

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Lingkungan Kerja

Masalah lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting. Hal ini sangat besar pengaruhnya terhadap kelancaran operasi perusahaan. Salah satu cara yang ditempuh agar karyawan dapat juga melaksanakan tugasnya adalah memperbaiki lingkungan kerja di tempat kerja. Lingkungan kerja yang buruk merupakan salah satu penyebab penggunaan waktu yang tidak efektif.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap para kinerja karyawan dan jalannya operasi perusahaan, sehingga dengan demikian baik secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi tingkat produktifitas perusahaan. Lingkungan kerja yang baik tentu akan dapat meningkatkan produktifitas kerja para karyawan begitu pula sebaliknya lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan produktifitas kerja karyawan akan ikut menurun.

2.1.1 Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan situasi dan tempat kerja karyawan. Seorang individu yang berada pada lingkungan kerjanya akan senantiasa berinteraksi sesama rekan sekerja maupun dengan atasan. Di sini seorang pegawai dapat dimotivasi oleh rekan kerjanya atau atasannya dan secara tidak langsung penghargaan yang diberikan oleh atasan baik dalam bentuk

materi atau non materi akan meningkatkan motivasi kerja seorang karyawan.

Cikmat (dalam Nawawi, 2003:292) menyatakan bahwa “lingkungan kerja adalah serangkaian sifat kondisi kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi bersama dari para anggota organisasi yang hidup dan bekerja sama dalam suatu organisasi”.

Menurut jurnal Stewart and Stewart (1991), lingkungan kerja adalah “serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut”. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya sehingga para karyawan tidak bekerja secara efektif dan efisien.

Maka dari defenisi-defenisi diatas, lingkungan kerja didefenisikan sebagai faktor yang sangat penting dalam memotivasi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Oleh karena itu pimpinan organisasi harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang solid, menyenangkan dan adanya kenyamanan agar para karyawan dapat termotivasi dalam mengerjakan pekerjaannya sesuai yang diharapkan dan tepat waktu.

Didalam lingkungan kerja diperlukan aspek-aspek psikologis karena lingkungan kerja merupakan tempat dimana para pegawai berinteraksi dengan sesame rekan sekerja maupun dengan atasannya. Seorang pegawai dapat termotivasi apabila pegawai tersebut mendapat

dorongan positif dari rekan kerjanya dan penghargaan atas prestasi kerjanya baik berupa materi maupun non materi misalnya berupa pujian dari atasannya.

2.1.2 Jenis lingkungan kerja

Menurut jurnal Stewart and Stewart (1991), jenis lingkungan kerja di bagi menjadi dua yakni kondisi fisik dari lingkungan kerja dan kondisi psikologis dari lingkungan kerja.

1. Kondisi fisik dari lingkungan kerja

Kondisi fisik dari lingkungan kerja di sekitar karyawan sangat perlu diperhatikan oleh pihak badan usaha, sebab hal tersebut merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh untuk menjamin agar karyawan dapat melaksanakan tugas tanpa mengalami gangguan. Memperhatikan kondisi fisik dari lingkungan kerja karyawan dalam hal ini berarti berusaha menciptakan kondisi lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan para karyawan sebagai pelaksanaan kerja pada tempat kerja tersebut.

2. Kondisi psikologis dari lingkungan kerja

Rancangan fisik dan desain dari pekerjaan, sejumlah ruangan kerja yang tersedia dan jenis-jenis dari perlengkapan dapat mempengaruhi perilaku pekerja dalam menciptakan macam-macam kondisi psikologi.

2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Nawawi (2003: 226) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- a). Kondisi fisik (kondisi kerja) merupakan keadaan kerja dalam perusahaan yang meliputi penerangan tempat kerja, penggunaan warna, pengaturan suhu udara, kebersihan, dan ruang gerak.
- b). Kondisi non fisik (iklim kerja) sebagai hasil persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja tidak dapat dilihat atau disentuh tetapi dapat dirasakan oleh karyawan tersebut. Iklim kerja dapat dibentuk oleh para pemimpin yang berarti pimpinan tersebut harus mempunyai kemampuan dalam membentuk iklim kerja tersebut. Iklim kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula bagi kualitas kerja karyawan. Iklim kerja berhubungan dengan bagaimana sikap dan perilaku karyawan dalam membina hubungan kerja (Nawawi, 2003: 227). Adapun iklim kerja tersebut meliputi hubungan dengan karyawan dan hubungan karyawan dengan karyawan.

Aspek- aspek psikologis yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja antara lain:

1. Motivasi manusia dalam membangun hubungan kerja

Motivasi kerja terbentuk dari sikap atau attitude individu dalam menghadapi situasi kerja dalam organisasi. Motivasi merupakan

kondisi yang menggerakkan diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan dari organisasi. Sikap mental individu yang pro dan positif terhadap situasi kerja tim itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Sikap mental individu dalam tim kerja harus memiliki sikap mental yang siap sedia secara psikofisik yaitu siap secara mental, fisik, situasi dan tujuan. Artinya individu tersebut dalam tim kerja secara mental siap, fisik sehat, memahami situasi dan kondisi organisasi dan berusaha keras untuk mencapai target kerja yaitu sebagai tujuan utama dalam organisasi.

Begitu pula motivasi untuk menciptakan kebersamaan dalam tim kerja akan terwujudnya tim kerja yang solid, saling menghargai, tolong menolong dan saling memberikan kontribusi yang positif dalam memerankan fungsinya sesuai dengan jabatan dan pekerjaannya.

2. Hubungan relasi di lingkungan kerja

Hubungan relasi ditempat kerja perlu diciptakan agar iklim kerja dalam organisasi menjadi kondusif. Pimpinan, manager dan karyawan perlu memahami bahwa mereka memiliki peran dalam menciptakan situasi yang penuh dengan pengelolaan emosi secara efektif. Pimpinan dan manager yang brilian jika tidak memiliki ketrampilan cara berkomunikasi efektif dan produktif dalam membangun hubungan kerja, maka mereka akan sulit mencapai

tujuan organisasi. Oleh karena itu agar tercipta hubungan relasi kerja yang harmonis dan efektif, pimpinan perlu :

- a) Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung sinergi dan partisipasi kelompok
- b) Menyusun kebijaksanaan yang layak dan adil yang tidak menimbulkan pertentangan antara karyawan dan pimpinan
- c) Menghilangkan prasangka terhadap individu dan kelompok kerja
- d) Memilih orang-orang yang sesuai untuk peran dalam tim dan mengangkat pimpinan tim yang memiliki kemampuan profesional dan kecerdasan emosional baik
- e) Meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosional karyawan dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja
- f) Memberikan penghargaan atas kemajuan tim
- g) Menyelenggarakan pemeriksaan kecerdasan emosional
- h) Menciptakan suasana saling memperhatikan dan memotivasi kreativitas
- i) Menyusun nilai inti dan standar perilaku yang bisa diterima oleh kelompok
- j) Membersihkan perusahaan dari pengaruh negative yang menghancurkan antusiasme tim.

3. Mengelola Hubungan Kerja

Mengelola hubungan dengan orang lain diperlukan antara lain:

- a) Adanya kecocokan
- b) Mengetahui posisi diri
- c) Adanya pengaturan waktu
- d) Pengendalian desakan dalam diri
- e) Menjaga keharmonisan
- f) Memahami dampak kata-kata atau tindakan pada diri orang lain
- g) Tidak mengumbar kemarahan oranglain
- h) Tidak mengatur oranglain sampai tidak mampu mengatur diri sendiri

4. Komunikasi dalam menciptakan hubungan tim kerja

Ketrampilan utama kecerdasan emosional adalah mengetahui cara berkomunikasi dengan menggunakan intelektual dan perasaan. Oleh karena itu pegawai harus memiliki kemampuan yang baik dalam komunikasi dengan rekan kerja maupun dengan atasan.

2.2 Karakteristik Pekerjaan

2.2.1 Pengertian karakteristik pekerjaan

Dalam suatu organisasi keberadaan pekerjaan disusun mulai dari desain pekerjaan, yaitu penetapan kegiatan-kegiatan individu atau kelompok karyawan secara organisasi (Handoko, 2003) tujuannya adalah

untuk mengatur penugasan-penugasan kerja yang memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi, teknologi dan keperilakuan. Jadi karakteristik pekerjaan adalah uraian pekerjaan yang menjadi pedoman dalam bekerja dan dalam pelaksanaannya bisa mencapai kepuasan.

Karakteristik pekerjaan merupakan dimensi inti pekerjaan yang berisi sifat-sifat tugas yang ada dalam suatu pekerjaan. Sementara itu Sujak (1990) menyatakan manajer (pimpinan) dapat merangsang kepuasan kerja bawahan dengan cara mengetahui karakteristik pekerjaan menjadi tugas-tugas dalam pekerjaan yang bervariasi, lebih menuntut tanggung jawab dan memungkinkan pemberian timbal balik (umpan balik) secara jelas bagi prestasi kerja yang telah diperoleh karyawan sebagai salah satu alat motivasi individu agar mereka mau menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya sebaik mungkin dan dengan hasil yang optimal.

Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa karakteristik pekerjaan adalah dimensi inti pekerjaan yang memiliki karakter khusus yang berada di dalam semua pekerjaan dan dirasakan oleh para pekerja dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaan. Dalam hal ini karakteristik pekerjaan berhubungan dengan persoalan keuangan seperti pengupahan dan peningkatan gaji pegawai. Dengan adanya pengupahan yang baik maka akan berpengaruh positif pada motivasi kerja (Mangkunegara 2006:163)

Ditinjau dari penjabaran fungsi dan tugas pokok organisasi, pekerjaan dapat dibedakan sebagai berikut:

1. Pekerjaan pokok yaitu pekerjaan yang merupakan penjabaran langsung dari fungsi, tugas pokok dan kegiatan organisasi kedalam pekerjaan yang dianalisis.
2. Pekerjaan tidak pokok yaitu pekerjaan yang menunjang fungsi dan pekerjaan pokok organisasi, tetapi penjabaran langsung dari fungsi dan tugas utama pokok organisasi tersebut
3. Pekerjaan tambahan yaitu pekerjaan yang tidak merupakan penjabaran fungsi , tugas pokok dan kegiatan organisasi, tetapi perlu dilaksanakan juga karena sebab-sebab tertentu.

Dari penjabaran fungsi diatas maka dapat diketahui bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai bukan hanya pekerjaan pokok saja. Dan untuk itu organisasi harus memperhatikan pengupahan yang baik dan sesuai untuk pegawai sesuai dengan pekerjaan, maupun prestasi yang dicapai oleh pegawai.

2.2.2 Teori upah

Sistem pengupahan disuatu Negara didasarkan kepada sistem perekonomian dari Negara tersebut. Teori yang mendasari sistem pengupahan pada dasarnya dapat dibedakan menjadi:

1. Teori upah menurut nilai dan pertentangan kelas

Sistem pengupahan dan pelaksanaannya berdasarkan pandangan Karl Max sebagai berikut:

- a. Kebutuhan konsumsi tiap-tiap orang macam dan jumlahnya hampir sama. Nilai dari setiap barang hampir sama, maka upah tiap-tiap orang kira-kira sama.
 - b. Sistem pengupahan tidak memberikan insentif yang sangat perlu menjamin peningkatan produktivitas kerja dan pendapatan nasional
 - c. Sistem control yang sangat ketat diperlukan untuk menjamin setiap orang betul-betul mau bekerja menurut kemampuannya.
2. Teori upah menurut pertambahan produk marginal

Teori neo klasik mengemukakan bahwa dalam rangka memaksimalkan keuntungan tiap-tiap pengusaha menggunakan faktor-faktor produksi sedemikian rupa sehingga tiap faktor produksi yang dipergunakan menerima atau diberi imbalan sebesar nilai pertambahan hasil marginal dari faktor produksi tersebut. Pengusaha mempekerjakan sejumlah karyawan sedemikian rupa sehingga nilai pertambahan hasil marginal seorang sama dengan upah yang diterima orang tersebut.

Dalam teori ini dinyatakan bahwa karyawan memperoleh upah senilai dengan pertambahan hasil marginalnya. Upah berfungsi sebagai imbalan atas usaha kerja yang diberikan seseorang kepada pengusaha. upah yang dibayar oleh pengusaha sesuai atau sama dengan usaha kerja yang diberikan pengusaha.

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian motivasi kerja

Motivasi merupakan dorongan batin yang menjadi titik tolak bagi setiap organisasi dalam melakukan sesuatu guna mencapai tujuan yang diinginkan. agar lebih jelasnya mengenai pengertian motivasi dalam organisasi terutama untuk mendorong semangat kerja karyawan dibawah ini akan diuraikan beberapa pengertian mengenai motivasi.

Menurut Edwin (dalam Malayu, 2005: 143) menyatakan motivasi merupakan serangkaian dorongan yang dirumuskan secara sengaja oleh pimpinan perusahaan yang ditujukan kepada karyawan agar mereka bersedia secara ikhlas melakukan perilaku tertentu yang berdampak pada peningkatan kinerja dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hasibuan (2005) menyatakan motivasi merupakan suatu cara bagaimana mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Motivasi sangat penting diberikan kepada karyawan karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu atau karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang yang tinggi.

2.3.2 Asas motivasi

Adapun yang mendorong manusia bekerja adalah harapan untuk dapat imbalan yang pantas dengan tenaga maupun pikiran yang telah

dikeluarkan. Hampir bisa dipastikan setiap perbuatan manusia didasarkan atas keinginan untuk mendapatkan balasan yang setimpal dengan demikian setiap pimpinan berkewajiban memperhatikan dan memahami para bawahannya terutama yang berhubungan dengan daya dorongan pada setiap bawahannya tersebut.

Oleh karena manusia tidak ada yang sama, maka cukup sulit untuk merumuskan motivasi yang dapat berlaku untuk semua bawahan dan berlaku setiap saat. Justru kesulitan inilah yang mendorong para pimpinan perusahaan untuk mencari jalan dalam memotivasi bawahannya yang mempunyai banyak perbedaan. Oleh karena itu dalam memotivasi bawahannya seorang pimpinan harus mengetahui asas-asas motivasi.

Hasibuan (2005) menyatakan bahwa ada 6 (enam) asas motivasi, sebagai berikut :

1. Asas mengikutsertakan, artinya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.
2. Asas komunikasi, artinya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya, dan kendala-kendala yang dihadapi.

3. Asas pengakuan, artinya memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.
4. Asas wewenang yang didelegasikan, artinya memberikan kewenangan dan kepercayaan diri pada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreatifitasnya ia mampu mengerjakan tugas-tugas itu dengan baik.
5. Asas adil dan layak, artinya alat dan jenis motivasi yang diberikan harus berdasarkan atas asas keadilan dan kelayakan terhadap semua karyawan.
6. Asas perhatian timbal balik, artinya bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi. Tegasnya kerja sama yang saling menguntungkan kedua belah pihak.

2.3.3 Teori motivasi kerja

Dalam pengembangan konsep-konsep motivasi, telah berkembang teori-teori motivasi yang dapat memberikan penjelasan mengenai motivasi kerja para anggota organisasi, mulai dari teori motivasi seperti teori kepuasan (Content Theory), Teori kebutuhan model maslow dan teori X dan Y oleh MC Gregor yang seluruhnya berdasarkan kebutuhan individu.

1. Teori Kepuasan (Content Theory)

Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan dan mendorong semangat bekerja seseorang. Hal yang memotivasi semangat bekerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan materil maupun non materil yang diperolehnya dari hasil pekerjaannya.

Jadi pada dasarnya teori ini mengemukakan bahwa seseorang akan bersemangat kerja untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan (inner needs) dan kepuasannya. Semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan maka semakin giat orang tersebut untuk bekerja.

2. Teori X dan Teori Y

Kajian klasik lainnya dilakukan oleh Douglas Murray McGregor dari Institut Massachusetts. Dia melukiskan dua teori yaitu Teori X dan Teori Y. Teori X McGregor pada dasarnya mempunyai lima premis yaitu: 1) Kebanyakan manusia dari wataknya tidak suka bekerja. 2) Kebanyakan manusia tidak bersemangat dan membutuhkan alat pendorong berupa ongkos untuk membuat mereka mau bekerja. 3) Kebanyakan manusia lebih suka diperintah apa yang harus dikerjakannya. 4) Kebanyakan manusia molak adanya perubahan. 5). Kebanyakan mausia mudah tertipu dan tidak cerdas.

Teori Y sebaliknya, lebih berorientasi kepada manusia dan mempunyai empat dasar yaitu: 1) Manusia tidak membenci kerja bahkan mungkin mencari pekerjaan secara aktif. 2) Manusia tidak membutuhkan jenis kepemimpinan yang otoritatif namun lebih menyukai jenis manajemen yang partisipatif. 3) Manusia lebih suka menentukan tujuan-tujuan tersendiri daripada menyuruh orang lain untuk menentukannya. 4) Manusia tidak melakukan tanggung jawab, namun lebih bertanggung jawab.

Teori X dan Teori Y terbukti memiliki sudut pandang yang bertentangan. Hasil penyelidikan menunjukkan bahwa teori X, pendekatan yang berorientasi pada tugas, bisa jadi efektif dalam beberapa kasus, namun teori Y, pendekatan berorientasi pada manusia yang mungkin lebih efektif lagi.

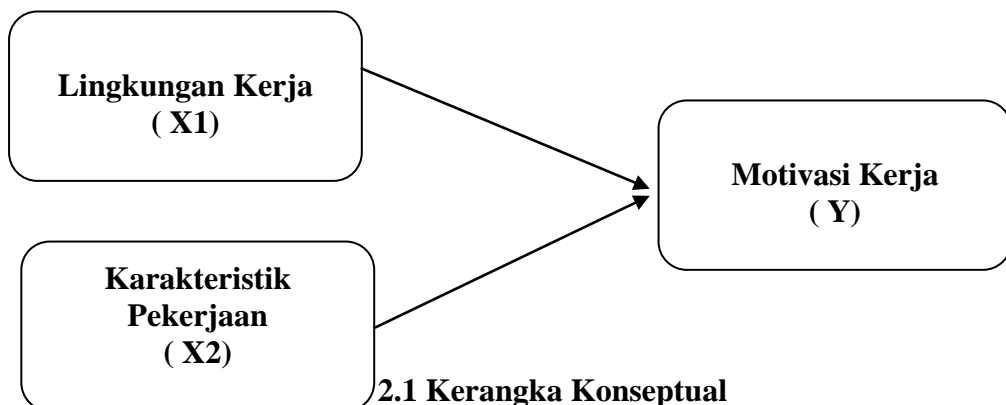
3. Teori tingkat kebutuhan Model Maslow

Maslow mengemukakan kerangka gagasan dalam tingkat kebutuhannya yang terkenal dan operasional, dia memaparkan motif-motif individu dalam tingkatan-tingkatan bersusun. Manakala ada kebutuhan seseorang dari tingkat yang lebih rendah terpenuhi, kebutuhan-kebutuhan yang lain pada tingkat yang lebih tinggi segera timbul. Kebutuhan yang telah terpenuhi tidak dapat berfungsi lagi sebagai motivator.

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan penjelasan secara teoritis hubungan antara variable yang akan diteliti. Hal ini merupakan jaringan hubungan antar variable yang secara logis diterangkan, dikembangkan dan dikolaborasi dari perumusan masalah yang telah diidentifikasi melalui proses wawancara, observasi dan survey literature. Apabila kondisi lingkungan kerja suatu organisasi yang karakter tiap pekerjaannya tidak solid serta karyawan merasakanketidnyamanan dalam organisasi maka akan berdampak negative pada motivasi kerja karyawannya. Begitu juga dengan karakteristik pekerjaan, apabila persoalan keuangan dalam organisasi seperti pengupahan dan peningkatan gaji bagi karayawan dapat berjalan lancer dan adil, maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan baik.

Oleh karena itu kondisi lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan harus seiring dan berdampak positif dengan motivasi kerja sehingga setiap karyawan dalam melakukan pekerjaan akan tercapai secara maksimal agar produktifitas karyawan dapat tercapai dengan baik. Secara skematis, kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada :



2.1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Setelah melakukan observasi melalui pendistribusian kuisioner terhadap para karyawan bagian accounting, administrasi dan umum pada perusahaan kontraktor maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

1. Kondisi lingkungan kerja dan karakter tiap pekerjaannya yang solid menyenangkan serta adanya kenyamanan terbukti dapat mempengaruhi peningkatan kerja karyawan
2. Karakteristik pekerjaan seperti menangani masalah-masalah dalam pekerjaan serta peningkatan gaji dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.