancaran proses produksi karena lingkungan tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugas, tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan⁴⁵.

Selanjutnya Herzberg menyatakan bahwa, “seandainya kondisi-kondisi lingkungan yang baik dapat tercipta, prestasi tinggi dapat dihasilkan melalui

⁴² Chuck Williams, *Manajemen*, Edisi 1, (Jakarta: Salemba Empat, 2001), p. 75.

⁴³ I. G Wursanto, *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*, (Yogyakarta: Andi, 2005), p. 309

⁴⁴ Suryadi Perwiro Sentono, *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jau*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), p. 19-21

⁴⁵ Ni Ketut Sariyathi, p. 66

konsentrasi pada kebutuhan yang berkaitan dengan kebutuhan-kebutuhan ego dan perwujudan diri yang lebih tinggi”⁴⁶.

Adanya lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong karyawan bekerja lebih giat. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menyebabkan sering terjadinya kemangkiran karyawan ataupun ketidakefektifan dalam penyelesaian tugas. Keadaan ini dapat menurunkan produktivitas karyawan yang dapat menurunkan prestasi kerja karyawan.

Keputusan menteri kesehatan RI No. 261 Tahun 1998 menyatakan bahwa lingkungan kerja perkantoran meliputi semua ruangan, halaman dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja untuk kegiatan perkantoran”⁴⁷.

Kemudian Alex S Nitisemito mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”⁴⁸.

Pendapat yang dikemukakan oleh Herbert N. Casson diterjemahkan oleh Komaruddin, “Lingkungan kerja adalah segala situasi di lingkungan pekerjaan yang memudahkan atau menyulitkan mereka”⁴⁹.

Sedangkan menurut Joko Purnomo, “lingkungan kerja adalah sifat-sifat atau ciri-ciri yang terdapat dalam lingkungan kerja, yang timbul karena kegiatan

⁴⁶ Robert M. Manullang, *Manajemen Personalialia*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2004, p 183

⁴⁷ Departemen Kesehatan, *Tentang: Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja*, Keputusan Menteri Kesehatan No. 261/MENKES/SK/II/1998, p. 1

⁴⁸ Alex S Nitisemito, *Manajemen Personalialia*, Cetakan Kesembilan, Edisi Ketiga, (Jakarta: Ghali, 2002), p. 183

⁴⁹ Komaruddin, *Manajemen Kantor*, (Bandung: Trigenda Karya, 2002), p. 142

organisasi yang dilakukan secara sadar atau tidak dan dianggap mempengaruhi perilaku para pekerja.”⁵⁰.

Sedarmayanti turut menyatakan bahwa “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”⁵¹.

Jika diartikan secara bebas lingkungan kerja adalah sebagai suatu kondisi yang diduga mempunyai pengaruh kuat dalam pembentukan perilaku karyawan sekaligus dapat mempengaruhi perilaku seseorang atau suatu kelompok dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurutnya Sedarmayanti secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni :

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

⁵⁰ Joko Purnomo, *Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja PNS Pada dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara*, Jurnal Daya Saing

⁵¹ Sedarmayanti, *Dasar-Dasar Pengetahuan Tentang Manajemen Perkantoran*, (Bandung: Mandar Maju, 2001), p.21

2. 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”⁵².

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti adalah sebagai berikut :

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang diperlukan
6. Keamanan kerja
7. Hubungan karyawan”⁵³.

Sedangkan menurut Vera Parlinda lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan aman, tentram, perasaan betah, kerasan, dan lain sebagainya. Adapun indikator dari lingkungan kerja menurut Vera Parlinda meliputi:

1. Perlengkapan kerja, yang meliputi sarana dan prasarana penunjang kerja seperti computer, mesin ketik, mesin pengganda, dan lain sebagainya.
2. Pelayanan kepada pegawai atau penyedia tempat ibadah, sarana kesehatan, koperasi sampai pada kamar kecil;
3. Kondisi kerja, seperti ruang, suhu, penerangan, dan ventilasi udara.
4. Hubungan personal yang meliputi kerjasama antar pegawai, dan atasan”⁵⁴.

⁵² *Ibid.*, p. 21

⁵³ *Ibid.*, p.46

⁵⁴ Vera Parlinda, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PDAM Kota Surakarta*. Tesis. (Surakarta: Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah), pp. 6-7

Senada dengan pendapat diatas, menurut Hadari Nawawi dan Martini Nawawi, lingkungan kerja terdiri dari 2 dimensi, yaitu:

1. Dimensi lingkungan fisik yang bersifat nyata.
Lingkungan fisik berkenaan dengan kondisi tempat atau ruangan dan kelengkapan material atau peralatan yang diperlukan untuk bekerja. Hal yang termasuk dalam lingkungan kerja fisik adalah seluruh tempat kerja meliputi perlengkapan, suhu, cahaya dan udara.
2. Dimensi lingkungan non fisik yang bersifat tidak nyata
Lingkungan kerja non fisik berkenaan dengan suasana sosial atau pergaulan antar karyawan di lingkungan unit kerja masing-masing atau dalam keseluruhan organisasi kerja. Dimensi lingkungan kerja non fisik meliputi, prosedur kerja, pola kepemimpinan, komunikasi, dan fasilitas kantor⁵⁵.

Adapun pendapat seorang ahli komunikasi mendefinisikan lingkungan kerja sebagai lingkungan konkrit dan abstrak yang meliputi atau mengelilingi kerja seseorang⁵⁶.

Maksud dari beberapa teori diatas adalah bahwa secara umum lingkungan kerja terbagi menjadi dua bagian yaitu seluruh bagian lingkungan fisik dan bagian lingkungan non fisik.

Lingkungan kerja yang secara fisik merupakan bagian dari kondisi kerja hendaknya tertata dengan baik sehingga tidak menyebabkan adanya perasaan was-was pada diri karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Apabila karyawan merasa terganggu dalam melaksanakan tugasnya, maka prestasi kerjanya akan rendah. Sebaliknya, jika karyawan merasa tenang dan nyaman dalam melaksanakan tugas, maka prestasi kerjanya akan meningkat⁵⁷.

⁵⁵ Hadari Nawawi, *Administrasi Personel Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: CV Masagung, 1990), p. 173

⁵⁶ A.A Gondokusumo, *Komunikasi Penugasan*, (Jakarta: CV. Haji Mas Agung, 1999), p. 34

⁵⁷ Ni Ketut Sariyathi, p. 60

Sritomo Wignjosoebroto mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan. Lingkungan kerja fisik tersebut meliputi :

1. Temperature
2. Kelembaban
3. Sirkulasi udara
4. Pencahayaan
5. Kebisingan
6. Getaran mekanis
7. Warna”⁵⁸.

Adapun Komaruddin menyatakan bahwa, lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu”⁵⁹.

Sementara itu ada juga yang menyatakan bahwa, lingkungan fisik merupakan aspek fisik dan tempat yang konkrit di lingkungan yang meliputi suatu kegiatan konsumen. Stimuli seperti warna, suara, penerangan, cuaca, keamanan lahan parkir dan susunan ruang organisasi atau benda dapat mempengaruhi perilaku konsumen”⁶⁰.

Adapun Schultz berpendapat bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan ditempat kerja karyawan yang mencakup banyak faktor, diantaranya adalah :

1. Pencahayaan
2. Kebisingan
3. Warna

⁵⁸ Sritomo Wignjosoebroto, *Teknik dan Tata Cara Pengukuran kerja*, (Surabaya : Guna Widya, 1992), p.95

⁵⁹ Komaruddin, *Op cit.*, p. 142

⁶⁰ John C. Mowen & Michael Minor, *Perilaku Konsumen*, Edisi. 5, Jilid 2, (Jakarta: Erlangga, 2002), p.13

4. Temperatur dan kelembaban
5. Polusi dan ruangan”⁶¹.

Kondisi lingkungan kerja fisik menurut Muchinsky yaitu : berupa suhu yang terlalu panas, terlalu dingin, terlalu sesak, kurang cahaya, suara yang bising dan semacamnya. Ruang yang terlalu panas menyebabkan ketidaknyamanan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, begitu juga ruang yang terlalu dingin. Panas tidak hanya dalam pengertian temperature udara tetapi juga sirkulasi atau arus udara”⁶².

Secara umum kondisi lingkungan kerja yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan menurut Alex S. Nitisemito yaitu:

1. Kebersihan, bukan berarti tempat mereka bekerja saja tetapi jauh lebih luas. Misalnya kamar kecil berbau tidak enak akan menimbulkan rasa kurang menyenangkan bagi karyawan yang menggunakannya.
2. Pertukaran udara, maksudnya pertukaran udara yang cukup dalam ruang kerja sangat diperlukan. Untuk pertukaran udara yang cukup maka harus memperhatikan ventilasi. Bila masih merasa pengap dapat digunakan kipas angin, AC dan sebagainya.
3. Pewarnaan, masalah ini bukan hanya pada dinding saja, tetapi termasuk pewarnaan mesin, peralatan, dan seragam yang mereka pakai, perlu mendapatkan perhatian.
4. Penerangan, disini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan matahari. Apalagi pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian, namun jangan sampai menyilaukan mata para karyawan dan membuat ruang kerja menjadi pengap.
5. Musik, maksudnya musik yang diperdengarkan tidak menyenangkan lebih baik tidak dibunyikan, dan sebaliknya bila menyenangkan, maka musik ini akan menimbulkan suasana gembira yang mana berarti akan mengurangi kelelahan dalam bekerja.
6. Keamanan, rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan ketenangan akan mendorong semangat dan kegairahan kerja karyawan.

⁶¹ Duane Schultz and Sidney Ellen Schultz, *Psychology and Work Today*, Sixth Edition, (New York : Macmillan Publishing Company and Maxwell international, 1994), p.137

⁶² Lulus Mugiarti. *Stress Kerja : Latar Belakang Penyebab dan Alternatif Pemecahannya*. Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik, (Surabaya, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Univ Airlangga, 1999), p.73

7. Kebisingan, siapapun juga tidak senang mendengar suara yang bising. Karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang, sehingga konsentrasi dalam bekerja akan terganggu”⁶³.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau tidak sedap ditempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja
9. Dekorasi di tempat kerja
10. Musik di tempat kerja
11. Keamanan di tempat kerja”⁶⁴.

Dari beberapa faktor dari lingkungan kerja fisik di atas dapat dijadikan suatu pedoman untuk mengetahui turunnya motivasi kerja para karyawan di suatu perusahaan yang disebabkan kondisi lingkungan kerja yang kurang baik serta dapat digunakan sebagai pedoman untuk memecahkan permasalahan yang dihadapi para karyawan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat mempengaruhi proses bekerja karyawan di perusahaan tersebut. Setiap karyawan tentulah menginginkan suatu keadaan yang aman tanpa ada ketakutan yang dapat mengancam kestabilan kerja. Lingkungan yang buruk akan meyebabkan karyawan merasa terganggu dan tidak dapat mencurahkan seluruh perhatiannya dalam melaksanakan

⁶³ *Ibid*, p. 184 - 187

⁶⁴ Sedarmayanti, p.21

pekerjaannya. Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat karyawan betah untuk bekerja.

Lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis dapat berpengaruh terhadap adanya tahan fisik dalam bekerja, dalam arti tidak cepat lelah dan menimbulkan rasa betah selama berjam-jam atau selama jam kerja sehingga target yang diinginkan dapat tercapai. Lingkungan kerja yang kondusif menjadi harapan seluruh karyawan.

Oleh karena itu adalah tugas pemimpin untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik agar karyawan merasa nyaman dan dapat berkonsentrasi penuh dalam bekerja. Para pimpinan perlu memahami sifat lingkungan kerja sebagai tempat berlangsungnya kegiatan yang diarahkan ke tujuan organisasi. Pimpinan hendaknya mampu mengubah lingkungan kerja bila dirasakan perlu, sehingga dapat menciptakan suasana yang lebih tepat bagi usaha-usaha untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Dari beberapa pendapat mengenai lingkungan kerja dapat disimpulkan bahwa, Persepsi tentang lingkungan kerja adalah suatu pandangan atau penafsiran seseorang atas segala sesuatu yang ada di sekitar seorang karyawan pada saat ia bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, yang dapat mempengaruhi perilaku orang tersebut dalam menjalankan kegiatan dan melaksanakan pekerjaannya.

B. Kerangka Berpikir

Dalam rangka mencapai tujuannya, maka setiap perusahaan akan berusaha untuk memperhatikan dan meningkatkan segala sumber daya dan kemampuan yang dimilikinya agar dapat berfungsi sesuai dengan yang diharapkan.

Manusia sebagai salah satu sumber daya perusahaan mempunyai peranan yang besar dalam menentukan dan mendukung keberhasilan perusahaan. Peranan tersebut terlihat dari keberadaan manusia yang bertindak sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan dan kemajuan perusahaan.

Agar peranan manusia sebagai sumber daya perusahaan dapat berjalan dengan efektif, maka diperlukan suatu usaha yang dapat dilakukan oleh pihak perusahaan. Salah satu usaha yang dapat dilakukan oleh perusahaan bagi para karyawannya adalah menciptakan suatu lingkungan kerja yang kondusif.

Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dapat perusahaan lakukan sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Kondisi suatu lingkungan kerja akan mempengaruhi kelancaran para karyawan dalam mengerjakan pekerjaan mereka.

Sebagaimana telah diketahui, lingkungan kerja yang kondusif ikut berperan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dalam kaitannya dengan kontribusi karyawan pada perusahaan, dalam bentuk prestasi kerja.

Apabila karyawan memiliki prestasi kerja yang baik, maka diharapkan mereka dapat bekerja sama secara optimal dalam mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Untuk itu lingkungan kerja harus diciptakan sedemikian rupa oleh pihak perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Atas dasar itulah, diharapkan setelah perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk para karyawannya, maka diharapkan para karyawan akan merasa kebutuhannya dalam bekerja telah tercukupi, sehingga dapat menimbulkan semangat untuk meningkatkan prestasi kerja.

C. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan deskripsi teoretis dan kerangka berpikir yang telah dikemukakan di atas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut, yaitu: “terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan prestasi kerja karyawan”. Semakin baik lingkungan kerja dapat diciptakan oleh perusahaan maka prestasi kerja karyawan akan meningkat.