BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Lingkungan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Keadaan lingkungana kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hal itu merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami gangguan, karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2001 : 1) dalam jurnal Ahmad Nur Susilo (2008) "Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok".

Menurut Alex S Nitisemito (2000:183) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut : "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang diembankan".

Berdasarkan pengertian – pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memang memiliki peranan penting dalam penyelesaian tugas –

tugas yang diembankan terhadap pegawai, yang secara otomatis mampu untuk menciptakan prestasi dari pegawai tersebut.

Menurut Herman Sofyandi (2008:38) Lingkungan kerja didefinisikan sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi.

2.1.1.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:26) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu :

a. Lingkungan tempat kerja/Lingkungan kerja fisik (*physical working environment*)
b. Suasana kerja/Lingkungan non fisik (*Non-physical working environment*)

A. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011:26) menyatakan bahwa :

"Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung".

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori yakni :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti : pusat kerja, meja, kursi, dan sebagainya).
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti : rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan lain – lain. Lingkungan

perantara, 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.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai sifat dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar untuk memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

B. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011:26) menyatakan bahwa :

"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".

Menurut Alex S Nitisemo (2000:171-173). Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan, maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Suryadi Perwiro Sentoso (2001:19-21) yang mengutip pernyataan Wyon Woo Lee sang pencetus teori W dalam Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bias membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen

perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiame untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesame karyawan (hubungan horizontal).

Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka karyawan akan merasa betah di tempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efisien dan efektif. Terciptanya suasana kerja dan komunikasi yang baik tergantung pada penyusunan organisasi perusahaan secara benar seperti yang dikemukakan oleh Sarwoto (1991:131) bahwa : "Suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, organisasi yang tidak tersusun dengan baik banyak menimbulkan suasana kerja yang kurang baik juga". Bila tumbuh masalah mengenai penyelesaian pekerjaan misalnya, maka kondisi dalam hubungan kerja yang baik seperti ini, semua problema tentu akan lebih mudah dipecahkan secara kekeluargaan.

Penerapan hubungan pekerjaan yang baik antar karyawan akan terlihat pada suasana kerja yang :

1) Tidak terdapat konflik antar karyawan
2) Setiap karyawan bersemangat dan bergairah dalam menyelesaikan pekerjaaan yang menjadi tugasnya.

3) Setiap masalah dapat diselesaikan dengan penuh kekeluargaan.
4) Pelaksanaan pekerjaan diliputi oleh suasana santai dan keakraban, bukan suasana yang mencekam penuh ancaman.
5) Adanya saling menghargai dan percaya antar karyawan.

Hubungan kerja yang berhasil dibina antara bawahan dengan atasan akan memperlihatkan suasana antara lain :

1) Para karyawan betul – betul menghormati, menghargai kepemimpinan atasannya.
2) Atasan dianggap rekan sekerja yang seluruh kebijakannya perlu didukung, bukan seorang majikan yang menakutkan.
3) Adanya perhatian yang besar dari atasan terhadap masalah bawahan untuk mencari jalan pemecahnya.
4) Adanya usaha atasan untuk memperlihatkan ketauladanan kerja bagi bawahan.
5) Para bawahan selalu merasa termotivasi untuk bekerja karena adanya penghargaan atas prestasi yang mereka dapatkan.

Oleh karena itu suatu hubungan kerja antar bawahan dengan atasan tercermin dalam lingkungan kerja fisik dan non fisik yang diberikan kepada karyawan secara baik dan benar.

2.1.1.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

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 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. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2011:27) 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. Bau tidak sedap di tempat kerja
7. Tata warna di tempat kerja
8. Dekorasi di tempat kerja
9. Musik di tempat kerja
10. Keamanan di tempat kerja

Berikut ini akan diuraikan masing – masing faktor tersebut dikaitkan dengan kemampuan manusia, yaitu :

1. Penerangan / cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna untuk mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperature luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh.

Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama – sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar – besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas suhu tubuh dengan suhu disekitarnya.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metaboliasme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan olah manusia. Dengan sukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara

psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

   Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Semakin lama telinga mendengar kebisingan, maka akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

6. Bau – Bauan di Tempat Kerja

   Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat menganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang menganggu di sekitar tempat kerja.

7. Tata Warna di Tempat Kerja

   Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

8. 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, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

9. Musik di Tempat Kerja

   Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

10. Keamanan di Tempat Kerja

    Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaan dari keamanan itu

sendiri. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2.1.1.4 Arti Penting Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan karyawan tentu akan meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri. Sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Demikian juga sebaliknya bila lingkungan kerja kurang memuaskan bagi karyawan menyebabkan karyawan bekerja dalam suasana yang kurang tenang, sehingga akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan.

2.1.2 Fungsi Manajemen

2.1.2.1 Pengertian Fungsi Manajemen

Fungsi-fungsi manajemen yang berarti adalah segenap kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai kegiatan yang telah ditetapkan dengan cara yang diatur sedemikian rupa dan sistematis sehingga tujuan dapat tercapai secara tertib, efektif dan efesien. Menurut Dessler dalam bukunya *Manajemen personalia*, bahwa fungsi manajemen ada 5, yaitu :

1. Perencanaan.
2. Pengorganisasian.
3. Penstafan.
4. Pemimpinan.
5. Pengendalian.

(Dessler, 1997: 2)

Sedangkan menurut Henri Fayol dalam Stephen P. Robbins dan Mary Coulter (2010:9), Fungsi manajemen adalah seorang manajer yang menjalankan fungsi-fungsi atau aktivitas-aktivitas tertentu dalam rangka mengelola pekerjaan orang lain secara efisien dan efektif. Manajer menjalankan 5 buah fungsi antara lain:

1. Perencanaan (*planning)*
2. Penataan (*organizing)*
3. Penugasan (*commanding)*
4. Pengkoordinasian (*coordinating)*
5. Pengendalian (*controlling)*

Namun pada saat ini fungsi-fungsi tersebut lebih dipadatkan kembali, sebagaimana yang dijelaskan oleh Stephen P. Robbins dan Mary Coulter (2010:9) dimana fungsi manajemen dipadatkan menjadi 4 buah fungsi antara lain:

1. Perencanaan (*planning)*

   Mendefinisikan sasaran-sasaran, menetapkan strategi, dan mengembangkan rencana kerja untuk mengelola aktivitas-aktivitas.

2. Penataan (*organizing)*

   Menentukan apa yang harus diselesaikan, bagaimana caranya, dan siapa yang akan mengerjakanya.

3. Kepemimpinan (*leading)*

   Memotivasi, memimpin, dan tindakan-tindakan lainya yang melibatkan interaksi dengan orang-orang lain.

4. Pengendalian (controlling)

   Mengawasi aktivitas-aktivitas demi memastikan segala sesuatunya terselesaikan sesuai rencana.

2.1.2.2 Bentuk – Bentuk Fungsi Manajemen

Adapun fungsi manajemen menurut Malayu SP. Hasibuan dalam bukunya yang berjudul *Manajemen sumber daya manusia* sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah sejumlah keputusan mengenai keinginan dan berisi pedoman pelaksanaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan itu.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah suatu proses penentuan, pengelompokkan dan pengaturan bermacam-macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

3. Pengarahan (*Actuating*)

Pengarahan adalah suatu proses mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dalam mencapai suatu tujuan.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah proses pengamatan terhadap pelaksanaan seluruh kegiatan perusahaan. Adapun Fungsi manajemen menurut G.R. Terry dalam bukunya yang berjudul *Prinsip-prinsip Manajemen* sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planing*)
2. Pengorganisasian (*Organizing*)
3. Penggerakan (*Actuating*)
4. Pengawasan (*Controlling*)

(Terry, 2008: 77-78)

2.1.2 Prestasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Prestasi Kerja

Kelangsungan hidup suatu organisasi salah satunya tergantung pada prestasi kerja pegawainya dalam melaksanakan pekerjaannya. Pencapaian tujuan organisasi menjadi kurang efektif apabila banyak pegawainya tidak berprestasi. Hal ini akan menimbulkan pemborosan bagi organisasi, oleh karena itu prestasi pegawai harus benar-benar diperhatikan, mengingat bahwa prestasi kerja karyawan merupakan sarana informasi mengenai kondisi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan.

Menurut **Anwar Mangku Negara (2002 : 67)**"Prestasi adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya".

Sedangkan menurut **Cooper dalam Sadili Samsudin (2006 : 159)** mengungkapkan prestasi kerja sebagai berikut*, "A general term applied to part or all of the conduct or activities of an organization over period of time, often with reference to some standard such as past projected cost, an efficiency base, management responsibility or accountability, or the like"*. (Artinya, prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan – batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi / perusahaan).

Menurut **Mariot (2002 : 105)** mendefinisan prestasi kerja adalah :

> "Hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau prilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi".

Berdasarkan pengertian – pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan sebuah target dari penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dan memang menjadi tujuan dari sebuah perusahaan.

2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Sampai sekarang ini belum ada kesatuan pendapat mengenai faktor-faktor yang dinilai dari karyawan. Hal ini dapat disebabkan karena banyaknya karyawan yang ada didalam perusahaan. Indikator prestasi kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67), yaitu :

1. Kualitas kerja yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

2. Kuantitas kerja yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. Konsistensi pegawai yaitu Kemampuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan.
4. Kerja sama yaitu kemampuan dan kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
5. Sikap pegawai yaitu kemampuan dalam mentaati peraturan dan loyalitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

2.1.3.3 Pengertian Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja merupakan alat untuk mengukur kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi. Dengan penilaian prestasi kerja tersebut, pimpinan dapat mengetahui kondisi prestasi kerja pegawai secara keseluruhan. Sebelum memahami pengertian mengenai penilaian dan prestasi kerja.

Menurut **Sadili Samsudin (2006 : 159)** mengemukakan bahwa : ”Penilaian prestasi kerja (performance appraisal) adalah proses oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”.

Dengan penilaian ini kita dapat mengetahui bagaimana tingkat para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan.

Menurut **Vaithzal Rivai (2004 : 309)** mengemukakan bahwa : “Penilaian prestasi kerja adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkungan tanggungjawabnya”.

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja merupakan suatu sistem formal dan struktur yang digunakan perusahaan yang mengukur, menilai dan mempengaruhi prestasi kerja karyawan yang berguna untuk penempatan kebijaksanaan perusahan selanjutnya.

Faktor-faktor yang dinilai dari karyawan dapat dirinci sebagai berikut :

1. Perbaiki prestasi kerja

   Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai manajer dan departemen SDM dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.
2. Penyesuaian kompensasi

   Evaluasi prestasi kerja membantu mengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan

   Prestasi kerja jelas menunjukan kemungkinan kebutuhan latihan. Demikian juga prestasi yang baik mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
4. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing

   Prestasi kerja yang baik atau jelas mencerminkan kekuatan dan kelemahan prosedur staffing departemen SDM.
5. Keputusan penempatan

   Penempatan karyawan biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya.
6. Perencanaan dan Pengembangan Karir

Umpan balik presentasi mengarahkan keputusan-keputusan karir yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti

7. Kesalahan desain pekerjaan

   Prestasi kerja yang jelek bisa menjukan kesalahan informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia.

8. Ketidakakuratan informasional

   Prestasi kerja yang jelek bisa menunjukan kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana SDM, atau komponen-komponen lain sistem informasi MSDM menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan tentang SDM yang diambil tidak tepat.

9. Tantangan Eksternal

   Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah pribadi lainnya.

10. Kesempatan kerja yang adil

    Penilaian prestasi kerja yang akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

2.1.4 Penelititan Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Kesimpulan	Perbedaan	Persamaan
1	**Nurhayati (2010)**	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Federal Internatio nal Finance Cabang Bandung 2	Disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Bandung 2 menurut tanggapan responden, hal ini ditunjukan pada hasil koefisien korelasi sebesar r=0,538 berarti pengaruhnya sedang, dan pengaruh kedua variabel adalah positif.	1.Tempat penelitian 2.Populasi dan Sampel	1.Mengumpu lkan kuesioner dalam pengumpulan data
2	**Rosa, Ghea Vega (2009)**	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Gatra Mapan Pakis-Malang).	Hasil penelitian disiplin waktu karyawan bagian produksi tergolong baik, dan kondisi prestasi kerja karyawan bagian produksi PT. Gatra Mapan Pakis-Malang tergolong tinggi yaitu sebesar 95%.	1.Tempat penelitian 2.Populasi dan sampel	1.Mengumpu lkan kuesioner dalam pengumpulan data
3	**Novi Dwi Lianawati (2004)**	Pengaruh Kedisiplin an Terhadap Prestasi Belajar Siswa Kelas 2 SMKN 5 Semarang	Dengan demikian kedisiplinan sangat besar bagi siswa, dengan kedisiplinan belajar siswa akan mampu mengkondisikan dirinya untuk belajar sesuai dengan harapan masyarakat. Dengan kedisiplinan maka rasa malas, rasa enggan, akan	1.Tempat penelitian 2.Populasi dan Sampel 3.Variabel dependennya :Kedisiplinan	1.Mengumpu lkan kuesioner dalam pengumpulan data

			dapat teratasi sehingga hal ini memungkinkan siswa untuk mencapai hasil belajar yang memuaskan .		
4	**Ahmad Nur Susilo (2008)**	Pengaruh faktor – faktor lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan langsung pada Perusahaan Rokok Alam Subur Kraksaan-Probolinggo	Hasil Analisis uji F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yaitu 83.609 lebih besar dari F_{tabel} 2.87, sehingga H_0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan tempat kerja, perlengkapan dan fasilitas serta suasana kerja bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan langsung PR.Alam Subur Kraksaan Probolinggo.	1.Tempat penelitian 2.Populasi dan sampel	1.Mengumpulkan kuesioner dalam pengumpulan data.
5	**Ida Nursada, Taher Alhabsji, dan Al Musadieq (2008)**	Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Gaya Kepemimpinan situasional, dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan	Dalam penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dengan sig.t 0,000 < α.	1.Tempat penelitian 2.Populasi dan Sampel	1.Mengumpulkan kuesioner dalam pengumpulan data.
6	**Dr. Musriha (2011)**	Influence of Work Behavior, Work Environment and	The work environment significantly influence the job performance of cigarette rollers in	1.Tempat penelitian 2. Populasi dan sampel	1.Mengumpulkan data menggunakan kuesioner.

		Motivation In Clove Cigarette Factories In Kudus, Indonesia	Kudus District, Central Java Province.		
7	**Erni Susana (2009)**	Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Syariah.	Lingkungan kerja mempengaruhi prestasi kerja karyawan Bank Muamalat Cabang Malang dengan tingkat korelasi sangat kuat dan searah antara prestasi kerja dengan lingkungan kerja. Hal ini mempertegas bahwa karyawan dapat melaksanakan aktivitasnya dengan baik sehingga dicapai prestasi kerja yang optimal apabila didukung oleh suatu kondisi lingkungan yang baik dan sesuai.	1.Tempat penelitian 2.Populasi dan sampel	1.Mengumpulkan data menggunakan kuesioner.
8	**Yapi Frido Muskita (2007)**	Analisa Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Operasional Biak	Berdasarkan hasil analisa korelasi antara kedua variabel menunjukkan adanya hubungan positif yang agak rendah antara disiplin kerja dan prestasi kerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Operasional Biak.	1.Tempat penelitian 2.Populasi dan sampel	1.Mengumpulkan data menggunakan kuesioner.
9	**Sonya Desinthia Rizal**	Pelaksanaan Pengawasan Dampaknya Terhadap Prestasi	Hubungan pelaksanaan pengawasan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung adalah kuat dan searah. Dimana	1.Tempat penelitian 2.Populasi dan sampel	1.Mengumpulkan data menggunakan kuesioner.

		Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat Pt. Pos Indonesia (Persero) Bandung	pelaksanaan pengawasan memberikan dampak pada prestasi kerja karyawan sebesar 52,26% dan sisanya sebesar 47,74% dipengaruhi oleh faktor-faktor dari luar variabel pengawasan yang memungkinkan disebabkan oleh kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja, pengembangan karir dan lain-lain. Hal ini berarti apabila pelaksanaan pengawasan semakin baik, maka akan semakin tinggi prestasi kerja karyawan. Dengan demikian pengawasan yang dilaksanakan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung berhubungan dengan prestasi kerja karyawan.		

2.2 Kerangka Pemikiran

Salah satu faktor yang dapat diandalkan untuk menciptakan keunggulan dalam suatu perusahaan atau organisasi yaitu sumber daya manusia yang potensial. Perusahaan atau organisasi yang memiliki SDM handal dapat menciptakan suatu disiplin kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan prestasi perusahaan. Jika kondisi ini terjadi perusahaan akan memperoleh keuntungan. Untuk itu, prestasi kerja pegawai harus didukung pula oleh sikap

disiplin kerja sebagai suatu variabel yang memiliki pengaruh dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia atau MSDM (*Human Resources Management*) adalah bagian dari fungsi manajemen. Jikalau manajemen menitikberatkan '*bagaimana mencapai tujuan bersama dengan orang lain'*, maka MSDM memfokuskan pada "*orang*" baik sebagai subyek atau pelaku dan sekaligus sebagai obyek dari pelaku. Jadi bagaimana mengelola orang-orang dalam organisasi yang direncanakan (*planning*), diorganisasikan (*organizing*), dilaksanakan (*directing*) dan dikendalikan (*controlling*) agar tujuan yang dicapai organisasi dapat diperoleh hasil yang seoptimal mungkin, efisien dan efektif. Hermina Sihasale (2007) bahwa proses pengembangan sumber daya manusia itu terdiri dari perencanaan (planning), pendidikan dan pelatihan (education and fraining.h dan pengelolaan (management) , dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal. Seorang karyawan yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, dan bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan.

Keadaan lingkungana kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hal itu merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya

tanpa mengalami gangguan, karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

2.2.1 Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

2.2.1.1 Hubungan Lingkungan Kerja dan Fungsi Manajemen

Herman Sofyandi (2008:38) Lingkungan kerja didefinisikan sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/aktivitas-aktivitas manajemen yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi.

2.2.1.2 Pengaruh Fungsi Manajemen dan Prestasi Kerja

Stephen P. Robbins dan Mary Coulter (2010:10) dimana sasaran-sasaran dan rencana kerja digariskan (perencanaan), tugas-tugas dan susunan struktural telah ditetapkan (penataan), dan orang-orang yang dibutuhkan telah dipekerjakan, dilatih, dan dimotivasi (kepemimpinan), maka harus dilakukan suatu bentuk evaluasi untuk mengetahui sejauh mana segala sesuatunya berjalan sesuai rencana. Untuk memastikan sasaran-sasaran dapat dicapai dan pekerjaan-pekerjaan diselesaikan sebagaimana mestinya, seorang manajer harus mengawasi dan menilai kinerja/prestasi actual.

2.2.1.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Prestasi Kerja

Keadaan lingkungana kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hal itu merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh agar karyawan dapat

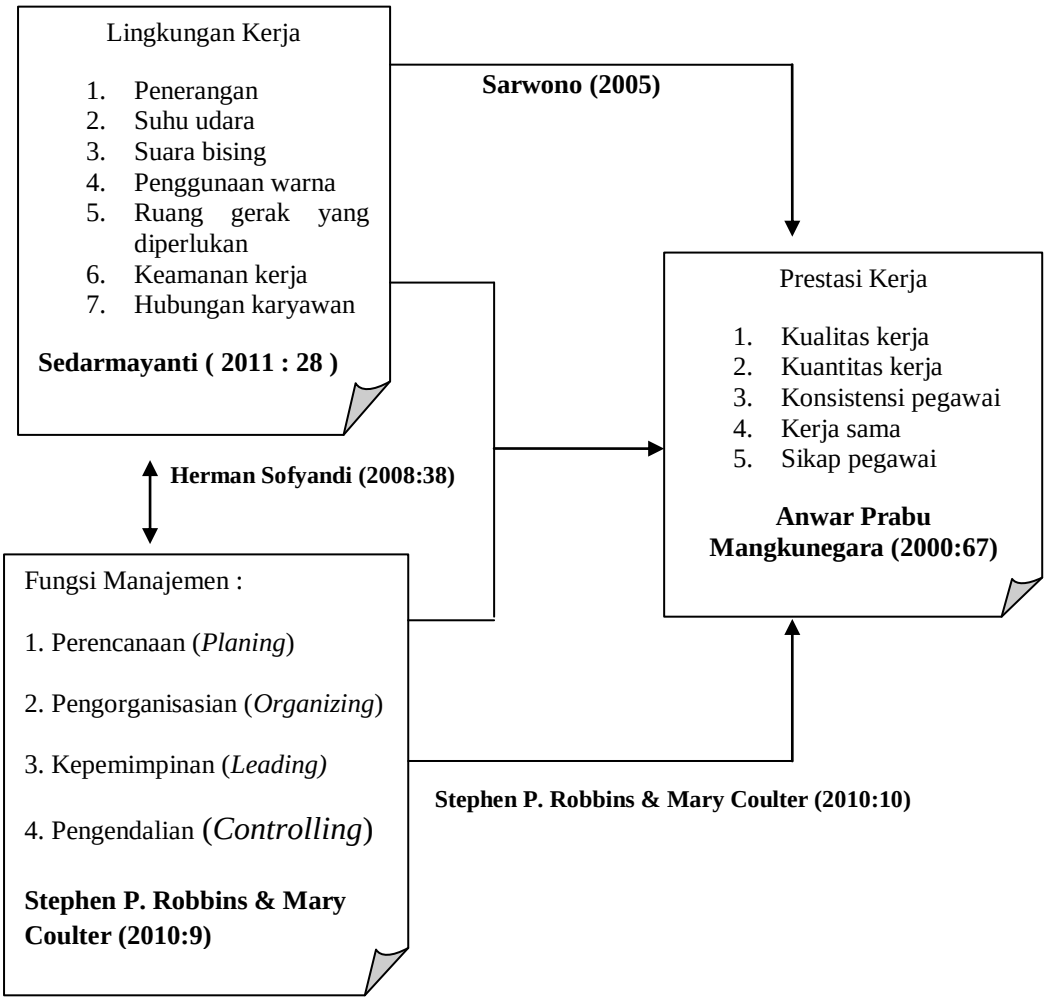
melaksanakan tugasnya tanpa mengalami gangguan, karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Menurut Sarwono (2005) "Lingkungan kerja dapat memberikan dampak terhadap prestasi kerja dan dapat merubah suasana hati seseorang. Suhu, kebisingan, polusi udara, kesesakan dan kepadatan dapat memberikan dampak terhadap tingkahlaku seseorang".

2.2.1.4 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fungsi manajemen terhadap Prestasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah motivasi, pendidikan, ketrampilan, sikap dan etika, tingkat penghasilan, teknologi, disiplin kerja serta lingkungan kerja (Anoraga, 2005).

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bagan kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2.1

Bagan Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Menurut **Umi Narimawati (2007 : 73)** "Hipotesis dapat dikatakan sebagai pendugaan sementara mengenai hubungan antar variabel yang akan diuji kebenarannya. Karena sifatnya dugaan, maka hipotesis hendaknya mengandung implikasi yang lebih jelas terhadap pengujian hubungan yang dinyatakan.

Berdasarkan dari kerangka pemikiran diatas, maka penulis berasumsi mengambil keputusan sementara (hipotesis) dalam penelitian ini bahwa :

1. Lingkungan kerja pada PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung belum kondusif
2. Fungsi manajemen pada PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung cukup berjalan dengan baik.
3. Prestasi kerja pegawai pada PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung cukup baik.
4. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap fungsi manajemen pada PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung.
5. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung.
6. Fungsi manajemen berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung.
7. Lingkungan Kerja dan fungsi manajemen berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. Bank UOB Buana Tbk Bandung.