

BAB II

TINJAUAN TEORI

2.1 Tinjauan Teoritis

2.1.1 Lingkungan Kerja

Siagian (2014:56) berpendapat bahwa lingkungan kerja yaitu kawasan di mana pegawai menuntaskan pekerjaannya setiap harinya. Budi W. S. (2008:87) menyebutkan lingkungan kerja ialah suatu faktor dimana berpengaruh atas organisasi maupun perusahaan yang dapat berdampak baik atau buruk atas kinerja dan kepuasan karyawan. Berbeda dengan yang dikemukakan Danang (2015:38) Lingkungan kerja yaitu segala hal yang terdapat pada sekitar para karyawan dan berdampak pada dirinya dalam melangsungkan tugas yang diamanahkan, Menurut Sedarmayati (2014:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok

Lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerjaan dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja karyawan. Hal ini akan berpengaruh dengan kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Jika kondisi lingkungan kerja itu sudah baik dan kondusif maka karyawan bisa menghasilkan kinerja yang baik serta produktifitas yang meningkat, dan begitu juga sebaliknya

Menurut Danang (2015, p.38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja.

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001:21) untuk mampu memengaruhi terwujudnya suatu lingkungan kerja berkaitan dengan keterampilan karyawan, yang mencakup

1. kebersihan lingkungan kerja,
2. tata kelola ruangan,
3. penerangan,
4. keamanan,
5. jaminan terhadap kebisingan,
6. sirkulasi udara,
7. dan warna ruangan.

Indikator Lingkungan Kerja menurut Nitisemito (2008:159) menguraikan indikator variabel lingkungan kerja ialah:

- a. Hubungan antar rekan kerja
Hubungan antar rekan kerja ialah komunikasi antar rekan kerja yang harmonis dan tidak ada konflik di antara rekan kerja. Komunikasi yang harmonis dan kekeluargaan ialah salah satu faktor yang mampu memengaruhi kinerja karyawan.
- b. Suasana tempat kerja
Suasana tempat kerja merupakan situasi yang terdapat di sekitaran karyawan yang bekerja dan dapat memengaruhi pekerjaan itu sendiri.
- c. Tersedianya fasilitas kerja
Tersedianya fasilitas kerja yang komplit merupakan salah satu pendukung dalam kegiatan bekerja. Yang mana diartikan bahwa peralatan yang tersedia memadai untuk digunakan dalam kelancaran bekerja

Indikator-indikator Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011) yaitu :

- a. Penerangan Cahaya di tempat kerja;
- b. Temperatur di tempat kerja;
- c. Keamanan di tempat kerja;
- d. Kebersihan.

2.1.2 Kreativitas kerja

Menurut Rachmawati (2010), kreativitas merupakan suatu proses mental individu yang melahirkan gagasan, proses, metode ataupun produk baru yang efektif yang bersifat imajinatif, estetik, fleksibel, integrasi, suksesi,

diskontinuitas, dan diferensiasi yang berdaya guna dalam berbagai bidang untuk pemecahan suatu masalah. Selain itu Samsunuwiyati (2010), berpendapat bahwa kreativitas merupakan konsep yang majemuk dan *multidimensional*, sehingga sulit didefinisikan secara operasional.

Kreativitas dapat diartikan sebagai suatu proses atau hasil pengembangan dan atau pemanfaatan atau mobilisasi pengetahuan, keterampilan (termasuk keterampilan teknologis) dan pengalaman untuk menciptakan proses yang dapat memberikan nilai yang lebih berarti. Suryana (2017), menyatakan bahwa kreativitas adalah berpikir sesuatu yang baru dan berbeda. Orang kreatif adalah orang yang selalu berpikir tentang kebaruan, perbedaan, kegunaan, dan dapat dimengerti.

Berdasarkan dari beberapa pengertian dapat disimpulkan bahwa kreativitas kerja merupakan inisiatif terhadap suatu proses atau ide yang bermanfaat, tepat, dan bernilai terhadap suatu tugas yang sesuai dengan pedoman atau petunjuk yang tidak lengkap sehingga menuntun kita untuk mengerti atau menemukan sesuatu yang baru dalam waktu serta lingkungan bekerja. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kreativitas Pada mulanya, kreativitas dipandang sebagai faktor bawaan yang hanya dimiliki oleh individu tertentu. Setelah perkembangan selanjutnya, kreativitas ditemukan bahwa tidak dapat berkembang secara otomatis tetapi membutuhkan rangsangan dari lingkungan. Ada 6 faktor yang mempengaruhi kreativitas :

- a. Waktu. Aktivitas sehari-hari yang dilakukan dalam keadaan dan situasi yang berjalan menyesuaikan diri.
- b. Kesempatan Menyendiri. Kebutuhan diri untuk bebas melakukan apa yang ingin dilakukan dengan tidak adanya aktivitas orang lain disekitarnya.
- c. Dorongan. Keadaan yang dimana terjadi oleh sebab yang ditimbulkan oleh lingkungan maupun diri sendiri.
- d. Sarana. Penyediaan tempat dan alat untuk mengeksploitasi apa yang ada dalam diri sehingga menimbulkan sebuah hasil.
- e. Rangsangan dari lingkungan. Lingkungan tentu saja sangat mempengaruhi diri untuk senantiasa memberikan sesuatu ide-ide baru.

- f. Hubungan dan interaksi. Pengaruh orang lain yang ada disekitar sangat sering memacu diri untuk dapat mencontoh bahkan melakukan hal lebih dari orang-orang yang ada disekitar.

Aspek Kreativitas, Kreativitas dalam perkembangannya sangat terkait dengan 4 aspek, yaitu:

- a. Aspek Pribadi, Ditinjau dari aspek pribadi kreativitas muncul dari interaksi pribadi yang unik dengan lingkungannya.
- b. Aspek Pendorong, Ditinjau dari aspek pendorong kreativitas dalam perwujudannya memerlukan dorongan internal maupun eksternal dari lingkungan
- c. Aspek Proses, Ditinjau sebagai proses, kreativitas adalah proses merasakan dan mengamati adanya masalah, membuat dugaan tentang kekurangan (masalah) ini, menilai, dan menguji dugaan atau hipotesis, kemudian mengubah dan mengujinya lagi, dan akhirnya menyiapkan hasil-hasilnya.
- d. Aspek Produk, Definisi produk kreativitas menekankan bahwa apa yang dihasilkan dari proses kreativitas adalah sesuatu yang baru, orisinal, dan bermakna.

Tahap Kreativitas Tidak ada kesatuan teori yang menyebabkan sulitnya menjelaskan topik mengenai kreativitas serta kurangnya perhatian dalam pengembangan ilmu. Tetapi meskipun demikian, kreativitas selalu disebut sebagai salah satu bagian terpenting dalam kehidupan manusia sehari-hari. Dalam dunia kerja pada dasarnya memiliki tahapan untuk mengembangkan kreativitas. Wallas dalam Solso (2011), menjelaskan ada 4 tahapan dalam proses kreativitas, yaitu:

- a. Persiapan. Memformulasikan suatu masalah dan usaha awal untuk memecahkannya.
- b. Inkubasi. Masa dimana tidak ada usaha yang dilakukan secara langsung untuk memecahkan masalah dan perhatian dialihkan sejenak pada hal lainnya.
- c. Iluminasi. Memperoleh insight (pemahaman yang mendalam) dari masalah tersebut.

- d. Verifikasi. Menguji pemahaman yang telah didapat dan membuat solusi.

Penerapan Kreativitas Berdasarkan analisis Guilford menyebabkan ada 4 faktor sifat yang menjadi ciri kemampuan berpikir kreatif, yaitu:

- a. Keluwesan (fleksibility). Kemampuan untuk mengemukakan pun untuk mengemukakan bermacam-macam pemecahan terhadap suatu masalah.
- b. Keaslian (originality). Kemampuan untuk mencetuskan pun untuk mencetuskan gagasan dengan dengan cara-cara yang asli dan tidak klise.
- c. Penguraian (elaboration). Kemampuan untuk menguraikan sesuatu.
- d. Perumusan kembali (redefinition). Kemampuan untuk meninjau kembali suatu persoalan berdasarkan perspektif yang berbeda dengan apa yang telah diketahui oleh orang banyak.

Indikator Kreativitas Terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi kreativitas, berikut 4 indikator kreativitas menurut Guilford dalam Basrowi (2016):

- a. Keluwesan
Keluwesan adalah suatu kemampuan untuk memproduksi sejumlah ide, jawaban-jawaban, atau pertanyaan-pertanyaan yang bervariasi, dapat melihat suatu masalah dari sudut pandang yang berbeda, mencari alternatif atau arah yang berbeda-beda, serta mampu menggunakan bermacam-macam pendekatan atau cara pemikiran.
- b. Keaslian
Keaslian adalah suatu kemampuan untuk mencetuskan gagasan dengan cara-cara yang asli dan nyata tanpa memberikan kepada banyak orang.
- c. Penguraian
Penguraian adalah suatu kemampuan membaca situasi atau masalah dengan berbagai pengelompokan sehingga dapat dipisahkan satu persatu menjadi pokok permasalahan.
- d. Perumusan kembali

Perumusan kembali adalah suatu keahlian dimana seseorang dapat menyusun dan merangkai ide-ide yang sudah ada yang telah diuraikan sebelumnya menjadi satu kesatuan yang baru.

2.1.3 Kinerja Crew

Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. 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 norma dan etika. Mangkunegara (2010 : 67) mengatakan: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pernyataan di atas dengan jelas memperlihatkan bahwa istilah kinerja merupakan hasil kerja yang dinyatakan dalam kualitas dan kuantitas oleh seorang pegawai. Hasibuan (2011 : 94) mengatakan: “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu Sedangkan Hariandja (195) menyatakan: “Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Dari di atas hanya sebagai hasil kerja dari seorang pegawai. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk meningkatkannya. Salah satu adalah melalui penilaian kinerja atau manajemen kinerja. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia. Kinerja yang dicapai pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi

pemicu apakah kinerja pegawai tinggi atau rendah. Mangkunegara (2015 : 67) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

1. Faktor Kemampuan Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (Knowledge + skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor Motivasi Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). William Stern dalam Mangkunegara (2010 : 16) menyatakan bahwa faktor-faktor penentu kinerja individu adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi.
 - a. Faktor Individu Secara psikologis, individu yang normal yang 20 memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan Organisasi
 - b. Faktor Lingkungan Organisasi Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.(Muis, Jufrizen, and Fahmi 2018).

Indikator Kinerja Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 5 Bernardin, dalam (Muis, Jufrizen, and Fahmi 2018) yaitu:

1. Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan
2. Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Komitmen kerja
Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Hubungan antara lingkungan kerja dan kreativitas kerja terhadap kinerja crew pada wedding Organizer Iring Manten

- Hubungan antara variabel x_1 yaitu lingkungan kerja terhadap kinerja crew pada wedding organizer iring manten sangat berpengaruh dikarenakan jika lingkungan kerja baik maka kinerjanya akan baik begitu juga sebaliknya jika lingkungan kerjanya tidak baik maka akan berdampak buruk terhadap kinerja crew tersebut
- Hubungan antara x_2 kreativitas kerja terhadap kinerja crew wedding organizer iring manten itu sangat berpengaruh dikarenakan wedding organizer iring manten bergerak di bidang jasa dan membutuhkan kreativitas yang tinggi, maka variabel kreativitas kerja ini sangat berpengaruh karena jika variabel kreativitas kerja tidak bagus maka kinerja yang di keluarkan juga tidak akan bagus

- Kesimpulannya adalah kedua variabel x yaitu lingkungannya kerja sebagai x1 dan x2 kreativitas kerja sangat berpengaruh terhadap variabel y yaitu kinerja crew pada wedding organizer iring manten

2.2 Tinjauan Empiris

No	Nama peneliti, judul dan tahun penelitian	Tujuan penelitian	Variabel yang digunakan	Metode analisis	Hasil penelitian
1	Indiargo Dwi Prastyo, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Crew, 2022	penganalisisan terhadap pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan crew Burger King Surabaya Timur	Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan	metode kuantitatif dan mengaplikasikan PLS	lingkungan kerja secara parsial tidak terdapat efek yang signifikan dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Aidil Fitriansyah, Pengaruh Kreativitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mahakam Berlian Samjaya, 2020	pengaruh variabel Kreativitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mahakam Berlian	Karyawan, Kinerja Karyawan, dan Kreativitas Kerja	uji validasi, uji reliabilitas, regresi linier sederhana	hubungan positif dan signifikan antara kreativitas kerja terhadap kinerja karyawan

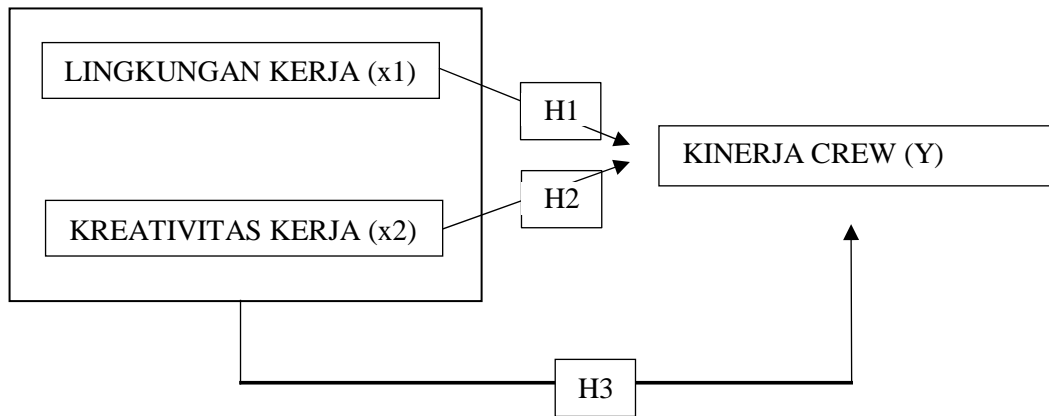
		Samjaya dengan jumlah populasi 380 orang karyawan			
3	Diana Khairani Sofyan, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Bappeda, 2013	mendapatkan pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja kerja pegawai, apakah berpengaruh terhadap produktifitas atau tidak	Lingkungan kerja, Kinerja kerja, produktifitas	Analisis regresi linear berganda	Pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten X, Sehingga jelas bahwa produktifitas kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja
4	Natalia G. C. Wokas, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan	mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan ,Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Kawangkoan	gaya kepemimpinan ,keterlibatan kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan	analisis regresi linear berganda.	gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Ema Mauludia, Pengaruh Kompetensi Sdm,	mengetahui dan menganalisis	Kompetensi Sdm, Inovasi Sdm Dan	analisis linear berganda	kompetensi sdm, inovasi sdm dan budaya

	Inovasi Sdm Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, 20221	pengaruh antara Kompetensi Sdm, Inovasi Sdm dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Hukum Yustitiya Indonesia (KHYI)	Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.		organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
--	---	--	--	--	--

2.3 MODEL KONSEPTUAL

Gambar 2.2

Model Konseptual



2.4 HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan model penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Lingkungan Kerja (x1) Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Crew (Y)

H2 : Kreativitas Kerja (x2) Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Crew (Y)

H3 : Lingkungan Kerja (x1) Dan Kreativitas Kerja (x2) Secara Bersama-Sama Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Crew (Y)